

PERSONEL GİZLİLİK TARAFSIZLIK VE BAĞIMSIZLIK TAAHHÜTNAMESİ VE PERSONEL SÖZLEŞMESİ

Bundan sonra sözleşme olarak anılacak işbu sözleşme metni, ekleri ile birlikte bir bütün arz eder ve aşağıda yazılı taraflar arasında, aşağıda belirtilen tarih itibariyle yürürlüğe girer. Sözleşme metnindeki hükümler ile sözleşmenin ekleri arasında çıkabilecek her türlü ihtilaf durumunda işbu ana sözleşme maddeleri geçerli olacaktır.

Madde 1 - TARAFLAR

İŞVEREN:

ADI-SOYADI:

UNVAN:

TC KİMLİK NO:

VERGİ KİMLİK NO:

ADRES:

TELEFON NUMARASI:

E-POSTA:

İŞÇİ:

ADI-SOYADI:

TC KİMLİK NO:

ANNE-BABA ADI:

DOĞUM YILI ve YERİ:

MEZUNİYET DURUMU:

MEZUN OLDUĞU BÖLÜM:

İKAMETGÂH ADRESİ:

TELEFON NUMARASI:

E-POSTA:

SSK SİGORTA SİCİL NUMARASI:

Madde 2 - SÖZLEŞMENİN SÜRESİ

Bu iş sözleşmesi _____ tarihinde başlamış olup, belirsiz sürelidir.

Madde 3 - SÖZLEŞMENİN KONUSU

Bu sözleşmenin konusu, işveren tarafından ödenen aşağıda belirtilen bedel karşılığında, işçi tarafından bu sözleşme kapsamındaki işlerin, iş sahibinin kontrolünde ve iş sahibine bağımlı olarak görülmesidir.

İşçinin işe başlama tarihi _____ olarak belirlenmiştir.

Sözleşmeye konu olan, işçinin iş görme borcu kapsamındaki iş kısaca şu şekilde tanımlanmıştır: _____

İşçi, bu sözleşmede belirlenen yükümlülükleri _____ unvanı ile yerine getirecektir.

İşin teknik özellikleri ve diğer ayrıntıları sözleşme ekinde yer alan belge(ler)de ayrıca düzenlenmiştir.

Doküman No: 3EN.F.40	Yayın Tarihi: 10.04.2020	Revizyon No:01	Rev. Tarihi: 04.03.2021
----------------------	--------------------------	----------------	-------------------------

PERSONEL GİZLİLİK TARAFSIZLIK VE BAĞIMSIZLIK TAAHHÜTNAMESİ VE PERSONEL SÖZLEŞMESİ

İşçi, işverenin belirleyeceği yerde (konumda) çalışacaktır. Buna göre işçi aşağıda belirtilen adreste çalışacaktır: _____

Madde 4 - ÜCRET VE ÖDEME

- 1) İşbu sözleşme kapsamındaki işler aylık net _____ TL maaş karşılığı yapacaktır.
- 2) İşçinin sözleşmede yazılı ücreti kural olarak imza karşılığı kendisine ödenir veya banka hesabına yatırılır. Ancak işçinin yazılı talebi ile belirlediği ve bu talebin altındaki tatbiki imzası bulunan mutemedine de yine imzası karşılığında ödenebilir. Kural olarak işçinin işlemlerinin ücretinin ödeme dönemleri şu şekilde belirlenmiştir:

- 3) Performans geliştirme planlaması sürecinde üzerinde anlaşmaya varılan amaç ve hedeflere dayalı olarak, işçiye maaş ödemesi dışında prim ödenmesi söz konusu olabilir. Prim ödenmesinin koşulları performans değerlendirme sonucuna bağlıdır.
- 4) İşveren, aşağıda belirtilen dönem ve şartlar dâhilinde işçiye ikramiye bedeli ödemeyi kabul ve taahhüt etmiştir: _____

- 5) İşveren, işçinin kendisinin yaptığı veya aracılık ettiği işlerin işverene kazandırdığı değer üzerinden, işçiye maaş ödemesine ilaveten belirli bir pay ödemeyi kabul ve taahhüt etmiştir. İşverenin işçiye ödeyeceği komisyon bedeli, işçinin kazandırdığı ücret üzerinden % _____ olarak hesaplanacaktır.
- 6) İşverenin, işçilerin bir bölümüne veya tümüne sözleşme gereği olmaksızın, teşvik amaçlı olarak yapacağı süreklilik arz etmeyen nakdi aynı ödemeler, işçiler bakımından kazanılmış hak niteliğinde olmayıp, tekrarlanacağı anlamına gelmez.

Madde 5 - DENEME SÜRESİ

Deneme süresi taraflarca şu şekilde belirlenmiştir: _____

Taraflar, bu süre içinde iş sözleşmesini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilirler. İşçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır. Önceden iş yerinde çalışırken tensikat veya makul özürlerle iş yerinden ayrılmış olan işçinin tekrar işe alımında, işçi ikinci bir deneme süresine tabi tutulamaz.

Madde 6 - ÇALIŞMA SÜRELERİ

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Ancak, 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi, işveren tarafından gerekli görüldüğünde:

- 1) Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de, işçiler için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir.
- 2) 45 saatlik haftalık normlar çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık ortalama normlar çalışma süresi 45 saati aşamaz.
- 3) Ara dinlenme zamanları işveren tarafından belirlenir.
- 4) İşçi bu maddede çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.

İşçinin izin hakkı taraflarca aşağıdaki şekilde belirlenmiştir: _____

İşçi tarafından süresi içinde kullanılmayan izin günleri bir sonraki döneme aktarılacaktır.

Madde 7 - ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER

İşçinin aşağıda belirtilen şekilde geçirdiği süreler ile kanunlarda belirtilen süreler çalışma sürelerinden sayılır:

- 1) İşveren tarafından işçinin iş yerinden başka bir iş yerine gönderilmesi esnasında yolda geçen süreler,
- 2) İşçinin, işverenin her an emrinde hazır bulunması halinde çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler,
- 3) İşçinin, işveren tarafından başka yere gönderilmesi veya işveren bürosunda yahut işveren ile ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

Doküman No: 3EN.F.40	Yayın Tarihi: 10.04.2020	Revizyon No:01	Rev. Tarihi: 04.03.2021
----------------------	--------------------------	----------------	-------------------------

PERSONEL GİZLİLİK TARAFSIZLIK VE BAĞIMSIZLIK TAAHHÜTNAMESİ VE PERSONEL SÖZLEŞMESİ

- 4) Yağmur, sel elektrik kesilmesi ile malzeme ve araç yokluğu nedeniyle işbaşında bulunup da çalışmadığı süreler.

Madde 8 - FAZLA ÇALIŞMA

İşveren, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işçiye, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir.

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak, denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, işçinin iki aylık süre içindeki haftalık ortama çalışma süresi 45 saati aşmamak koşulu ile bazı haftalarda 45 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 45 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.

Madde 9 - TELAFİ ÇALIŞMASI

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması ya da işin tümüyle durdurulması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, iki ay içerisinde işçiye, çalışılmayan bu süreler karşılığı olarak telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati ve günde en fazla 3 saati aşamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.

Telafi çalışması fazla çalışma sayılmaz ve karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmez.

Madde 10 - İŞİN YÜRÜTÜLECEĞİ YER

İşçi, işbu akitte gösterilen iş yerinde çalışacaktır. Şu kadar ki, şirketin Türkiye Cumhuriyeti Sınırları dâhilinde mevcut veya ileride açılacak başka bir iş yeri veya herhangi bir şube veya irtibat bürosu veya sair bir işletme açması halinde ve işveren tarafından böyle bir talep vuku bulunduğu ahvalde, anılan birimlerden birinde devamlı çalışmayı kabul etmiştir. İşverenin böyle bir talimatının olması halinde, işverenin Türkiye Cumhuriyeti sınırları dâhilinde herhangi bir iş yerinde devamlı olarak çalışmayı, bunun iş şartlarında esaslı değişiklik anlamına gelmeyeceğini kabul etmiştir. Eğer işçi gönderilen iş yerine gitmez ise "hatırlatıldığı halde verilen görevi yapmamaktan" işçinin iş akdi bildirmsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilir. İş yeri değişikliği işçi için "yapmakla görevli olduğu bir ödev" işveren için ise, işçiye yapacağı böyle bir yazılı bildirim "görevi hatırlatma" sayılır.

Madde 11 - İŞİN NİTELİĞİNDEKİ DEĞİŞME

İşçi, işbu sözleşmede belirtilen işin niteliğinin, kendi bilgi ve tecrübesi ile sınırlı olmak üzere değiştirilebileceğini, bilgi ve tecrübesi ile bağdaşmak kaydıyla iş yerinin veya şirketin herhangi başka bir bölümünde ve herhangi bir işinde çalıştırılabileceğini, bunun kendisine fesih hakkı vermeyeceğini kabul etmiştir.

Madde 12 - ÖZEL İZİNLER

İşçiye, yasal ücretli izinlerin dışında, hamilelik ve doğum izni; doğumdan önce 8 (sekiz), doğumdan sonra 8 (sekiz) hafta olmak üzere toplam 16 (on altı) haftadır. Bu süreler işçinin sağlığı gerektiriyorsa, resmi doktor raporu ile kanıtlandığı takdirde arttırılabilir. İşçinin kanundan kaynaklanan yarım ve kısmi çalışma hakları saklıdır.

İşçinin evlenmesi, ana veya babanın, eşin, kardeşin veya çocukların ölümü halinde 3 (üç) günden az olmamak üzere ve işçinin eşinin doğum yapması halinde 5 (beş) gün işverenin takdiri ile mazeret izni verilecektir.

İşçinin hastalık gibi sağlık nedeniyle izinli sayılabilmesi için, mazeretin resmi bir sağlık kuruluşundan alınacak doktor raporu ile kanıtlanması gerekir.

Bu hallerin dışında işveren tarafından ayda bir günü ve yılda toplam 6 günü aşmayacak şekilde mazeret izni verilebilir. Ancak bu tamamen işverenin takdirinde bir izin olup, bir iş yeri uygulaması olarak kabul edilmeyeceği taraflarca kabul edilmiştir.

Madde 13 - DİSİPLİN ESASLARI

İşçi, kurum içi düzenleme ve kuralları peşinen kabul ettiği gibi, yaptığı işi doğrudan ilgilendiren mevzuat değişikliklerini de takip etmekle yükümlüdür.

Doküman No: 3EN.F.40	Yayın Tarihi: 10.04.2020	Revizyon No:01	Rev. Tarihi: 04.03.2021
----------------------	--------------------------	----------------	-------------------------

PERSONEL GİZLİLİK TARAFSIZLIK VE BAĞIMSIZLIK TAAHHÜTNAMESİ VE PERSONEL SÖZLEŞMESİ

İlgili düzenlemelere aykırı eylem ve uygulamalar içinde bulunduğu şirket yöneticileri tarafından tespiti halinde, işveren, işçiyi kurum içi disiplin kuruluna sevk edebilir, yazılı savunmasını almak kaydı ile bu kurulun yetkileri kapsamında cezalandırabilir.

Madde 14 - ARAÇ TAHSİSİ

İşveren, işi/statüsü dolayısıyla özel araç kullanması gereken işçiye araç tahsis edecektir. işçinin tahsis edilen aracı kullanım koşulları aşağıda açıklanmıştır:

1. TC Karayolları trafik kurallarına uymakla yükümlüdür. Almış olduğu cezalar şahsına aittir.
2. Kullanıcı hatasından dolayı oluşan araç arızaları şahsına aittir.
3. Şahsi kullanımlarda araç yakıt ve temizliği şahsına aittir.
4. Merkezden çıkış öncesi, aracın rutin kontrolleri şahsına aittir.
5. Ölümlü veya maddi hasarlı trafik kazalarında sorumluluk sürücüyü aittir.
6. Her kullanımda araç çıkış formunu doldurmak zorundadır.

Madde 15 - ÖZEL ŞARTLAR

- 1) İşbu sözleşmede belirtilen iş pozisyonunda, iş yerinin ihtiyaçlarını yansıtacak şekilde periyodik olarak güncellenen ve iş tanımında açıklanan görev ve sorumlulukları yerine getireceğini kabul eder.
- 2) İşçi, iş yerinde, çalışma mevzuatı ve işveren tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, işveren tarafından çıkarılmış ve çıkartılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.
- 3) İşçi, işverenin yazılı izni olmadan başka özel de olsa herhangi bir kuruluş, şirkette çalışamaz, ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev alamaz. İşveren izin verip vermemekte serbesttir. Bu durumun, işveren tarafından tutanak, film ve foto vb. araç/ekipman/sosyal medya tarafından belirlenmesi halinde, işbu sözleşme feshedilir, işçi kıdem ve ihbar tazminatını alamaz.
- 4) İşçi, işverenin istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı peşinen kabul eder. İşçi çalışmaz iş yerini terk eder ise bu işlem bir tutanakla kayıt altına alınır. İşçiye tekrar haber verilmez. İşçi bu şartlara uymadığından dolayı, işveren tarafından işçi sözleşmesi tek taraflı feshedilir, kıdem ve ihbar tazminatını alamaz.
- 5) İşverenin, işçilerin bir bölümüne veya tümüne sözleşme gereği olmaksızın, teşvik amaçlı olarak yapacağı süreklilik arz etmeyen nakdi ve aynı ödemeler, işçiler bakımından kazanılmış hak niteliğinde olmayıp, tekrarlanacağı anlamına gelmez.
- 6) İşçi, işverenin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder. Eğer işçi bu şartlara uymaz ve çalışmaz ise, işveren tarafından işçi sözleşmesi tek taraflı feshedilir kıdem ve ihbar tazminatını alamaz. (işçinin fazla çalışma yapmadığı tutanakla tespit edilir.)
- 7) İşçi, mesai saatleri içerisinde işin niteliğine ve amacına uygun olarak işveren tarafından belirlenecek iş kıyafetlerini giymek zorundadır. İş kıyafetlerini temiz ve özenli kullanmak işçinin sorumluluğundadır.
- 8) İşveren, işçiler arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye, daimi işçi karşısında geçici işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesi yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. İşverenin, bu maddeye aykırı olarak işçinin iş sözleşmesini fesih etmesi halinde işçinin kanunlar ve iş sözleşmesinden doğan tazminat hakları ile diğer hakları saklıdır. Yine işbu maddenin ihlali ile işçinin iş/iş yeri değişikliğine gidildiğinde, işçinin eski iş/iş yerine iade edilmesi gerekmektedir.
- 9) İşçi, iş yerindeki makine, alet ve teçhizatı usulüne uygun olarak ve özenle kullanmayı, görevi ile ilgili olmayan işlerle uğraşmamayı, kendisine teslim edilmemiş makine, alet ve edevatı kullanmamayı taahhüt eder. Bu makine ekipmana zarar verdiğinde zararı karşılamakla yükümlüdür. Ancak bu zarar net ücretinin iki katından fazla olursa, işveren işçi sözleşmesi tek taraflı fesih eder işçi kıdem ve ihbar tazminatını alamaz ve talepte bulunamaz.
- 10) İşçi, kendisine işinde kullanılmak üzere teslim edilen malzeme, araç ve gereçleri iş yeri dışına çıkarmamayı, amacı dışında kullanmamayı taahhüt eder. Araç ve ekipmanı izinsiz kullanırsa, (tutanakla tespit edilir) işçi sözleşmesi tek taraflı feshedilir, işçi kıdem ve ihbar tazminatını alamaz.
- 11) İşçi, iş yerine, alkollü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmemeyi ve bu maddeleri iş yerinde kullanmamayı, çalışması ile ilgili olmayan eşya ve maddeler ile taşınması ya da kullanılması yasaklanmış maddeleri

Doküman No: 3EN.F.40	Yayın Tarihi: 10.04.2020	Revizyon No:01	Rev. Tarihi: 04.03.2021
----------------------	--------------------------	----------------	-------------------------

PERSONEL GİZLİLİK TARAFSIZLIK VE BAĞIMSIZLIK TAAHHÜTNAMESİ VE PERSONEL SÖZLEŞMESİ

iş yerine sokmamayı taahhüt eder. Bu konuda tespit yapılır, tutanak altına alınırsa işveren istediğinde işçi sözleşmesi tek taraflı feshedilir, işçi kıdem ve ihbar tazminatını alamaz.

- 12) İşçi, iş kanununa göre hak kazanacağı yıllık ücretli iznini, işverenin iş şartlarına göre belirleyeceği zamanda kullanmayı kabul eder.
- 13) İşçi, iş sözleşmesinin feshinde, kendisine teslim edilmiş bulunan her türlü demirbaş eşyayı eksiksiz olarak teslim etmeyi, kendi kasıt veya kusurundan meydana gelmiş zararlar varsa, tazmin etmeyi taahhüt eder. Bu zararlar işçinin alacağı ücret, tazminat, mesai ücreti, izin ücretinden mahsup edilir.
- 14) Sözleşmenin işveren tarafından feshinde; fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı hususunda ortaya çıkacak uyuşmazlıklar, bir ay içinde özel hakeme (Arabulucuya) götürülür.
- 15) İş yeri çalışma saatleri işveren tarafından belirlenir. Bu saatlerden dolayı işverene itirazda bulunmazsa bu çalışma saatlerini kabul etmiş sayılır. Ayrıca işçi işe giriş çıkış saatleri için bir çizelge imzalamak zorunda değildir.
- 16) İşçi, iş yerinde, iş arkadaşlarıyla kavga ederse, bu durum işverene intikal ettirilecek. İşveren tarafından yapılan değerlendirmede, hangi işçi haklı çıkarsa diğer işçi işveren tarafından iş yerinin düzenini bozmak, ahlak kurallarına uymamak suçundan işten çıkarılacaktır.
- 17) İşçi iş yerinde işverenden yazılı izinsiz, fotoğraf/video vb. görüntü çekemez. İşçinin bu kuralı ihlal ettiği tespit edilirse, işverenin kıdem ve ihbar tazminat ödemeksizin fesih işlemi gerçekleştirme hakkı saklıdır.
- 18) İşçi, yönetici pozisyonunda görev alan _____ ile birlikte çalışacaktır. Gerekliğinde yöneticiye rapor vermek işçinin yükümlülüğü kapsamındadır.
- 19) İşçi, işe başlamadan önce bu sözleşmeye ek olarak rekabet yasağına ilişkin sözleşme imzalamalıdır.
- 20) İşçi, işe başlamadan önce bu sözleşmeye ek olarak gizlilik sözleşmesi imzalamalıdır.

Madde 16 – GİZLİLİK

- 1) İşçi, işi ve işverenin diğer işleri ile ilgili herhangi bir şekilde elde ettiği tüm bilgi ve belgelerin gereği gibi saklanması ve korunması için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Ayrıca işçi, iş ilişkisinin sona ermesi halinde de işveren çalışma alanları, imalat, satış ve pazarlama teknikleri, müşteri bilgileri ve diğer çalışma konularında hakkında kendisi ile paylaşılan tüm bilgileri 2 yıl boyunca , ticari sır olarak saklamayı, hiçbir şekilde doğrudan veya dolaylı olarak 3. şahıslarla paylaşmamayı , sahip olduğu bilgilerin 3. şahıslarca kullanılmasını önlemek için her türlü tedbir almamayı da kabul ve taahhüt etmiştir.
İşçi; bu belgeyi imzalayarak 'Madde16 – Gizlilik' maddesinde yazanları kabul ve taahhüt etmiştir.

Madde 17 - REKABET ETME YASAĞI

- 1) İşçi; sözleşme süresi içerisinde kendi isteği ile işten ayrılırsa, 6 ay boyunca, işverenin yazılı onayını almadan aynı iş kolunda faaliyet gösteren firma veya kurumda çalışamaz. Bunlara şirket sırlarını ortaya çıkarır nitelikte teklif götüremez, satamaz ve yayımlayamaz. İşçi bu süre içinde şirketle rekabet edecek ortaklıklara üye, denetçi ve ortak olamaz. İşçi; bu belgeyi imzalayarak 'Madde17 – Rekabet Etme Yasağı' maddesinde yazanları kabul ve taahhüt etmiştir.

Madde 18 - FİKRİ VE SİNAİ HAKLAR

- 1) İşçinin iş yerinde çalıştığı süre zarfında ve çalışmalarını sırasında meydana getirdiği eserlerin manevi ve mali hakları işçiye aittir.
- 2) Hizmetin verilmesi sırasında çalışanların yapacakları buluşlara 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Hükümleri ve 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu madde 191 uyarınca 551 Sayı patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükümünde Kararname Endüstriyel Tasarımların Korunması Hakkında Kararname Hükümleri uygulanır.

Madde 19 - FESİH VE TAZMİNATLAR

- 1) Taraflar yukarıdaki maddelerde yazılı sorumluluklarını yerine getirmez ise karşı tarafa sözleşmeyi herhangi bir tazminat ödemededen feshetme hakkı doğduğunu kabul ve taahhüt etmişlerdir.
- 2) Sözleşmenin taraflarından herhangi birisi sözleşmeyi feshetmek isterse aşağıda belirtilen ihbar sürelerine uygun olarak, önceden karşı tarafa yazılı olarak haber vermek zorundadır. Haber verilmemesi halinde tarafların ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır. Tarafların uyması gereken ihbar süreleri aşağıda belirtildiği şekildedir: _____
- 3) İşveren sözleşmeyi; sözleşme süresi içerisinde veya bitim tarihinde tek taraflı olarak feshederse, işçiye İş Kanunu Hükümlerine uygun olarak tazminat öder. Sözleşmenin işveren tarafından feshinde; fesih bildiriminde sebep

Doküman No: 3EN.F.40	Yayın Tarihi: 10.04.2020	Revizyon No:01	Rev. Tarihi: 04.03.2021
----------------------	--------------------------	----------------	-------------------------

PERSONEL GİZLİLİK TARAFSIZLIK VE BAĞIMSIZLIK TAAHHÜTNAMESİ VE PERSONEL SÖZLEŞMESİ

gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı hususunda ortaya çıkacak uyuşmazlıklar, bir ay içinde özel hakeme götürülür.

- 4) İşçi, Maliyeti işveren tarafından karşılanan tüm eğitim ve başarı sertifikalarının bedelini, eğitim ve sertifika tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde kendi isteği ile işten ayrılırsa; kendinden tahsil edileceğini kabul ve taahhüt eder.

Madde 20 – YÜRÜRLÜK

İşbu İş Sözleşmesi, _____ tarihinde taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, okunarak imzalanarak yürürlüğe girer. Bu sözleşmenin imzalanması ile işveren işçiye iş ve ücret vermeyi, işçi de belirtilen şartlarla iş görmeyi karşılıklı olarak kabul, beyan ve taahhüt eder.

İŞVEREN

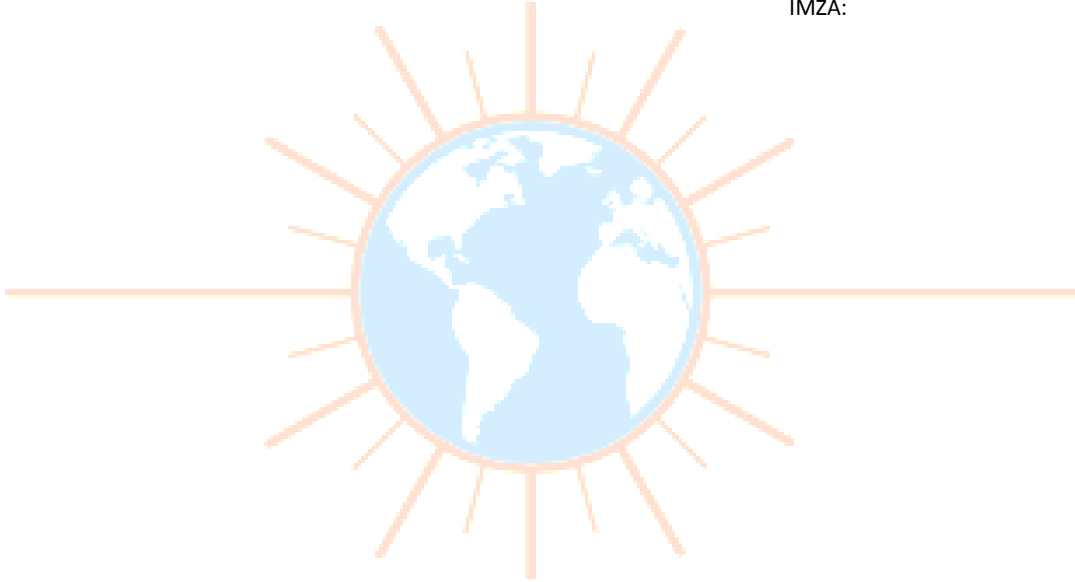
AD-SOYAD:

İMZA:

İŞÇİ

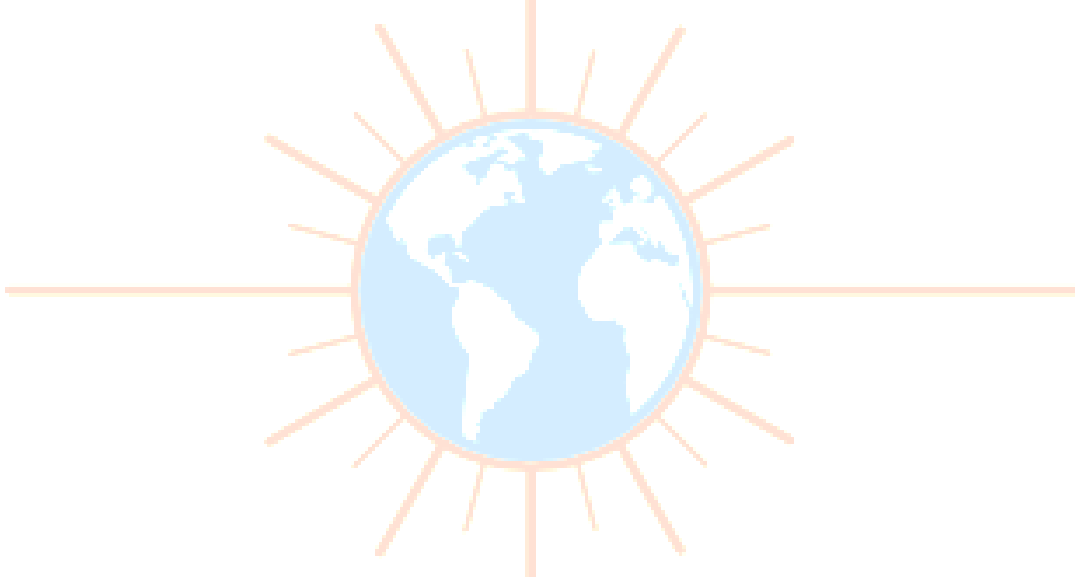
AD-SOYAD:

İMZA:



Doküman No: 3EN.F.40	Yayın Tarihi: 10.04.2020	Revizyon No:01	Rev. Tarihi: 04.03.2021
----------------------	--------------------------	----------------	-------------------------

**PERSONEL GİZLİLİK TARAFSIZLIK VE BAĞIMSIZLIK
TAAHHÜTNAMESİ VE PERSONEL SÖZLEŞMESİ**



Doküman No: 3EN.F.40	Yayın Tarihi: 10.04.2020	Revizyon No:01	Rev. Tarihi: 04.03.2021
----------------------	--------------------------	----------------	-------------------------