**UZAKTAN ÇALIŞMA İŞ 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**

Bir tarafta \_\_\_\_\_\_\_\_ (bundan sonra "İşveren" olarak anılacaktır) ile diğer tarafta \_\_\_\_\_\_\_\_ (bundan böyle "İşçi" olarak anılacaktır) arasında, aşağıda yazılı şartlar dahilinde iş görülmesi hususunda bu anlaşmaya varılmıştır. İşveren ve İşçi bireysel olarak "Taraf" ya da toplu olarak "Taraflar" olarak anılabilir.

Tarafların adresleri aşağıda belirtildiği gibidir:

* İşveren : \_\_\_\_\_\_\_\_
* İşçi: \_\_\_\_\_\_\_\_

Her iki taraf da belirtilen adreslerini tebligat adresi olarak kabul etmişlerdir. Adres değişiklikleri usulüne uygun şekilde karşı tarafa tebliğ edilmedikçe en son bildirilen adrese yapılacak tebliğ ilgili tarafa yapılmış sayılır.

**Madde 2 - SÖZLEŞMENİN SÜRESİ**

İşbu sözleşme \_\_\_\_\_\_\_\_ tarihinde başlayıp \_\_\_\_\_\_\_\_ tarihinde herhangi bir bildirim yapılmaksızın kendiliğinden sona erer.

**Madde 3 - SÖZLEŞMENİN KONUSU**

Bu Sözleşmenin konusu, İşveren tarafından ödenen aşağıda belirtilen bedel karşılığında, İşçi tarafından bu Sözleşme kapsamındaki işlerin, İş Sahibi'nin kontrolünde ve İş Sahibi'ne bağımlı olarak görülmesidir. Korona virüsü nedeni ile İş sahibince çalışanların işlerini evlerinden takip etmeleri gerekmektedir.

İşçinin işe başlama tarihi \_\_\_\_\_\_\_\_ olarak belirlenmiştir.

Sözleşmeye konu olan, İşçi'nin 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.

İşçi, kendi belirlediği herhangi bir yerde çalışacak. (Uzaktan çalışma) İşçi, işin niteliğine uygun olarak istediği-seçtiği herhangi bir yerde (konumda) çalışabilir. Korona virüsü nedeni ile çalışanlarımızın işlerini evden takip etmesi gerekmektedir.

**Madde 4 - ÜCRET VE ÖDEME**

**A -** İşbu Sözleşme kapsamındaki işler haftalık Net \_\_\_\_\_\_\_\_. TL maaş karşılığı yapacaktır.

**B -**İşçinin sözleşmede yazılı ücreti kural olarak imza karşılığı kendisine ödenir veya banka hesabına yatırılır. Ancak işçi'nin yazlı talebi ile belirlediği ve bu talebin altındaki tatbiki imzası bulunan mutemedine de yine imzası karşılığında ödenebilir. Kural olarak işçinin işlemiş ücretinin ödeme dönemleri şu şekilde belirlenmiştir: Her hafta Pazartesi günü.

**C -**Performans geliştirme planlaması sürecinde üzerinde anlaşmaya varılan amaç ve hedeflere dayalı olarak, İşçi'ye maaş ödemesi dışında prim ödenmesi söz konusu olabilir. Prim ödenmesinin koşulları performans değerlendirme sonucuna bağlıdır.

**D -**İşveren, aşağıda belirtilen dönem ve şartlar dahilinde İşçi'ye ikramiye bedeli ödemeyi kabul ve taahhüt etmiştir:

\_\_\_\_\_\_\_\_

**E -** İşveren, İşçi'nin kendisinin yaptığı veya aracılık ettiği işlerin İşveren'e kazandırdığı değer üzerinden, İşçi'ye maaş ödemesine ilaveten belirli bir pay ödemeyi kabul ve taahhüt etmiştir. İşveren'in İşçi'ye ödeyeceği komisyon bedeli, İşçi'nin kazandırdığı ücret üzerinden % \_\_\_\_\_\_\_\_ olarak hesaplanacaktır.

**F -**İşveren'in, işçilerin bir bölümüne veya tümüne sözleşme gereği olmaksızın, teşvik amaçlı olarak yapacağı süreklilik arz etmeyen nakdi ayni 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. İşçi'nin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

Önceden iş yerinde çalışırken tensikat veya makul özürlerle iş yerinden ayrılmış olan İşçi'nin tekrar işe alımında, İşçi 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:

**A -** 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.

**B -** 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.

**C -** 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 - 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 8** - **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 çalışılması 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 yaptırılamaz.

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

**Madde 9 - İŞİN YÜRÜTÜLECEĞİ YER**

İşçi, işbu belirtilen adreste uzaktan çalışacaktır. İşçi, işin niteliğine uygun olarak istediği-seçtiği herhangi bir yerde (konumda) çalışabilir. Korona virüsü nedeni ile çalışanlarımızın işlerini evden takip etmesi gerekmektedir. İşçinin çalışacağı yer adresi aşağıdaki gibidir:

\_\_\_\_\_\_\_\_

**Madde 10 -** **İŞİN NİTELİĞİNDEKİ DEĞİŞME**

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

**Madde 11 - İşverenin Malzeme Temin Etme Yükümlülüğü**

İşverenin malzeme temin etme yükümlülüğüne ilişkin düzenleme Borçlar Kanunu md. 413’te yer almaktadır:

“Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür. İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülerse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür.”

Buna göre kural malzemelerin işveren tarafından temin edilmesidir. İşveren tarafından temin edilen malzemelerin taraflarca akdedilen iş sözleşmesinde belirtilmesi de faydalı olacaktır.

Uzaktan çalışmada işveren tarafından temin edilecek malzemelerin kapsamına bilgisayar, yazıcı gibi teknik araç gereçlerin yanında internet bağlantısı altyapısı, telefon hattı gibi altyapıya ilişkin unsurlar, bunların bakım masrafları da girmektedir. İnternet bağlantısı gibi kişisel olarak da yararlanılan unsurlar bakımından taraflar kısmi ödemeyi kararlaştırabilirler.

Geçici olarak uzaktan çalışma uygulamasının yapıldığı hallerde işçinin özellikle internet bağlantısının temin edilmesi veya bedelinin ödenmesi hususunda talebi olabilir. Bu gibi hallerde işverenin işçiye kısmi bir ödeme yapması düşünülebilir.

İşçi ise Borçlar Kanunu 396 uyarınca kendisine temin edilen malzemeleri özenli bir şekilde kullanmakla yükümlüdür. Konuya ilişkin Borçlar Kanunu 396/2 düzenlemesi şu şekildedir:

“İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.”

Konu ile ilgili Borçlar Kanunu md. 464 düzenlemesi ise şu şekildedir:

“Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür.

İşçi işi görürken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir ve işe devam etmeden önce, onun talimatını bekler.

İşçi, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hâle getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur.” **Madde 12 - DİSİPLİN ESASLARI**

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

İlgili düzenlemelere aykırı eylem ve uygulamalar içinde bulunduğunun şirket yöneticileri tarafından tespiti halinde, İşveren, İşçi' yi kurum içi disiplin kuruluna sevk edebilir, yazılı savunmasını almak kaydı ile bu kurulun yetkileri kapsamında cezalandırabilir.

**Madde 13 - ÖZEL ŞARTLAR**

**A -**İşçi, işbu sözleşmede belirtilen iş pozisyonunda, iş yerinin ihtiyaçlarını yansıtacak şekilde periyodik olarak güncellenen ve iş tanımında açıklanan görev ve sorumlulukları yerine getireceğini kabul eder.

**B -**İşçi, iş yerinde, çalışma mevzuatı ve işveren tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.

**C -** İşçi, İşveren'in 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, İşveren tarafından tutanak, film ve foto vb. araç/ekipman/sosyal medya tarafından belirlenmesi halinde, işbu sözleşme fesih edilir, İşçi kıdem ve ihbar tazminatını alamaz.

**D -**İşçi, işverenin istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı peşinen kabul eder. İşçiye tekrar haber verilmez. İşçi bu şartlara uymadığından dolayı, işveren tarafından işçi sözleşmesi tek taraflı fesih edilir, kıdem ve ihbar tazminatını alamaz.

**E -**İşverenin, işçilerin bir bölümüne veya tümüne sözleşme gereği olmaksızın, teşvik amaçlı olarak yapacağı süreklilik arz etmeyen nakdi ve ayni ödemeler, işçiler bakımından kazanılmış hak niteliğinde olmayıp, tekrarlanacağı anlamına gelmez.

**F -**İşçi, işverenin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder. Eğer işçi bu şartlara uymaz ve çalışmaz ise, işveren tarafından işçi sözleşmesi tek taraflı fesih edilir kıdem ve ihbar tazminatını alamaz. (İşçinin fazla çalışma yapmadığı tutanakla tespit edilir.)

**G -** İşveren İşçiler arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşında 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.

**H -**İşçi, İş Kanunu'na göre hak kazanacağı yıllık ücretli iznini, işverenin iş şartlarına göre belirleyeceği zamanda kullanmayı kabul eder.

**I -**Sözleşmenin İşveren tarafından feshinde; fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı hususunda ortaya çıkacak uyuşmazlıklar, bir ay içinde Özel Hakem'e (Arabulucuya) götürülür.

**Madde 14 - GİZLİLİK**

**A -** İşçi, işi ve İşveren'in diğer işleri ile ilgili herhangi bir şekilde elde ettiği tüm bilgi ve belgelerin gereği gibi saklanması ve korunması için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Ayrıca İşçi, iş ilişkisinin sona ermesi halinde de İşveren çalışma alanları, imalat, satış ve pazarlama teknikleri, müşteri bilgileri ve diğer çalışma konularında hakkında kendisi ile paylaşılan tüm bilgileri 10 yıl boyunca ticari sır olarak saklamayı, hiçbir şekilde doğrudan veya dolaylı olarak 3.şahıslarla paylaşmamayı, İşveren ile aynı faaliyet alanı içinde rakip kuruluş ve şirketlerde doğrudan, danışman olarak veya başka şekillerde çalışmamayı, bilgi aktarmamayı, sahip olduğu bilgilerin 3.şahıslarca kullanılmasını önlemek için her türlü tedbiri almayı da kabul ve taahhüt etmiştir.

**B -** İşçi, işbu madde hükmüne aykırı hareket etmesi halinde İşveren'e \_\_\_\_\_\_\_\_ TL tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt etmiştir. İşveren'in her türlü maddi ve manevi zararının tazminini talep hakkı saklıdır.

**Madde 15 - REKABET ETME YASAĞI**

**A -** İşçi; sözleşme süresi içerisinde kendi isteği ile işten ayrılırsa, şirketten ayrıldığı tarihten itibaren \_\_\_\_\_\_\_\_ süre ile işverenin yazılı onayını almadan aynı iş kolunda faaliyet gösteren firma veya kurumda çalışamaz. Bunlara şirket sırlarını ortaya çıkarır nitelikte teklif; götüremez, satamaz ve yayınlayamaz. İşçi bu süre içinde şirketle rekabet edecek ortaklıklara üye, denetçi ve ortak olamaz.

**B -** İşçi bu Sözleşmedeki yasaklara aykırı davrandığı takdirde \_\_\_\_\_\_\_\_ TL cezai şart ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

**Madde 16 - FİKRİ VE SİNAİ HAKLAR**

**A -** İşçi'nin iş yerinde çalıştığı süre zarfında ve çalışmaları sırasında meydana getirdiği Eserlerin manevi ve mali hakları İşçi'ye aittir.

**B -**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 Hükmünde Kararname Endüstriyel Tasarımların Korunması Hakkında Kararname Hükümleri uygulanır.

**Madde 17 - FESİH VE TAZMİNATLAR**

**A -** Taraflar yukarıdaki maddelerde yazılı sorumluluklarını yerine getirmez ise karşı tarafa sözleşmeyi herhangi bir tazminat ödemeden feshetme hakkı doğduğunu kabul ve taahhüt etmişlerdir.

**B -** Sözleşme, tarafların anlaşması halinde sürenin bitiş tarihinden önce feshedilebilir. Sözleşme'nin süresinin bitim tarihinde, önceden herhangi bir bildirime gerek kalmaksızın sözleşme kendiliğinden sona erer. Sözleşme süresinin bitiminde tarafların anlaşması halinde sözleşme aynı şartlarda uzar.

**C -**İşveren sözleşmeyi; sözleşme süresi içerisinde veya bitim tarihinde tek taraflı olarak feshederse, İşçi'ye İş Kanunu hükümlerine uygun olarak tazminat öder. Sözleşmenin İşveren tarafından feshinde; fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı hususunda ortaya çıkacak uyuşmazlıklar, bir ay içinde Özel Hakem'e götürülür.

**Madde 18 - YÜRÜRLÜK**

İşbu İş Sözleşmesi, \_\_\_\_\_\_\_\_ tarihinde taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, okunarak imzalanarak yürürlüğe girer. Bu sözleşmenin imzalanması ile İşveren İşçi'ye iş ve ücret vermeyi, İşçi de belirtilen şartlarla iş görmeyi karşılıklı olarak kabul, beyan ve taahhüt eder.

\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_