

İŞ HUKUKU

DOÇ. DR. HASAN UZUN



İŞ HUKUKU KAVRAMI

İŞ HUKUKU ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEYEN BİR HUKUK DALIDIR.

- İŞ SÖZLEŞMESİNE DAYANARAK ÜCRET KARŞILIĞI BİR BAŞKASI (İŞVEREN) İÇİN VE ONA BAĞLI ÇALIŞANLAR (İŞÇİ) İLE BUNLAR ARASINDAKİ İŞ İLİŞKİSİ DÜZENLENİR.

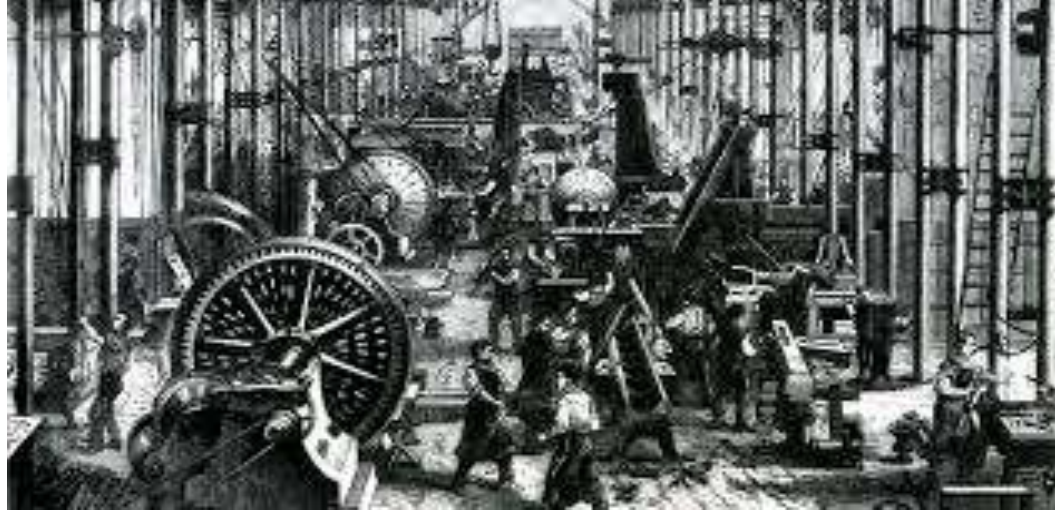


İŞ HUKUKU TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ

DÜNYADA;

AVCI TOPLAYICI TOPLUM → TARIM TOPLUMU → SANAYİ TOPLUMU → BİLGİ TOPLUMU

BUHAR MAKİNASI
JAMES WATT
1763



İŞÇİ SINIFININ OLUŞMASI

DÜNYADA İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ

- **KENDİ KENDİNE YARDIM DÖNEMİ:** SANAYİ DEVRİMİNİN İLK YILLARINDA İKTİSADİ LİBERALİZMİN SAVUNDUĞU “**BIRAKINIZ YAPSINLAR, BIRAKINIZ GEÇSİNLER**” İLKESİ ÇALIŞMA YAŞAMINDA BEKLENMEDİK SONUÇLAR DOĞURMUŞ VE DENGİ İŞÇİ ALEYHİNE BOZULMUŞTUR. AYRICA SANAYİLEŞMENİN MEYDANA GETİRDİĞİ, GÖÇLER İŞGÜCÜ ARZINI ÇOĞALTMIŞ BUNA KARŞILIK EMEK TALEBİ DE SINIRLI OLUNCA, İŞÇİLERİN PAZARLIK GÜCÜ KAYBOLMUŞTU. DURUM BU OLUNCA, GERÇEKTE İŞÇİ, İŞVERENİN EMPOZE ETTİĞİ ÇOK AĞIR ÇALIŞMA KOŞULLARINI SEFALET ÜCRETİ DİYEBİLECEĞİMİZ BİR ÖDENTİ KARŞILIĞINDA KABULLENMEKTEN BAŞKA BİR ŞEY YAPAMAMIŞTIR.
- FAKAT GELİŞME BUNUNLA DA SINIRLI KALMAMIŞ, BU KEZ İŞÇİLER BİZİM “**BİR ELİN NESİ VAR, İKİ ELİN SESİ VAR**” YAHUT “**BİRLİKTEN KUVVET DOĞAR**” ÖZDEYİŞLERİMİZİ ÇAĞRIŞTIRIRCASINA KENDİ ARALARINDA BİRLEŞİP FİİLÎ **İŞÇİ TOPLULUKLARI** OLUŞTURMUŞLARDIR. KISACASI İŞÇİLER “KENDİ KENDİNE YARDIM ETME” YÖNTEMİNİ BULMUŞLARDIR

DÜNYADA İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ

- **DEVLET MÜDAHALESİ DÖNEMİ:** İŞÇİ SENDİKALARININ DEVREYE GİRMESİYLE İŞÇİLER KOLEKTİF BİR GÜCE KAVUŞMUŞLARDIR. ANCAK KANUNİ DÜZENLEMELERİN OLMAMASI ÇALIŞMA HAYATINDA KURALSIZ HAREKETLERİN DEVAMINI ORTAYA KOYMUŞTUR.
- İŞÇİ SENDİKALARI İLE İŞVERENLER ARASINDA UYUŞMAZLIKLAR FARKLI BOYUTLARA ULAŞARAK KANLI ÇATIŞMALARA DÖNÜŞMÜŞTÜR. İŞYERLERİNDE İŞÇİLERİN İŞ BIRAKMALARI, İŞVERENİN MAKİNELERİNE ZARAR VERMELERİ İLE BAŞLAYAN BU TEPKİLER, TOPLUMSAL DÜZEYDE SİYASAL VE MESLEKİ ÖRGÜTLENMELERLE SÜRDÜRÜLMÜŞTÜR. GENEL OLARAK BU TEPKİLERİN TÜMÜ İŞÇİ HAREKETİ OLARAK ADLANDIRILMAKTADIR. İŞÇİ HAREKETİ İŞÇİLERİN MESLEKİ AÇIDAN ÖRGÜTLENMESİYLE OLUŞAN SENDİKALARI VE TOPLUMSAL DÜZEYDE DE İŞÇİ PARTİLERİNİ ORTAYA ÇIKARAN BİR HAREKET OLMUŞTUR.

DÜNYADA İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ

➤ **ULUSLARARASI MÜDAHALE DÖNEMİ:** ALMANYA İLE İTİLAFA DEVLETLERİ ARASINDA 1919 YILINDA İMZALANAN VERSAY ANTLAŞMASI (VE ÖTEKİ BARIŞ ANTLAŞMALARI) İLE BİRİNCİ DÜNYA SAVAŞI SONA ERMİŞ, VERSAY ANTLAŞMASI İLE MİLLETLER CEMİYETİ İLE **ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ** KURULMUŞTUR.

ÇALIŞMA HAYATINDA ULUSLARARASI AKTÖRLER ROL OYNAMAYA BAŞLAMIŞTIR. 1945 YILINDA BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KURULMUŞ VE İLO ONUN BÜNYESİNE DAHİL OLMUŞTUR. AYRICA ÜLKELERİN BİRLİKTE OLUŞTURDUKLARI ULUSLAR ARASI BİRLİKLER ARTMIŞ VE BU BİRLİKLERE ÜYE OLAN ÜLKELER AÇISINDAN BU BİRLİKLERİN ALDIĞI KARARLAR BAĞLAYICI BİR HAL ALMIŞTIR



DÜNYADA İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ

- 1910 FRANSA İŞ KANUNU
- İNGİLTERE'DE “BACA TEMİZLEME KANUNU” 1788 FABRİKALARDA BACA TEMİZLEME İŞLERİNDE ÇOCUK İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI KARŞISINDA ÇIKARILAN BU KONUYA YÖNELİK HUKUKİ DÜZENLEME BAKIMINDAN İLK GELİŞMELER OLARAK BELİRTİLEBİLİR.
- İNGİLTERE; 1802 “SAĞLIK VE AHLAKIN KORUNMASI KANUNU” FABRİKALARDAKİ ÇALIŞMA SÜRELERİNİ 58 SAAT/ HAFTAYLA SINIRLAMIS, EĞİTİM ZORUNLULUĞU GETİRMİŞ, ÇIRAKLARIN SAĞLIK VE MORAL BAKIMINDAN KORUNMALARINI SAĞLAYAN DÜZENLEMELER GETİRMİŞTİR.
- 1833 YILINDA ÇIKARILAN FABRİKALAR İLE EN DÜŞÜK ÇALIŞMA YAŞI 10 YAŞ OLARAK BELİRLENMİŞ, İŞE GİRİŞ MUAYENESİ GETİRİLMİŞ 18 YAŞINDAN KÜÇÜKLERİN GECE VE 12 SAATTEN FAZLA ÇALIŞTIRILMAMASI GETİRİLMİŞ.
- ABD'DE İLK DÜZENLEME, MASSACHUSETTS EYALETİNDE YAPILMIŞTIR. 1836 YILINDA ÇOCUK İŞÇİLERLE İLGİLİ BİR KANUN ÇIKARILMIŞTIR. 1867 YILINDA DENETİM SİSTEMİ YASALLAŞMIŞTIR.

TÜRKİYE'DE İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ

- OSMANLI DÖNEMİ ‘’AHİLİK’’ TEŞKİLATI
- TANZİMAT DÖNEMİ ‘’MECELLE-İ AHKAM-I ADLİYE’’ 1868
- 1869 MEADİN NİZAMNAMESİ, 1865 DİLAVER PAŞA NİZAMNAMESİ
- 1909 TATİL-İ EŞGAL KANUNU
- 1924 HAFTA TATİLİ KANUNU
- 1936 YILINDA 3008 SAYILI İŞ KANUNU (İLK İŞ KANUNU)
- 1961 YILINDA 931 SAYILI İŞ KANUNU
- 1971 YILINDA 1475 SAYILI İŞ KANUNU
- 2003 YILINDA 4857 SAYILI İŞ KANUNU
- 2012 YILINDA 6331 SAYILI İSG KANUNU VE 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

İŞ HUKUKU

BİREYSEL İŞ HUKUKU



TOPLU İŞ HUKUKU



İŞ HUKUKUKUNUN TEMEL NİTELİKLERİ

- İŞÇİLERİN KORUNMA İLKESİ
 - ✓ MADDİ OLARAK KORUNMASI
 - ✓ İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI
- İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİ



İŞ HUKUKUKUNUN KAYNAKLARI

- ULUSAL KAYNAKLAR

- ANAYASA

ANAYASA (MD.11) HÜKÜMLERİ, YASAMA,YÜRÜTME VE YARGI ORGANLARINI, İDARE MAKAMLARINI VE DİĞER KURULUŞ VE KİŞİLERİ BAĞLAYAN TEMEL HUKUK KURALIDIR. ANAYASA İŞ HUKUKU ALANINDA UYULMASI GEREKEN EN ÜSTÜN VE ZORUNLU KAYNAKTIR. ANAYASANIN 2. MADDESİ TÜRKİYE CUMHURİYETİNİN SOSYAL BİR HUKUK DEVLETİ OLDUĞU HÜKMÜ BULUNMAKTADIR. AYNI ZAMANDA ANAYASANIN ÜÇÜNCÜ BÖLÜMÜNDE SOSYAL VE EKONOMİK HAKLAR VE ÖDEVLER BAŞLIĞINDA;

MD.48 ÇALIŞMA VE SÖZLEŞME HÜRRİYETİ

MD.49 ÇALIŞMA HAKKI VE ÖDEVİ

MD.50 ÇALIŞMA ŞARTLARI VE DİNLENME

MD.51 SENDİKA KURMA HAKKI

MD. 53 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI

MD. 54 GREV VE LOKAVT HAKKI

MD. 55 ÜCRETE ADALET SAĞLANMASI

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

- **ULUSAL KAYNAKLAR**

- **KANUNLAR**

BASIN İŞ KANUNU

DENİZ İŞ KANUNU

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

- **TÜZÜKLER**

- **YÖNETMELİKLER**

- **GENELGE VE RESMİ TEBLİĞLER**

- **YARGI KARARLARI VE ÖĞRETİ**

- **ÖRF VE ADET**



İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

• ULUSLARARASI KAYNAKLAR

- BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BELGELERİ
- AVRUPA KONSEYİ SÖZLEŞMELERİ
- TARAFLI ULUSLARASI ANTLAŞMALAR (ILO SÖZLEŞMELERİ)
- İKİLİ ULUSLARARASI ANTLAŞMALAR

• ÖZEL KAYNAKLAR

- İŞ SÖZLEŞMESİ VE TOPLU SÖZLEŞMELER
- İŞYERİ İÇ YÖNETMELİKLERİ
- İŞYERİ UYGULAMALARI
- İŞVERENİN TALİMATLARI

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

- İŞÇİ

BİR SÖZLEŞMEYE DAYANARAK ÇALIŞAN GERÇEK KİŞİDİR.

- BİR SÖZLEŞMEYE DAYANARAK ÇALIŞMA
- GERÇEK KİŞİ OLMA

- İŞVEREN

İŞÇİ ÇALIŞTIRAN GERÇEK VEYA TÜZEL KİŞİYİ YAHUT TÜZEL KİŞİLİĞİ OLMAYAN KURUM VE KURULUŞLAR İŞVEREN OLARAK TANIMLANMIŞTIR.

- İŞVEREN VEKİLİ

İŞVEREN ADINA HAREKET EDEN VE İŞİN, İŞYERİNİN VE İŞLETMENİN YÖNETİMİNDE GÖREV ALAN KİŞİLERDİR.

- İŞVEREN ADINA HAREKET ETME
- İŞ, İŞYERİ VE İŞLETMENİN YÖNETİMİNDE GÖREV ALMA

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

- ALT İŞVEREN

BİR İŞVERENDEN İŞYERİNDE YÜRÜTTÜĞÜ MAL VEYA HİZMET ÜRETİMİNE İLİŞKİN YARDIMCI İŞLERİNDE VEYA ASIL İŞİN BİR BÖLÜMÜNDE İŞLETMENİN VE İŞİN GEREĞİ İLE TEKNOLOJİK NEDENLERLE UZMANLIK GEREKTİREN İŞLERDE İŞ ALAN VE BU İŞ İÇİN GÖREVLENDİRİDİĞİ İŞÇİLERİNİ SADECE BU İŞYERİNDE ALDIĞI İŞTE ÇALIŞTIRAN DİĞER İŞVERENE ALT İŞVEREN DENİR.



İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

- ALT İŞVEREN

ALT İŞVEREN İLE ASIL İŞVEREN ARASINDAKİ İLİŞKİYE ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ OLARAK TANIMLANIR.

İLİŞKİNİN KOŞULLARI;

- ASIL İŞVERENİN İŞYERİNDE MAL VE HİZMET ÜRETİM İŞLEİRİNDE ÇALIŞAN KENDİ İŞÇİLERİDE BULUNMALIDIR.
- ALT İŞVERENİN ALDIĞI İŞ, İŞYERİNDE YÜRÜTÜLEN MAL VEYA HİZMET ÜRETİMİNE İLİŞKİN YARDIMCI İŞ YA DA ASIL İŞİN BİR BÖLÜMÜNDE İŞLETMENİN VE İŞİN GEREĞİ İLE TEKNOLOJİK NEDENLERLE UZMANLIK GEREKTİREN İŞLERDEN OLMALI
- ALT İŞVERENE BERİLEN İŞ İŞYERİNDE YÜRÜTÜLEN MAL VEYA HİZMET ÜRETİMİNE İLİŞKİN İŞ OLMALIDIR.
- ALT İŞVEREN ÜSTLENDİĞİ İŞ İÇİN GÖREVLENDİRDİĞİ İŞÇİLERİ SADECE O İŞ YERİNDE ALDIĞI İŞLERDE ÇALIŞTIRABİLİR.
- İŞ ASIL İŞVEREN AİT İŞYERİNDE YAPILMALIDIR.
- ALT İŞVEREN DAHA ÖNCE O İŞYERİNDE ÇALIŞAN KİMSE OLMAMALIDIR.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

• İŞYERİ

İŞVEREN TARAFINDAN MAL VEYA HİZMET ÜRETMEK AMACIYLA MADDİ OLAN VE OLMAYAN UNSURLARLA İŞÇİNİN BİRLİKTE ÖRÜGTELENDİĞİ BİRİME İŞYERİ DENİR.

- ASIL İŞYERİ
- İŞYERİNE BAĞLI YERLER (İŞİN NİTELİĞİ YÖNÜNDEN BAĞLILIK, İŞİN YÖNETİMİ YÖNÜNDEN BAĞLILIK)
- EKLENTİLER (DİNLENME, ÇOCUK EMZİRME, YEMEK, YIKANMA, MUAYENE ODASI, EĞİTİM YERLERİ, AVLU VB.)
- ARAÇLAR



İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

• İŞYERİ

İŞYERİNİN AÇILMASI

- İŞVERENLERE İŞYERİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ GELMİŞTİR.
- İŞ KANUNU KAPSAMINA GİREN NİTELİKTE İŞYERİ KURAN, DEVRALAN, FAALİYETİNE SON VEREN, ADRESİNİ, ÇALIŞMA KONUSUNU VB. DEĞİŞİKLİKLERİ YAPAN İŞVEREN BİR AY İÇİNDE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNE BİLDİRMEKLE YÜKÜMLÜDÜR.

İŞYERİNİN VEYA BİR BÖLÜMÜNÜN DEVİRİ

- BİR İŞYERİ SATIŞ, MİRAS, DEVLETLEŞTİRME, ÖZELLEŞTİRME VE TÜZEL KİŞİLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ MAKSADI İLE EL DEĞİŞTİRMESİ DURUMUNDA DEVİR TARİHİNDE İŞYERİNDE VEYA BİR BÖLÜMÜNDE BULUNAN İŞ SÖZLEŞMELERİNİN BORÇ VE HAKLARI DEVİR OLANA GEÇER.

İŞYERİNİN KAPATILMASI

- İŞVEREN İŞÇİLERE FESİH BİLDİRİMİNDE BULUNMA VE YASAL HAKLARINI ÖDEME SURETİYLE İŞYERİNİ KAPATABİLLİR. İŞYERİNİN KESİN OLARAK KAPATILIP FAALİYETİNE SON VERİLMESİ HALİNDE İŞVEREN SADECE DURUMU EN AZ OTUZ GÜN ÖNCEDEN ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNE BİLDİRMEK VE İŞYERİNDE İLAN ETMEKLE YÜKÜMLÜDÜR.

İŞ HUKUKUNUN İSTİSNALARI

İŞ HUKUKUNA TABİ OLMAYAN İŞLER ;

- SPORCULAR
- REHABİLİTE EDİLENLER
- DENİZ VE HAVA TAŞIMA İŞLERİ
- 50'DEN AZ İŞÇİ ÇALIŞTIRILAN TARIM VE ORMAN İŞLERİNİN YAPILDIĞI İŞLER
- AİLE EKONOMİSİ SINIRLARI İÇİNDE KALAN TARIMLA İLGİLİ İŞLER
- BİR AİLENİN ÜYELERİ VE 3 ÜNCÜ DERECEYE KADAR HISİMLAR ARASINDA DIŞARDAN BAŞKA BİRİ KATILMAYARAK EVLERDE VE EV SANATLARININ YAPILDIĞI İŞLER
- ÇIRAKLAR
- EV HİZMETLERİ
- 507 SAYILI ESNAF VE SANATKARLAR KANUNU KAPSAMINDA ÜÇ KİŞİNİN ÇALIŞTIĞI İŞLER

İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

- İŞ UNSURU
- ÜCRET
- BAĞIMLILIK

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ

- ÖZEL HUKUK SÖZLEŞMESİDİR
- KİŞİSEL İLİŞKİ KURAR
- İKİ TARAFA BORÇ YÜKLER
- DEVAMLI SÖZLEŞMEDİR
- BAĞIMLI HUKUKİ İLİŞKİ KURAR



İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

- SÜREKLİ VE SÜREKSİZ İŞ SÖZLEŞMELERİ

BU SÖZLEŞMEDE ÖLÇÜT İŞİN SÜREKLİ İŞ OLUP OLMAMASIDIR. SÜREKLİ BİR İŞ İÇİN OTUZ İŞ GÜNÜNDEN KISA SÜRELİ BİR İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI HALİNDE YAPILAN SÖZLEŞME SÜREKSİZ İŞ SÖZLEŞMESİ OLARAK DEĞERLENDİRİLİR.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

- BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİ TARAFLARI YAPTIKLARI İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ BİR SÜRE İÇİN HÜKÜM İFADE EDECEĞİNİ AÇIK VEYA ÖRTÜLÜ OLARAK KARARLAŞTIRMIŞLARSA BU İŞ SÖZLEŞMESİ BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİDİR.

BELİRLİ SÜRELİ SÖZLEŞMEDE TARAFLAR SÖZLEŞMEYE SÜRE KOYBİLİR VE SÖZLEŞMENİN SON BULACAĞI TARİH AÇIK BİR ŞEKİLDE BELİRTİLİR.

BELİRLİ BİR SÜRE KAYDI OLMAKSIZIN YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİ İSE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ OLARAK TANIMLANIR.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

- TAM VE KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ
- TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNDA BELİRTİLEN HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİNİN TAMAMI BİR İŞVERENE BAĞIMLI OLARAK ÇALIŞILAN SÖZLEŞME TÜRÜDÜR.
- İŞÇİNİN NORMAL HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNNİN TAM SÜRELİ SÖZLEŞMEYE GÖRE ÖNEMLİ ÖLÇÜDE AZ BELİRLENMESİ DURUMUNDA KISMİ SÜRELİ SÖZLEŞME OLARAK TANIMLANIR.

KISMİ SÜRE İŞYERİNDE TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE YAPILAN EMSAL ÇALIŞMANIN **ÜÇTE İKİSİ** ORANINA KADAR YAPILAN ÇALIŞMA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADIR.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

• ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMESİ

- İŞÇİNİN YAPMAYI ÜSTLENDİĞİ İŞLE İLGİLİ OLARAK KENDİSİNE GEREK DUYULMASI HALİNDE İŞ GÖRME EDİMİNİN YERİNE GETİRELECEĞİNİN KARARLAŞTIRILDIĞI İŞ SÖZLEŞMESİ ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMESİ OLARAK TANIMLANIR.
- ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞAM ESNEK ÇALIŞMA YÖNTEMLERİNDENDİR.
- İŞÇİNİN HAFTA, AY VE YIL GİBİ ZAMAN DİLİMİ İÇERİSİNDE NE KADAR ÇALIŞACAĞINA TARAFLAR İŞ SÖZLEŞMESİNE KOYACAKLARI HÜKÜMLE KARAR VEREBİLİR. TARAFLARIN ZAMANI BELİRLEMEDİKLERİ TAKDİRDE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ **20 SAAT OLARAK** KARARLAŞTIRILMIŞ SAYILIR.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

- UZAKTAN ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMESİ

UZAKTAN ÇALIŞMA İŞÇİNİN İŞVEREN TARAFINDAN OLUŞTURULAN İŞ ORGANİZASYONU KAPSAMINDA İŞ GÖRME EDİMİNİ EVİNDE YA DA TEKNOLOJİK İLETİŞİM ARAÇLARI İLE İŞYERİ DIŞINDA YERİNE GETİRMESİ ESASINA DAYALI İŞ SÖZLEŞMESİDİR.



İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

• **DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**

TARAFLARIN SÖZLEŞMEYİ SÜRDÜRÜP SÜRDÜRMEME KARARINI SAKLI TUTTUKLARI BİR BAŞLANGIÇ SÜRESİNİ İÇEREN SÖZLEŞMELERE DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ DENİR.

SÜREKLİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE DENEME SÜRESİ EN ÇOK İKİ AYDIR. BU SÜRE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE DÖRT AYA KADAR UZATILABİLİR.



İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

- TAKIM SÖZLEŞMESİ

BİRDEN ÇOK İŞÇİNİN OLUŞTURDUĞU BİR TAKIMI TEMSİLEN BU İŞÇİLERDEN BİRİNİN TAKIM KILAVUZU SIFATIYLA İŞVERENLE YAPTIĞI SÖZLEŞMEYE TAKIM SÖZLEŞMESİ DENİR.



İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ

- AYIRT ETME GÜCÜNE SAHİP OLMA
- REŞİT OLMA
- KISITLI OLMAMA



İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ

- İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN SINIRLARI

- İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YASAKLARI

- KÜÇÜK İŞÇİLERLE İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YASAKLARI



- GENÇ İŞÇİ (ON BEŞ YAŞINI TAMAMLAMIŞ ON SEKİZ YAŞINI TAMAMLAMAMIŞ KİŞİ)
- ÇOCUK İŞÇİ (ON DÖRT YAŞINIBİTİRMİŞ, ONBEŞ YAŞINI DOLDURMAMIŞ İLKÖĞRETİMİ TAMAMLAMIŞ KİŞİ)

- KADINLAR İLE SÖZLEŞME YAPMA YASAKLARI



- MADEN OCAKLARI, KABLO DÖŞEME, KANALİZASYON V ETÜNEL İNŞAATI GİBİ YERLERDE VE SU ALTINDA ÇALIŞACAK İŞLERDE HER YAŞTAKİ KADININ ÇALIŞMASI YASAKTIR.
- ON SEKİZ YAŞINI DOLDURMAMIŞ KADIN İŞÇİLERİN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMASI YASAKTIR.

İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ

- İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YASAKLARI

- SAĞLIK DURUMU VE MESLEKİ EĞİTİMİ ELVERİŞLİ OLMAYAN İŞÇİLER SÖZLEŞME YAPMA YASAKLARI

- TEHLİKELİ VE ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİNDE ÇALIŞACAKLAR YAPACAKLARI İŞE UYGUN OLDUKLARINI BELİRTEN SAĞLIK RAPORU ALMALARI GEREKİR.
- MESLEKİ EĞİTİM ALMA ZORUNLULUĞU BULUNAN TEHLİKELİ VE ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞLERDE YAPACAĞI İŞLE İLGİLİ MESLEKİ EĞİTİM ALDINI BELGELEMİYENLER ÇALIŞAMAZ

- YABANCI İŞÇİLER İLE SÖZLEŞME YAPMA YASAKLARI

- YABANCILARIN TÜRKİYEDE ÇALIŞMA HAKLARI VE KOŞULLARI 6735 SAYILI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU İLE DÜZENLENMİŞTİR.

İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ

- İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

- ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

İŞVERENLER ELLİ VEYA DAHA FAZLA İŞİ ÇALIŞTIRDIKLARI;

ÖZEL SEKTÖR İŞYERLERİNDE %3 ENGELLİ,
KAMU İŞYERLERİNDE İSE %4 ENGELLİ VE %2 ESKİ HÜKÜMLÜ VEYA
111 SAYILI ASKERLİK KANUNU YA DA 1076 SAYILI YEDEK
SUBAYLAR VE YEDEK ASKERİ MEMEURLAR KANUNA GİREN VE
ASKERLİK HİZMETİNİ YAPARKEN 3713 SAYILI TERÖRLE
MÜCADELE KANUNU KAPSAMINDA MALUL SAYILMAYACAK
ŞEKİLDE YARALANANLARI MESLEK, BEDEN VE RUHSAL
DURUMLARINA UYGUN İŞLERDE ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜDÜR.

İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ

• İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

➤ ENGELLİ HALE GELMEK SURETİYLE İŞTEN AYRILMIŞ OLAN İŞÇİLERLE YENİDEN İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

- İŞÇİ İŞYERİNDE ENGELLİ OLMAK SURETİYLE İŞTEN AYRILMASI GEREKİR

- İŞÇİNİN ENGELLİLİĞİ ORTADAN KALKMALIDIR.

- İŞYERİNDE BOŞ YER OLMALIDIR.

ARANAN KOŞULLAR OLUŞTUĞU HALDE İŞVEREN SÖZLEŞME YAPMAZSA ESKİ İŞÇİYE ALTI AYLIK ÜCRET TUTARINDA TAZMİNAT ÖDER.

İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ

• İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

➤ TOPLU İŞTEN ÇIKARILMIŞ OLAN İŞÇİLERLE YENİDEN SÖZLEŞME YAPMA ZORUNLULUĞU

➤ ASKERLİK VEYA KANUNİ BİR ÖDEV NEDENİYLE İŞTEN AYRILAN İŞÇİLERLE YENİDEN SÖZLEŞME YAPMA ZORUNLULUĞU

- İŞÇİ ASKERLİK VEYA KANUNİ ÖDEV İÇİN İŞTEN AYRILMALIDIR

- İŞÇİ ÖDEVİN SONA ERMESİNDEN BAŞLAYARAK İKİ AY İÇİNDE ESKİ İŞYERİNE BAŞVURMALIDIR.

- İŞYERİNDE BOŞ YER OLMALIDIR.

İŞVEREN KOŞULLARI SAĞLAYAN ESKİ İŞÇİYE YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEZSE ÜÇ AYLIK ÜCRET TUTARINDA TAZMİNAT ÖDER.

İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ

- İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİ İLE İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- İŞ SÖZLEŞMESİ YAZILI YAPMA ZORUNLULUĞU

- SÜRESİ BİR YIL VE DAHA UZUN SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

- ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMELERİ

- UZAKTAN ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMELERİ

- TAKİM SÖZLEŞMESİ

- ÖDÜNC İŞ İLİŞKİSİ

- ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN VELİLERİ İLE YAPILAN SÖZLEŞMELER

SÜRESİ BELİRLİ KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Aşağıda isim (ünvan) ve adresleri yazılı bulunan işveren ile işçi arasında “**SÜRESİ BELİRLİ KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**” yapılmıştır. Taraflar bundan sonra “işveren” ve “işçi” olarak anılacaktır.

I. TARAFLAR

İŞVERENİN

Adı soyadı (ünvanı) :
Adresi :
Tlf, faks, E - mail :

İŞVEREN VEKİLİ

Adı, soyadı, ünvanı :
Tlf, faks, E- mail :

İŞÇİNİN

Adı soyadı :
Baba adı :
Doğum yeri ve yılı :
İkamet adresi :
Tlf, faks, E - mail :

2. İŞÇİNİN ÇALIŞMA YERİ : İşverenin.....sınırları içindeki değişik işyerlerinde, işveren veya vekilinin göstereceği yerler.

3. YAPILACAK İŞ :

4. SÖZLEŞMENİN SÜRESİ : Bu iş sözleşmesi, .../.../....tarihinde yürürlüğe girmek üzere yıl /.... ay süreli olup, sürenin bitiminde herhangi bir bildirimle gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer.

5. İŞE BAŞLAMA TARİHİ :

6. DENEME SÜRESİ: Deneme süresi (bireysel iş sözleşmelerinde en fazla iki ay olabilir.) aydır. Taraflar, bu süre içinde iş sözleşmesini ihbarsız ve tazminatsız olarak feshedebilirler.

7. ÇALIŞMA SÜRESİ : Haftalık çalışma süresi haftanın gününde (Bu süre Kanunun 13 üncü maddesi ile madde gerekçesi ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği gereği, işyerindeki tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin haftalık normal çalışma sürelerinin 2 / 3 ünden daha az olacaktır) saattir. Bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. İşverenin gerekli görmesi halinde (haftalık çalışma gün sayısı 6 günden az olarak belirlenen işyerlerinde) haftalık çalışma gün sayısı en fazla 6 güne kadar çıkartılır.

Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de, işçiler için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir.

Ara dinlenme süresi ve kullanma zamanları işveren tarafından Kanunun 68 inci maddesinde belirtilen süreden az olmamak üzere işin durumuna göre belirlenir.

8.ÜCRET VE ÖDEME ZAMANI : İşçinin aylık NET / BRÜT ücretiYTL dir. İşçinin ücreti imza karşılığında kendisine ödenir / veya banka hesabına yatırılır / işçinin yazılı talebi ile belirlediği ve bu talepte kendisi ve mutemedin tatbik imzaları bulunmak koşulu ile mutemedine imza karşılığında ödenir.

Ücret ayda bir ödenir.Kural olarak işlemiş ücretlerin ödeme tarihi, ertesi ayın ilk iş günüdür. Zorunlu bir neden olmadıkça, ücretler ödeme gününden itibaren en geç 20 gün içinde ödenir.

Ücret ödemelerinde ücret hesap pusulası verilir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZLİĞİ

- İŞ SÖZLEŞMESİNİN KESİN GEÇERSİZLİĞİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN KANUNUN VEYA TARAFLARIN ÖNGÖRDÜĞÜ ŞEKİL KOŞULUNA UYGUN OLARAK YAPILMAMASI, KONUSUNUN HUKUKA, KAMU DÜZENİNE, AHLAK VE ADABA AYKIRI OLMASI VE TARAFLARDAN HER İKİSİNİN VEYA SADECE BİRİNİN EHLİYETSİZ OLMASI VE KONUSUNUN İMKANSIZLIĞI HALLERİNDE İŞ SÖZLEŞMESİ KEİSN GEÇERSİZDİR.

KEŞİN GEÇERSİZLİK HALLERİNDE SÖZLEŞME BAŞTAN İTİBAREN HÜKÜM DOĞURMAZ.

- İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ

İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR

İŞÇİNİN BORÇLARI

İŞ GÖRME
BORCU

SADAKAT
BORCU

DÜZENLEME VE
TALİMATLARA
UYMA BORCU

İŞVERENİN BORÇLARI

ÜCRET
ÖDEME

İŞÇİYİ
GÖZETME BORCU

EŞİT
DAVRANMA
BORCU

İŞÇİNİN BORÇLARI

• İŞ GÖRME BORCU

İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN TEMEL BORCU VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASLİ UNUSURUDUR.

- İŞÇİNİN İŞİ BİZZAT YAPMA BORCU
- İŞ GÖRME BORCUNUN YERİNE GETİRİLMESİNİ İSTEME HAKKININ DEVRİ
 - ✓ İŞVERENİN ÖLÜMÜ
 - ✓ İŞ YERİ DEVRİ
 - ✓ İŞ SÖZLEŞMENİN DEVRİ
 - ✓ ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ
- İŞÇİNİN İŞİ ÖZENLE YAPMA BORCU

İŞÇİNİN BORÇLARI

• İŞ GÖRME BORCU

➤ ÖDÜNC İŞ İLİŞKİSİ

İŞVERENİN ÇEŞİTLİ GEREKÇELERLE BİR SÜRE GEREKSİNİM DUYMADIĞI İŞÇİSİNİ ONUNDA ONAYINI ALARAK GEÇİCİ BİR SÜRE BU İŞÇİYE İHTİYACI OLAN BAŞKA BİR İŞVERENİN İŞYERİNDE ÇALIŞTIRILMASIDIR.

❖ İŞÇİNİN YAZILI ONAYI ALINIR

❖ ALTI AYI GEÇMEMEK ÜZERE YAZILI OLARAK YAPILIR VE HER SEFERİNDE EN FAZLA İKİ DEFA YANİLENEBİLİR

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA KURULAN ÖDÜNC İŞ İLİŞKİSİ MESLEKİ ANLAMDA ÖDÜNC İŞ İLİŞKİSİ OLARAK ADLANDIRILIR.

İŞÇİNİN BORÇLARI

- İŞ GÖRME BORCU

- ÖDÜNC İŞ İLİŞKİSİ

MESLEKİ ÖDÜNC İŞ İLİŞKİSİNDE İŞVEREN ÖZEL İSTİHDAM BÜROSUDUR.

HANGİ İŞLERDE NE KADAR SÜRE İLE KAÇ DEFA MESLEKİ ÖDÜNC İŞ İLİŞKİSİ KURALACAĞI KANUNLA DÜZENLENMİŞTİR.

İŞÇİNİN BORÇLARI

- SADAKAT BORCU

İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİSEL İLİŞKİ KURAN SÖZLEŞME OLMASINDAN KAYNAKLI BİR BORÇTUR.

- ✓ YAPMA BORCU

- ✓ YAPMAMA BORCU

SADAKAT BORCU KAPSAMINDA YER ALAN VE İŞÇİNİN YAPMAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ ALTINDA BULUNDUĞU ÖNEMLİ BİR BORÇ REKABE ETMEME BORCUDUR.

- ❖ İŞVERENİN MESLEK SIRLARINI AÇIKLAMAMA BORCU

İŞÇİNİN BORÇLARI

- DÜZENLEME VE TALİMATLARA UYMA BORCU

İŞVERENİN TALİMATLARI KANUN VE SÖZLEŞMELERE AYKIRI OLMAMAK ÜZERE İŞİN GÖRÜLMESİ, ÇALIŞMA DÜZENİ, İŞYERİ DÜZENİ VE İŞÇİLERİN İŞYERİNDEKİ DAVRANIŞLARINI BELİRLEME HAKKIDIR. BU HAK AYNİ ZAMANDA İŞVERENİN YÖNETİM HAKKIDIR.

İŞVERENİN BORÇLARI

- ÜCRET ÖDEME BORCU

ÜCRET ÖDEME BORCU İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN TEMEL BORCUDUR. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASLİ UNSURLARINDANDIR.

İŞ KANUNDA ÜCRET;

“ GENEL ANLAMDA BİR KİMSEYE BİR İŞ KARŞILIĞINDA İŞVEREN VEYA ÜÇÜNCÜ KİŞİLER TARAFINDAN SAĞLANAN VE PARA İLE ÖDENEN TUTARDIR”

İŞVERENİN BORÇLARI

• ÜCRET ÖDEME BORCU

ÜCRET ÖDEME BORCU İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN TEMEL BORCUDUR. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASLİ UNSURLARINDANDIR.

İŞ KANUNDA ÜCRET;

“ GENEL ANLAMDA BİR KİMSEYE BİR İŞ KARŞILIĞINDA İŞVEREN VEYA ÜÇÜNCÜ KİŞİLER TARAFINDAN SAĞLANAN VE PARA İLE ÖDENEN TUTARDIR”

- ✓ ÜCRET ASLİ OLARAK İŞVEREN TARAFINDAN İDENMESİ GEREKEN BİR BORÇ OLDUĞU GİBİ YÜZDE USULU GİBİ ÇALIŞMALARDA ÜÇÜNCÜ KİŞİLER TARAFINDAN DA ÖDENEBİLİR.
- ✓ ÜCRET KURAL OLARAK PARA İLE ÖDENİR.

İŞVERENİN BORÇLARI

• ÜCRET ÖDEME BORCU

➤ ÜCRET TÜRLERİ

➤ ASIL ÜCRET

İŞ KARŞILIĞI YAPILAN NAKİT ÖDEMEDİR. İKRAMİYE, PRİM, SOSYAL YARDIM GİBİ EK ÇIKARLAR DIŞINDA İŞÇİYE VERİLEN ÜCRETİR.

➤ ÜCRET EKLERİ

- ❖ İKRAMİYE
- ❖ PRİM
- ❖ ARACILIK ÜCRETİ
- ❖ PAY ALMA



İŞVERENİN BORÇLARI

• ÜCRET ÖDEME BORCU

➤ ÜCRET BELİRLEME YÖNTEMLERİ

- ✓ ZAMANA GÖRE ÜCRET
- ✓ VERİME GÖRE ÜCRET
- ✓ YÜZDE USULÜ ÜCRET

➤ ÜCRETİN MİKTARI

- ✓ TARAFLAR SÖZLEŞMEDE ÜCRETİ SERBESTÇE KARARLAŞTIRABİLİR.
- ✓ ASGARİ ÜCRET ALTINDA ÖDEME YAPILAMAZ

İŞVERENİN BORÇLARI

• ÜCRET ÖDEME BORCU

➤ ÜCRET ÖDEME ŞEKLİ

ÜCRET VE EKLERİ KURAL OLARAK TÜRK PARASI İLE ÖDENİR. ÜCRET YABANCI PARA ÜZERİNDEN ANLIŞMISSA ÖDEME ZAMANINDA Kİ KUR ÜZERİNDEN TÜRK PARASI ŞEKLİNDE ÖDENEBİLİR. ASIL ÜCRET DIŞINDAKİ EK ÇIKARLAR PARA DIŞINDAKİ ARAÇLARLA ÖDENEBİLİR.

➤ ÜCRETİN ÖDEME YERİ

ÜCRET İŞYERİNDE VEYA ÖZEL OLARAK AÇILAN BİR BANKA HESABINA ÖDENİR. İŞÇİ SAYISININ EN AZ BEŞ OLDUĞU İŞVERENLER ÖDEMELERİNİ BANKA ÜZERİNDEN YAPMAK ZORUNDADIR.

İŞVERENİN BORÇLARI

• ÜCRET ÖDEME BORCU

➤ ÜCRET ÖDEME ZAMANI

ÜCRET ÖDEMESİ DÖNEMSEL BİR FAALİYETTİR. İŞÇİNİN İŞİ YAPMAŞINDAN SONRA EN GEÇ AYDA BİR ÖDENİR. İŞ SÖZLEŞMESİ VEYA TOPLU SÖZLEŞME İLE BU SÜRE BİR HAFTAYA KADAR İNDİRİLEBİLİR. ÜCRET İŞ GÜNÜNDE ÖDENİR. EĞER ÖDEME TATİL GÜNÜNE DENK GELİYORSA İLK İŞ GÜNÜ ÖDEME YAPILIR.

ÜCRET ÖDEME GÜNÜNDEN İTİBAREN YİRMİ GÜN İÇİNDE MÜCBİR SEBEP DIŞINDA ÖDENMEYEN İŞÇİ İŞ GÖRME BORCUNU YERİNE GETİRMekten KAÇINABİLİR. ZAMANINDA ÖDENMEYEN ÜCRET İÇİN MEVDUATA UYGULANAN EN YÜKSEK FAİZ ORANI UYGULANIR

➤ ÜCRET ÖDEMELERİN BELGELENDİRMESİ

UYUŞMAZLIK DURUMUNDA ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİ İŞVEREN İSPATLAMAKLA YÜKÜMLÜDÜR. İŞVEREN İŞYERİNDE VEYA BANKAYA YAPTIĞI ÖDEMELERDE İŞÇİYE ÜCRET HESABINI GÖSTERİR İMZALI VE İŞYERİNİN ÖZEL İŞARETİNİ TAŞIYAN BİR PUSULA VERMEK ZORUNDADIR.

İŞVERENİN BORÇLARI

• ÜCRET ÖDEME BORCU

➤ ÜCRET ZAMANAŞIMI

ÜCRET ALACAKLARINDA ZAMAN AŞIMI SÜRESİ 5 YILDIR. ZAMAN AŞIMI ALACAĞIN DOĞDUĞU TARİHTEN BAŞLAR.

➤ ÜCRETİN KORUNMASI

- ❖ ÜCRETİN HACİZ VE DEVRİ (İŞÇİ ÜCRETLERİNİN DÖRTTE BİRİNDEN FAZLASI HACİZ EDİLEMEZ).
- ❖ ÜCRETİN TAKASI
- ❖ ALT İŞVERENİN ÜCRET ALACAKLARININ ÖDENMESİ
- ❖ ÖNCELİKLİ ALACAKLAR
 - ❖ İŞVERENİN İFLASI
 - ❖ İŞVERENİN HACİZ EDİLMESİ
- ❖ İŞVERENİN ÖDEME ACZİNE DÜMESİ
 - ❖ ÜCRET GARANTİ FONU
- ❖ İŞVERENİN ÖDEME ACZİNE DÜMESİ
 - ❖ ÜCRET GARANTİ FONU
- ❖ ÜCRET KESİNTİ CEZASI

İŞVERENİN BORÇLARI

• İŞÇİYİ GÖZETME BORCU

İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETMESİ İŞÇİNİN ÇIKARLARINI KORUMASI VE ONA ZARAR VEREBİLECEK DAVRANIŞLARDAN KAÇINMASINI İFADE EDER.

İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASIDA BU BORÇ KAPSAMINDADIR. BU KORUMA FİZİKSEL VE RUHSAL BÜTÜNLÜK OLARAK İFADE EDİLMEKTEDİR.



İŞVERENİN BORÇLARI

- **EŞİT DAVRANMA BORCU**

İŞVERENİN AYNI İŞYERİ VE İŞLETMELERDE ÇALIŞAN İŞÇİLERE OBJEKTİF VE HAKLI OLMAYAN SEBEPLERE DAYANARAK FARKLI İŞLEMLERDE BULUNMASI YASAKTIR.

BURADAKİ EŞİTLİK MUTLAK EŞİTLİK DEĞİL EŞİT DURUMDAKİLERE EŞİT DAVRANMA İLKESİDİR.

İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞLARDA BULUNMASI DURUMUNDA ÇIPLAK ÜCRET ÜZERİNDEN 4 AYLIK ÜCRETİ TUTARINDA AYRIMCILIK TAZMİNATI ALABİLİR. AYRIMCILIK TAZMİNATINDA ZAMAN AŞIMI SÜRESİ ON YILDIR.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

- TARAFLARIN ANLAŞMASI İLE SON BULMASI
- SÖZLEŞME SÜRESİNİN DOLMASI İLE SON BULMASI
- TARAFLARDAN BİRİNİN ÖLÜMÜ
 - İŞÇİNİN ÖLÜMÜ
 - İŞVERENİN ÖLÜMÜ
- FESİH İLE SON BULMASI

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI



İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

➤ BİLDİRİMLİ FESİH

BİLDİRİMLİ FESİH BELİRSİZ SÜRELİ VE SÜREKLİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE BAŞVURULABİLEN VE SÖZLEŞMEYİ BELİRLİ BİR SÜRE GEÇTİKTEN SONRA SONA ERDİREN İRADE BEYANIDIR.

BİLDİRİM SÜRELERİ

İŞÇİNİN KIDEMİ ESAS ALINMIŞTIR;

6 AYDAN AZ KIDEM DURUMUNDA 2 HAFTA

6 AYDAN 1,5 YILA KADAR KIDEM DURUMUNDA 4 HAFTA

1,5 YILDAN 3 YILA KADAR KIDEM DURUMUNDA 6 HAFTA

3 YILDAN FAZLA KIDEM İÇİN 8 HAFTA

➤ BİLDİRİMLİ FESİHİN HUKUKİ SONUÇLARI

- BİLDİRİM TARİHİNDEN SÖZLEŞMENİN SON BULACAĞI TARİHE KADAR GEÇEN SÜREDE İŞÇİ VE İŞVEREN YASAL SORUMLULUKLARINI YERİNE GETİRMEK ZORUNDADIR.
- İŞVEREN BİLDİRİM SÜRELERİ İŞLEDİĞİ SIRADA YENİ İŞ ARAMA İZNİ VERMEKLE YÜKÜMLÜDÜR
 - ❖ YENİ İŞ ARAMA İZNİNDE İŞVEREN ÜCRET KESİNTİSİ YAPAMAZ.
 - ❖ İŞ ARAMA İZNİNİ İŞ SÜRELERİ İÇİNDE VERMEK ZORUNDADIR.
 - ❖ İŞ ARAMA İZNİ GÜNDE 2 SAATTEN AZ OLAMAZ
 - ❖ İŞÇİ İŞ ARAMA İZNİNİ FESİH TARİHİ İTİBARI İLE TOPLU OLARAK KULLANMA İSTEĞİNDE BULUNABİLİR.
 - ❖ İŞVEREN İŞÇİYE İŞ ARAMA İZNİ VERMEZSE İŞÇİNİN ALACAĞI VERİLMEYEN SÜRELER İÇİN %100 ZAMLI ÖDENİR VE İŞÇİ SÖZLEŞMESİNİ BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI KAZANABİLİR.
 - ❖ İŞÇİYE BİLDİRİM SÜRELERİNE YÖNELİK ÜCRET PEŞİN ÖDENİRSE İŞ ARAMA İZNİ VERİLMEZ.

➤ **BİLDİRİMLİ FESİHİN HUKUKİ SONUÇLARI**

➤ BİLDİRİM SÜRELERİNE İLİŞKİN ÜCRETİN PEŞİN ÖDENMESİ

➤ BAZI KOŞULLARA BAĞLI OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ ANCAK GEÇERLİ SEBEBİN BULUNMASI HALİNDE MÜMKÜNDÜR.

➤ İŞ GÜVENCESİ OLARAK ADLANDIRILAN BU DURUM İÇİN;

➤ İŞYERİNDE 30 VEYA DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞMASI GEREKİR

➤ İŞÇİNİN EN AZ ALTI AYLIK KIDEME SAHİP OLMASI GEREKİR.

➤ İŞÇİNİN BELİRLİ KONUMDAKİ İŞVEREN VEKİLİ NİTELİĞİNDE OLMAMASI GEREKİR.

➤ BİLDİRİMLİ FESİHİN HUKUKİ SONUÇLARI

➤ GEÇERLİ SEBEPLER

- İŞÇİNİN YETERSİZLİĞİNDEN KAYNAKLANAN SEBEPLER
- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN DOĞAN SEBEPLER
- İŞLETMENİN, İŞYERİNİN VE İŞİN GEREKLERİNDEN KAYNALANAN SEBEPLER

➤ İŞVEREN FESİH BİLDİRİMİNİ YAZILI OLARAK YAPMAK ZORUNDADIR. FESİH SEBEBİNİ AÇIK VE KESİN BİR ŞEKİLDE BELİTMELİDİR. İŞVEREN İŞÇİNİN SAVUNMASINI ALMAK ZORUNDADIR.

➤ İŞÇİ FESİH SEBEBİNE KARŞI 1 AY İÇİNDE İŞ MAHKEMESİNE İTİRAZDA BULANABİLİR.

➤ FESİHİN GEÇERLİ BİR SEBEPLE YAPILDIĞINI İSPAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ İŞVERENE AİTTİR.

➤ AÇILAN İTİRAZ DAVASI İKİ AY İÇİNDE SONUÇLANDIRILIR. YARGITAY İTİRAZ SÜRESİ 1 AY ŞÜRER. MAHKEME SONUCUNA GÖRE İŞE İADE KARARI ÇIKARSA İŞÇİ ON GÜN İÇİNDE İŞVEREN BAŞVURMAK İŞVERENDE 1 AY İÇİNDE İŞE BAŞLATMAK ZORUNDADIR. İŞE BAŞLATMAYAN İŞVERENLERE EN AZ DÖRT EN FAZLA SEKİZ AYLIK TUTAR ÜZERİNDE İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ ORTAYA ÇIKAR.

➤ BİLDİRİMLİ FESİHİN HUKUKİ SONUÇLARI

➤ BİLDİRİM SÜRESİNE UYULMAMASININ SONUCU
İHBAR TAZMİNATI

➤ FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI
KÖTÜ NİYET TAZMİNATI (BİLDİRİM SÜRESİNE AİT ÜCRETİN 3 KATI)

➤ TOPLU İŞÇİ ÇIKARMAYI GEREKTİREN SEBEPLERLE İŞ SÖZLŞEMESİNİN
BİLDİRİMLİ FESHİ

- 20 İLE 100 İŞÇİ ARASINDA EN AZ 10 İŞÇİ
- 101 İLE 300 İŞÇİ ARASINDA EN AZ YÜZDE ON ORANINDA İŞÇİ
- 301 VE DAHA FAZLA İSE EN AZ 30 İŞÇİ ÇIKARILINCA

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

➤ BİLDİRİMSİZ FESİH

- BİLDİRİMSİZ FESİH TARAFLARDAN BİRİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI SEBEPTEN DOLAYI DERHAL SONLANDIRMASIDIR.
- HAKLI OLAN TARAF FESİH BİLDİRİMİNDE BULUNMALIDIR.KARŞI TARAFA SÖZLEŞMENİN NEDEN DOLAYI SON BULDURDUĞUNU BEYAN ETMELİDİR.
- BİLDİRİMSİZ FESİH İŞÇİ VE İŞVEREN AÇISINDAN İŞ HUKUKUNDA AYRI OLARAK DÜZENLENMİŞTİR.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

➤ BİLDİRİMSİZ FESİH

İŞÇİ AÇISINDAN BİLDİRİMSİZ FESİH SEBEPLERİ

❖ SAĞLIK SEBEBİ

- ❖ İŞİN YAPILMASI İŞÇİNİN SAĞLIĞI VE YAŞAYIŞI İÇİN TEHLİKELİ OLMASI DURUMUNDA
- ❖ İŞVERENİN VEYA BAŞKA İŞÇİNİN BULAŞICI VEYA İŞÇİNİN İŞİ İLE BAĞDAŞMAYAN BİR HASTALIĞA TUTULMASI

❖ AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYULMAYAN HALLER

- ❖ İŞVERENİN İŞÇİYİ YANILTMASI
- ❖ İŞVERENİN ŞEREF VE NAMUSA DOKUNACAK DAVRANIŞTA BULUNMASI
- ❖ İŞVERENİN SATAŞMASI, SUÇ İŞLEMESİ, SUÇA ÖZENDİRMESİ VE İTHAMDA BULUNMASI
- ❖ İŞÇİNİN CİNSEL TACİZE UĞRAMASINA RAĞMEN İŞVERENİN ÖNLEM ALMAMASI
- ❖ İŞVERENİN İŞÇİNİN ÜCRETİNİ ÖDEMEMESİ
- ❖ İŞVERENİN İŞÇİYE AZ İŞ VERMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

➤ BİLDİRİMSİZ FESİH

İŞÇİ AÇISINDAN BİLDİRİMSİZ FESİH SEBEPLERİ

❖ ZORLAYICI SEBEPLER

- ❖ İŞÇİNİN ÇALIŞTIĞI İŞYERİNDE 1 HAFTADAN FAZLA SÜRE İLE İŞİN DURMASI



İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

➤ BİLDİRİMSİZ FESİH

İŞVEREN AÇISINDAN BİLDİRİMSİZ FESİH SEBEPLERİ

❖ SAĞLIK SEBEPLERİ

❖ İŞÇİNİN KUSURU İLE HASTALIĞA YAKALANMASI VE ENGELLİ HALE GELMESİ
(ARDI ARDINA 3 İŞ GÜNÜ VEYA BİR AYDA TOPLAM BEŞ İŞGÜNÜNDEN FAZLA)

❖ İŞÇİNİN KUSURU OLMAKSIZIN HASTALIK VE KAZAYA UĞRAMASI, GEBELİK VE DOĞUM NEDENİ İLE DEVAMSIZLIKTA BULUNMASI
(İŞVERENİN FESİH HAKKI BİLDİRİM SÜRELERİNİ ALTI HAFTA AŞMASINDAN SONRA DOĞAR).(DOĞUM DURUMUNDA DOĞUM İZNİ+BİLDİRİM SÜRESİ+6 HAFTA)

❖ İŞÇİNİN TEDAVİ EDİLEMeyecek HASTALIĞA TUTULMASI

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

➤ BİLDİRİMSİZ FESİH

İŞVEREN AÇISINDAN BİLDİRİMSİZ FESİH SEBEPLERİ

- ❖ AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER VE BENZERLERİ
 - ❖ İŞÇİNİN İŞVERENİ YANILTMASI
 - ❖ NAMUS VE ŞEREF DOKUNACAK DAVRANIŞLARDA BULUNMASI
 - ❖ BAŞKA BİR İŞÇİYE CİNSEL TACİZDE BULUNMASI
 - ❖ İŞÇİNİN SATAŞMASI
 - ❖ İŞÇİNİN İÇKİ VE UYUŞTURUCU MADDE KULLANMA YASAĞINA AYKIRI DAVRANMASI
 - ❖ İŞÇİNİN DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYMAYAN DAVRANIŞLARI
 - ❖ İŞÇİNİN İŞYERİNDE SUÇ İŞLEMESİ
(İŞYERİNDE 7 GÜNDEN FAZLA HAPİS VE CEZASI ERTELENMEYEN BİR SUÇ İŞLENMESİ)

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

➤ BİLDİRİMSİZ FESİH

İŞVEREN AÇISINDAN BİLDİRİMSİZ FESİH SEBEPLERİ

- ❖ AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER VE BENZERLERİ
 - ❖ İŞÇİNİN DEVAMSIZLIKTAKI BULUNMASI
(İŞVERENDEN İZİN ALMAKSIZIN VE HAKLI BİR SEBEP OLMAKSIZIN ARDI ARDINA 2 İŞ GÜNÜ VEYA BİR AY İÇİNDE İKİ DEFA HERHANGİ BİR TATİL GÜNÜNDEN SONRAKİ İŞ GÜNÜ YAHUR BİR AYDA ÜÇ İŞ GÜNÜ İŞİNE DEVAM ETMEMESİ)
(1 AYLIK SÜRE SON DEVAMSIZLIĞINDAN İTİBAREN SAYILAN SÜREDİR.)
 - ❖ İŞÇİNİN GÖREVİNİ YAPMAMAKTA ISRAR ETMESİ
 - ❖ İŞ GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRMESİ VEYA ZARARA NEDEN OLMASI

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

➤ BİLDİRİMSİZ FESİH

İŞVEREN AÇISINDAN BİLDİRİMSİZ FESİH SEBEPLERİ

❖ ZORLAYICI SEBEPLER

- ❖ İŞÇİYİ İŞYERİNDE BİR HAFTADAN FAZLA SÜRE İLE ÇALIŞMAKTAN ALIKOYAN ZORLAYICI BİR SEBEBİN ORTAYA ÇIKMASI

❖ GÖZALTINA ALINMA VE TUTUKLULUK

- ❖ İŞÇİNİN GÖZ ALTINA ALINMASI VEYA TUTUKLANMASI HALİNDE SÜRENİN BİLDİRİM SÜRELERİNİ AŞMASI İŞVERENE BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI VERİR.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

➤ BİLDİRİMSİZ FESİH

BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

SÖZLEŞMENİN AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYMAMA NEDENİ İLE SON BULMASI NEDENİ İLE FESİH SÜRESİ İKİ TARAFINDA BU NEDENİ ÖĞRENDİĞİ GÜNDEN BAŞLAYARAK 6 İŞ GÜNÜ GEÇTİKTEN VE HER HALDE FİİLİN GERÇEKLEŞTİĞİ ANDAN İTİBAREN 1 YIL AŞTIKTAN SONRA KULLANAMAZ. İŞÇİNİN OLAYDA MADDİ ÇIKAR SAĞLAMASI DURUMUNDA 1 YILLIK SÜRE ARANMAZ.

HAKSIZ FESİH;

- ✓ HAKLI SEBEPLERDEN BİRİNİN OLAMSI GEREKİR
- ✓ YAZILI OLARAK YAPILMAMASI
- ✓ FESİH HAKKININ SÜRESİ İÇİNDE KULLANILMAMASI
- ✓ HAKLI SEBEBİN İSPAT EDİLEMEMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

SÖZLEŞMENİN SON BULMASININ HUKUKİ SONUÇLARI

- TARAFLARIN SÖZLEŞMEDEN KALAN BORÇLARI SON BULUR
- İŞÇİNİN KULLANILMAYA YILLIK ÜCRETİ İZİN TUTARI ÖDENİR
- TARAFLAR HİZMET İÇİN ALDIKLARI ARAÇ VE GEREÇLERİ GERİ İADE EDER
- İŞSİZLİK SİGORTASI KOŞULLARI ORTAYA ÇIKTIYSA İŞÇİ İŞSİZLİK SİGORTASINA HAK KAZANIR
- İŞÇİNİN TAZMİNAT HAKLARI ORTAYA ÇIKAR

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

KIDEM TAZMİNATI HAKKI

- SÖZLEŞMENİN KANUNDA ÖNGÖRÜLEN HALLERDEN BİR İLE SON BULMASI
 - İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN SONLANDIRILMASI (MD25 HARİÇ)
 - İŞÇİNİN ÖLÜMÜ
 - İŞ KANUNU MD24 SEBEPLER İLE İÇİ TARAFINDAN FESİH
 - MUVAZZAF ASKERLİK SEBEBİ
 - YAŞLILIK, EMEKLİLİK VEYA MALULLUK AYLIĞI YAHUT TOPTAN ÖDEME ALMAK İÇİN FESHETMESİ
 - KADIN İŞÇİNİN EVLENDİKTEN SONRA BİR YIL İÇİNDE KENDİ ARZUSU İLE SÖZLEŞMEYİ SONLANDIRMASI

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

KIDEM TAZMİNATI HAKKI

- EN AZ 1 YIL ÇALIŞMA KIDEMİNİN OLMASI
- KIDEM TAZMİNATI MİKTARI
 - KIDEM TAZMİNATI ALMAYA HAK KAZANAN İŞÇİNİN İŞE BAŞLADIĞI TARİHTEN İTİBAREN İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAMI SÜRESİNCE HER GEÇEN TAM YIL İÇİN OTUZ GÜNLÜK ÜCRET TUTARINDA KIDEM TAZMİNATI ÖDENİR. BİR YILDAN ARTAN SÜRELER İÇİNDE AYNI ORAN ÜZERİNDEN KIST HESABI ÖDENİR.
 - TAZMİNAT GİYDİRİLMİŞ ÜCRETTEN ÖDENİR.
 - KIDEM TAZMİNATI 10 YILLIK ZAMAN AŞIMI SÜRESİNE TABİDİR.
 - GECİKME İÇİN MEVDUATA UYGULANAN EN YÜKSEK FAİZ ÖDENİR
 - KIDEM TAZMİNATI TAVAN SINIRI DMK'YA TABİ EN YÜKSEK DEVLEY MEMURUNUN 5434 S.K. HÜKÜMLERİNE GÖRE BİR İŞ YILI İÇİN ÖDENECEK EN ÇOK EMEKLİLİK İKRAMİYESİNİ GEÇEMEZ.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

➤ÖLÜM TAZMİNATI

İŞÇİNİN ÖLÜMÜ HALİNDE (BORÇLAR KANUNU) İŞÇİNİN SAĞ KALAN EŞİ VEYA ERGİN OLMAYAN ÇOCUKLARINA YOKSA BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUKLARINA 5 YILDAN AZ HİZMET SÜRESİ İÇİN 1 AYLIK, 5 YILDAN FAZLA HİZMET SÜRESİ İÇİN 2 AYLIK ÖLÜM TAZİNATI ÖDENİR.

➤ÇALIŞMA BELGESİ

➤ İBRANAME

➤ YAZILI OLMALI

➤SÖZLEŞME SON BULMASINDAN İTİBAREN EN AZ 1 AYLIK SÜRENİN GEÇMESİ GEREKİR

➤ İBRA KONUSU ALACAĞIN TÜRÜ VE MİKTARI AÇIKCA BELİRLENMELİ

➤ÖDEMENİN HAK TUTARINA NAZARAN NOKSANSIZ VE BANKA ARACILIĞIYLA YAPILMASI GEREKİR

ÇALIŞMA SÜRELERİ

ÇALIŞMA SÜRESİ İŞÇİNİN ÇALIŞTIĞI İŞTE GEÇİRDİĞİ SÜREDİR.

ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER;



- MADENLERDE TAŞ OCAKLARINDA YAHUT HER NE ÇEŞİT OLURSA OLSUN YER ALTINDA VEYA SU ALTINDA ÇALIŞACAK İŞLERDE İŞÇİLERİN KUYULARA, DEHLİZLERE VEYA ASIL ÇALIŞMA YERLERİNE İNMELERİ VEYA GİRMELERİ VE BU YERLERDEN ÇIKMALARI İÇİN GEREKEN SÜRELER.
- İŞVEREN TARAFINDAN İŞYERİNDEN BAŞKA BİR YERDE BİR YERDE ÇALIŞTIRILMAK ÜZERE GÖNDERMELERİ HALİNDE YOLDA GEÇEN SÜRELER
- İŞÇİNİN İŞİNDE VE HER AN İŞ GÖRMEMEYE HAZIR BİR HALDE BULUNMAKLA BERABER ÇALIŞTIRILMAKSIZIN ÇIKACAK İŞİ BEKLEYEREK BOŞTA GEÇİRDİKLERİ SÜRELER
- İŞVEREN TARAFINDAN BAŞKA BİR YERE GÖNDERİLMESİ VEYA İŞVEREN EVİNDE VEYA BÜOSUNDA YAHUT İŞVERENLE İLGİLİ HERHANGİ BİR YERDE MEŞGUL EDİLMESİ SURETİYLE ASIL İŞİ YAPMAKSIZIN GEÇİRDİĞİ SÜRELER
- ÇOCUK EMZİREN KADINLARI İŞÇİLERİN ÇOCUKLARINA SÜT VERMELERİ İÇİN ÖNGÖRÜLEN TOPLAMA 1,5 SAATLİK SÜT İZNİ
- UZAKTA OLAN İŞLER İÇİN TOPLU OLARAK GİDİP GELEN İŞÇİLERİN YOLDA GEÇEN SÜRELERİ

ÇALIŞMA SÜRELERİ



NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ

HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ **EN ÇOK 45** SAATTİR.

AKSİ KARARLAŞTIRILMADIKÇA BU SÜRE İŞYERLERİNDE HAFTANIN ÇALIŞILAN GÜNLERİNE EŞİT ÖLÇÜDE BÖLÜNEREK UYGULANIR. BU DURUMA GÖRE HAFTADA ALTI GÜN ÇALIŞAN İŞYERLERİNDE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ 7,5 SAAT, BEŞ GÜN ÇALIŞAN YERLERDE İSE 9 SAATTİR.

TARAFLAR SÖZLEŞMELER VETAİŞYERİ İÇ YÖNETMELİĞİ DÜZENLEMELERİ İLE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİ AŞMAMAK KAYDIYLA GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİ HER GÜN İÇİN FARKLI KARARLAŞTIRABİLİR. FAKAT GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ 11 SAATİ AŞAMAZ.

ÇALIŞMA SÜRELERİ

YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI VE DENKLEŞTİRME SÜRESİ

YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI UYGULAMASI TARAFLARIN ANLAŞMASI İLE UYGULANABİLİR

ANLAŞMA YAZILI OLARAK YAPILMALIDIR

TARAFLARIN ANLAŞMASI İLE YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASINDA HAFTALIK NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ GÜNDE 11 SAATİ AŞMAMAK KOŞULU İLE FARKLI ŞEKİLDE DAĞITILABİLİR. BU ŞEKİLDEKİ DURUMDA İŞÇİNİN 1 HAFTALIK DÖNEM İÇERİSİNDE ÇALIŞMASI 66 SAATE KADAR ÇIKABİLİR.

İŞÇİNİN 45 SAATİ AŞARAK ÇALIŞTIĞI DÖNEM YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI OLARAK TANIMLANIR.

2 AYLIK DENKLEŞTİRME SÜRESİ İÇİNDE İŞÇİNİN HAFTALIK ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ NORMAL HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ OLAN 45 SAATİ AŞAMAZ.

DENKLEŞTİRME SÜRESİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE 4 AYA UZATILABİLİR.

ÇALIŞMA SÜRELERİ

NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİNE YÖNELİK ÖZEL DÜZENLEMELER;

- SAĞLIK KURALLARI BAKIMINDAN GÜNDE ANCAK 7,5 SAAT VE DAHA AZ ÇALIŞILMASI GEREKEN İŞLER HAKKINDAKİ YÖNETMELİK KAPSAMINDAKİ İŞLER. (ÖRNEK, KURSUN, ARSENİK İŞLERİ 7,5 SAAT; CİVA İŞERLİ GÜNDE 6 SAAT)
- YER ALTINDA MADEN İŞLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLER GÜNDE 7,5 HAFTADA 37,5 SAAT ÇALIŞABİLİR.
- GEBE, YENİ DOĞUM YAPMIŞ VE EMZİREN İŞÇİ GÜNDE 7,5 SAATEN FAZLA ÇALIŞAMAZ
- ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER;
 - TEMEL EĞİTİMİ TAMAMLAMIŞ VE OKULA GİTMİYEN ÇOCUKLAR GÜNDE 7 HAFTADA 35 SAATEN FAZLA
 - 15 YAŞINI TAMAMLAMAMIŞ ÇOCUKLAR GÜNDE 8 HAFTADA 40 SAATTEN FAZLA
 - OKULA DEVAM EDEN ÇOCUKLARIN EĞİTİM DÖNEMİNDE GÜNDE 2 HAFTA 10 SAAT, OKULUN KAPALI OLDUĞU DÖNEMLERDE GÜNDE 7 HAFTADA 35 SAATTEN FAZLA OLAMAZ.

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

İŞ KANUNDA NORMAL HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİ AŞAN ÇALIŞMALARDIR.

HAFTADA 45 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALAR FAZLA ÇALIŞMA OLARAK TANIMLANIR.

FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA İSE;
HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN SÖZLEŞMELERLE 45 SAATİN ALTINDA BELİRLENDİĞİ DURUMLARDA ORTALAMA HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİ AŞAN VE KIRK BEŞ SAATE KADAR YAPILAN ÇALIŞMADIR.



FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

FAZLA ÇALIŞMA NEDENLERİ

- **GENEL SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA**

ÜLKENİN GENEL YARALARI, İŞİN NİTELİĞİ VEYA ÜRETİMİN ARTIRILMASI GİBİ SEBEPLERDEN DOLAYI YAPILAN ÇALIŞMADIR.

GENEL SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA İÇİN ÖNCEDEN İŞÇİLERİN ONAYI ALINMALIDIR. FAZLA ÇALIŞMA ONAYI HER YILIN BAŞINDA İŞÇİLERDEN YAZILI OLARAK ALINIR VE İŞÇİNİN ÖZLÜK DOSYASINDA MUHAFAZA EDİLİR.

İŞÇİNİN FAZLA ÇALIŞMAYI ENGELLEYEN HAKLI BİR NEDENİ VARSA İŞVEREN TARAFINDAN ZORLANAMAZ.

GENEL SEBEPLERDEN DOLAYI YAPILAN FAZLA ÇALIŞMA BİR YILDA 270 SAATTEN FAZLA OLAMAZ.

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

FAZLA ÇALIŞMA NEDENLERİ

- **ZORUNLU SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA**

İŞYERİNDE ORTAYA ÇIKAN BİR ARIZA SIRASINDA VEYA BİR ARIZANIN MÜMKÜN GÖRÜLMESİ HALİNDE YAHUT MAKİNELER VEYA ARAÇ GEREÇ İÇİN HEMEN YAPILMASI GEREKLİ ACELE İŞLERDE YAHUT ZORLAYICI SEBEPLERİN ORTAYA ÇIKMASINDA İŞVERENİN NORMAL ÇALIŞMASINI SAĞLAYACAK DERECEYİ AŞMAMAK KOŞULU İLE İŞÇİLERİN HEPSİ YADA BİR KISMINA YAPTIRILAN FAZLA ÇALIŞMAYA DENİR.

ZORUNLU SEBEPLERLE ÇALIŞMADA İŞÇİNİN ONAYINA GEREK YOKTUR.

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

FAZLA ÇALIŞMA NEDENLERİ

- **OLAĞANÜSTÜ SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA**

SEFERBERLİK SIRASINDA BU SÜREYİ AŞMAMAK KOŞULU İLE YURT SAVUNMASININ GEREKLERİNİ KARŞILAYAN İŞLERDE FAZLA ÇALIŞMAYA GEREK GÖRÜLÜRSE İŞLERİN ÇEŞİDİNE VE İHTİYAÇ DERECESİNE GÖRE BAKANLAR KURULU KARARI İLE YAPILAN ÇALIŞMADIR.

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA



YASAKLAR

İŞ BAKIMINDAN;

- SAĞLIK KURALLARI BAKIMINDAN GÜNDE EN ÇOK 7,5 SAAT ÇALIŞABİLECEK VEYAZ ÇALIŞILACAK İŞLER
- GECE SAYILAN GÜN DÖNEMİNDE YÜRÜTÜLEN İŞLER
- MADEN OCAKLARI, KABLO DÖŞENMESİ, KANALİZASYON VE TÜNEL İNŞAATI GİBİ İŞLERİN YER VEYA ŞU ALTINSA YAPILAN İŞLER.

KİŞİ BAKIMINDAN;

- 18 YAŞINI DOLDURMAMIŞ İŞÇİLER
- GEBE VE YENİ DOĞUM YAPMIŞ EMZİREN İŞÇİLER
- KISMİ SÜRELİ SÖZLEŞME İLE ÇALIŞAN İŞÇİLER
- DOKTOR RAPORLU İŞÇİLER
- YER ALTINDA MADEN İŞLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLER

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

KARŞILIĞI ;

- FAZLA ÇALIŞMADA HER 1 SAAT İÇİN VERİLECEK ÜCRETİN NORMAL ÇALIŞMA ÜCRETİNİN SAAT BAŞINA DÜŞEN MİKTARININ % 50 YÜKSELTİLMESİ
- FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA HER 1 SAAT İÇİN VERİLECEK ÜCRETİN NORMAL ÇALIŞMA ÜCRETİNİN SAAT BAŞINA DÜŞEN MİKTARININ % 25 YÜKSELTİLMESİ İLE ÖDENİR.



FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

KARŞILIĞI ;

- GENEL SEBEPLERDEN DOLAYI YAPILAN ÇALIŞMALARDA;

İŞÇİ İSTERSE ZAMLI ÜCRET YERİNE HER SAAT İÇİN;

- FAZLA ÇALIŞMA İÇİN 1 SAAT 30 DAKİKA
- FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA İÇİN 1 SAAT 15 DAKİKA SERBEST ZAMAN OLARAK KULLANABİLİR.
- İŞÇİ HAK ETTİĞİ SERBEST ZAMANI 6 AY İÇİNDE İŞVERENE ÖNCEDEN YAZILI OLARAK BİLDİRMESİ KOŞULUYLA VE İŞVERENİN İŞİN VEYA İŞYERİNİN GEREKLERİNE UYGUN OLARAK BELİRLEDİĞİ TARİHTEN İTİBAREN ÇALIŞMA SÜRESİ İÇİNDE ARALIKSIZ VE ÜCRETTEN BİR KESİNTİ OLMADAN KULLANABİLİR.
- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ZAMAN AŞIMI 5 YILDIR.

GECE ÇALIŞMASI

ÇALIŞMA HAYATINDA GECE; EN GEÇ 20:00'DA BAŞLAYARAK EN ERKEN SAAT 06:00'A KADAR GEÇEN VE HER HALDE EN FAZLA 11 SAAT SÜREN DÖNEMDİR.

GÜNLÜK KANUNİ ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISINDAN FAZLASI GECE DÖNEMİNE RASTLAYAN İŞ GECE İŞİ SAYILIR. GÜNDÜZ VE GECE ÇALIŞMALARI EŞİT İSE ÇALIŞMA GECE ÇALIŞMASI OLARAK SAYILIR.

GECE İŞİNDE İŞÇİNİN GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ 7,5 SAATTİR (TURİZM, ÖZEL GÜVENLİK VE SAĞLIK HİZMETİ YÜRÜTÜLEN İŞLERDE İŞÇİNİN YAZILI ONAYININ ALINMASI KOŞULU İLE 7,5 SAATİN ÜZERİNDE GECE ÇALIŞMASI YAPILABİLİR)



POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA

NİTELİKLERİNDEN ÖTÜRÜ SÜREKLİ ÇALIŞTIKLARI İÇİN DURMAKSIZIN BİRBİRİ ARDINA POSTALAR HALİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRILARAK İŞLETİLEN VEYA NÖBETLEŞE İŞÇİ POSTALARI İLE YAPILAN İŞLERDE, ÇALIŞMA SÜRELERİ, GECE ÇALIŞMALARINA, HAFTA TATİLLERİNE VE ARA DİNLEMELERİNE İLİŞKİN ÖZEL YÖNTEM VE ESASLAR POSTALAR HALİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRILARAK YÜRÜTÜLEN İŞLERDE ÇALIŞMALARA İLİŞKİN ÖZEL ESASLAR YÖNETMELİĞİNDE DÜZENLENMİŞTİR.

24 SAAT İÇİNDE EN AZ 3 İŞÇİ POSTASI ÇALIŞTIRILACAK ŞEKİLDE DÜZENLEME YAPILMALIDIR. GECE VE GÜNDÜZ İŞLETİLEN VE NÖBETLEŞE İŞÇİ POSTALARI ÇALIŞTIRILARAK YÜRÜTÜLEN İŞLERDE POSTALAR, EN FAZLA 1 İŞ HAFTASI GECE ÇALIŞTIRILAN İŞÇİLERİN ONDAN SONRA GELEN İKİNCİ HAFTA GÜNDÜZ ÇALIŞTIRMAK SURETİYLE POSTALAR BİRBİRLERİNİN YERİNİ ALACAK ŞEKİLDE DÜZENLENİR.

POSTA DEĞİŞTİRECEK İŞÇİLERDE EN AZ 11 SAAT DİNLENME UYGULANIR.

TELAFİ ÇALIŞMASI

ZORUNLU NEDENLERLE İŞİN DURMASI ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLERDEN ÖNCE VEYA SONRA İŞYERİNİN TATİL EDİLMESİ VEYA BENZER NEDENLERDE İŞYERİNDE NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ÖNEMLİ ÖLÇÜDE ALTINDA ÇALIŞILMASI VEYA TAMAMEN TATİL EDİLMESİ HALLERİNDE İŞVEREN İKİ AY İÇİNDE ÇALIŞILMAYAN SÜRELER İÇİN TELAFİ ÇALIŞMASI YAPTIRABİLİR.

TELAFİ ÇALIŞMASI GÜNDE 3 SAATTEN FAZLA OLAMAZ.
TATİL GÜNLERİNDE TELAFİ ÇALIŞMASI OLMAZ



KISA ÇALIŞMA

KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ; ÖZELLİKLE EKONOMİK KRİZLERDE OLDUKÇA SIK UYGULANAN İŞÇİLERİN ÜCRETSİZ İZNE ÇIKARILMASI HALİNDE İŞÇİLERE SINIRLIDA OLSA GELİR GÜVENCESİ SAĞLAMAK AMACIYLA YAPILAN DÜZENLEMEDİR.

3 AYI GEÇMEMEK ÜZERE, İŞYERİNDE UYGULANAN ÇALIŞMA SÜRESİNİN, İŞYERİNİN TAMAMINDA VEYA BİR BÖLÜMÜNDE GEÇİCİ OLARAK EN AZ ÜÇTE BİR ORANINDA AZALTILMASINI VE SÜREKLİLİK KOŞULU ARANMAKSIZIN EN AZ DÖRT HAFTA SÜREYLE FAALİYETİN TAMAMEN VE KISMEN DURDURULMASI KISA ÇALIŞMA OLARAK TANIMLANMIŞTIR.



KISA ÇALIŞMA

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ;

- İŞVERENİN KISA ÇALIŞMA TALEBİNİN İŞKUR TARAFINDAN UYGUN BULUNMASI
- İŞÇİLERİN İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE HAK KAZANACAK KOŞULLARA SAHİP OLMASI
- İŞÇİNİN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ İSTEĞİNDE BULUNMASI

KISA ÇALIŞMA KAPSAMINDA;

- İŞÇİLERE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ ÖDENMESİ,
- GENEL SAĞLIK SİGORTASI PRİMLERİ ÖDENMESİ, HİZMETLERİ SAĞLANMAKTADIR.

KISA ÇALIŞMA

İŞÇİNİN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANABİLMESİ İÇİN;

İŞVERENİN KISA ÇALIŞMA TALEBİNİN İŞ MÜFETTİŞLERİNCE YAPILACAK İNCELEME SONUCU UYGUN BULUNMASI,
KISA ÇALIŞMAYA TABİ TUTULAN İŞÇİNİN KISA ÇALIŞMANIN BAŞLADIĞI TARİHTE ÇALIŞMA SÜRELERİNİ VE PRİM ÖDEME ŞARTLARINI SAĞLAMIS OLMASI (COVİD-19 ETKİSİYLE YAPILAN KISA ÇALIŞMA BAŞVURULARINDA, SON 60 GÜN HİZMET AKDİNE TABİ OLMAK KAYDIYLA SON 3 YIL İÇİNDE 450 GÜN PRİM ÖDEMIŞ OLMASI),
İŞ MÜFETTİŞLERİNCE YAPILACAK İNCELEME SONUCU KISA ÇALIŞMAYA KATILACAKLAR LİSTESİNDE İŞÇİNİN BİLGİLERİNİN BULUNMASI,
GEREKMEKTEDİR.

PRİM ÖDEME ŞARTINI SAĞLAMADIĞI İÇİN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE HAK KAZANAMAYANLARIN DAHA ÖNCE ÇEŞİTLİ NEDENLERLE KESİLMİŞ (YENİ İŞE BAŞLAMA VS.) SON İŞSİZLİK ÖDENEĞİ HAK SAHİPLİĞİNDEN VARSA KALAN SÜRE KISA ÇALIŞMA SÜRESİNİ GEÇMEMEK ÜZERE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ OLARAK ÖDENİR.

KISA ÇALIŞMA

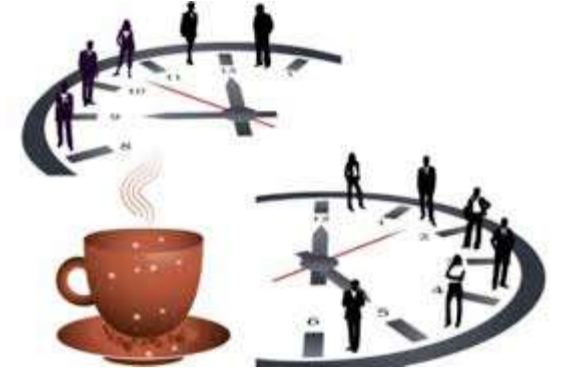
KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ SÜRESİ, MİKTARI VE ÖDENMESİ
GÜNLÜK KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ; SİGORTALININ SON ONİKİ AYLIK
PRİME ESAS KAZANÇLARI DİKKATE ALINARAK HESAPLANAN
GÜNLÜK ORTALAMA BRÜT KAZANCININ % 60'IDIR. BU ŞEKİLDE
HESAPLANAN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ MİKTARI, AYLIK ASGARİ
ÜCRETİN BRÜT TUTARININ % 150'SİNİ GEÇEMEZ.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ, İŞYERİNDE UYGULANAN HAFTALIK
ÇALIŞMA SÜRESİNİ TAMAMLAYACAK ŞEKİLDE ÇALIŞILMAYAN
SÜRELER İÇİN, İŞÇİNİN KENDİSİNE VE AYLIK OLARAK HER AYIN
BEŞİNDE ÖDENİR. ÖDEMELER PTT BANK ARACILIĞI İLE
YAPILMAKTADIR. ÖDEME TARİHİNİ ÖNE ÇEKMEYE AİLE, ÇALIŞMA
VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI YETKİLİDİR.

DİNLENME SÜRELERİ

DİNLENMEK ÇALIŞANLARIN HAKKIDIR. ÜCRETLİ HAFTA VE BAYRAM TATİLİ İLE YILLIK İZİN HAKLARI VE ŞARTLARI KANUNLA DÜZENLENİR. (ANAYASA MD.50)

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VEYA İŞ SÖZLEŞMELERİNE HAFTA TATİLİ, ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLERDE İŞÇİLERE TANINAN HAKLARA, ÜCRETLİ İZİNLERE VE YÜZDE USULÜ İLE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN BU KANUNLA TANINAN HAKLARINA AYKIRI HÜKÜMLER KONULAMAZ.



DİNLENME SÜRELERİ

- **HAFTA TATİLİ**

İŞÇİYE 7 GÜNLÜK ZAMAN DİLİMİNDE EN AZ 24 SAAT DİNLENME (HAFTA TATİLİ) VERİLİR.

HAFTA TATİLİ KURAL OLARAK PAZAR GÜNÜDÜR. ANCAK HAFTA TATİLİNDEN İSTİSNA EDİLEN İŞYERLERİNDE ĞAZAR GÜNLERİ ÇALIŞTIRILAN İŞÇİLERE DEĞİŞİMLİ OLARAK O HAFTA İÇİNDE BAŞKA BİR GÜN HAFTA TATİLİ OLARAK VERİLEBİLİR.

HAFTA TATİLİ ÜCRETİ İŞVEREN TARAFINDAN BİR İŞ YAPILMAKSIZIN İŞÇİYE BİR GÜNDELİK TUTUARINDA ÖDENİR. HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞMIŞ OLAN İŞÇİYE HAFTA TATİLİ ÜCRETİ DIŞINDA %50 ARTIRILMIŞ FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÖDENİR. KISACA İŞÇİ ÇALIŞTIĞI HAFTA TATİLİ İÇİN 2.5 GÜNLÜK ÜCRET ALIR.

DİNLENME SÜRELERİ

- ARA DİNLENMELER



GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİN ORTALAMA BİR ZAMANINDA O YERİN GELENEKLERİ VE İŞİN GEREĞİNE GÖRE AYARLANMAK SURETİYLE İŞÇİLERE;

- DÖRT SAAT VEYA DAHA KISA SÜRELİ İŞLERDE **ONBEŞ DAKİKA**,
- DÖRT SAATTEN FAZLA VE YEDİBUÇUK SAATE KADAR (YEDİBUÇUK SAAT DAHİL) SÜRELİ İŞLERDE **YARIM SAAT**,
- YEDİBUÇUK SAATTEN FAZLA SÜRELİ İŞLERDE **BİR SAAT**, ARA DİNLENMESİ VERİLİR.

BU DİNLENME SÜRELERİ EN AZ OLUP ARALIKSIZ VERİLİR. ANCAK BU SÜRELER, İKLİM, MEVSİM, O YERDEKİ GELENEKLER VE İŞİN NİTELİĞİ GÖZ ÖNÜNDE TUTULARAK SÖZLEŞMELER İLE ARALI OLARAK KULLANDIRILABİLİR. DİNLENMELER BİR İŞYERİNDE İŞÇİLERE AYNİ VEYA DEĞİŞİK SAATLERDE KULLANDIRILABİLİR. ARA DİNLENMELERİ ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILMAZ.

DİNLENME SÜRELERİ

• ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE İŞYERLERİNDE ÇALIŞILIP ÇALIŞILMAYACAĞI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VEYA İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE KARARLAŞTIRILIR. SÖZLEŞMELERDE HÜKÜM BULUNMAMASI HALİNDE SÖZ KONUSU GÜNLERDE ÇALIŞILMASI İÇİN İŞÇİNİN ONAYI GEREKLİDİR.

BU KANUN KAPSAMINA GİREN İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERE, KANUNLARDA ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ OLARAK KABUL EDİLEN GÜNLERDE ÇALIŞMAZLARSA, BİR İŞ KARŞILIĞI OLMAKSIZIN O GÜNÜN ÜCRETLERİ TAM OLARAK, TATİL YAPMAYARAK ÇALIŞIRLARSA AYRICA ÇALIŞILAN HER GÜN İÇİN BİR GÜNLÜK ÜCRETİ ÖDENİR.

DİNLENME SÜRELERİ

• MAZERET İZİNLERİ



İŞÇİYE;

- EVLENMESİ VEYA EVLAT EDİNMESİ YA DA ANA VEYA BABASININ, EŞİNİN, KARDEŞİNİN, ÇOCUĞUNUN ÖLÜMÜ HÂLİNDE **ÜÇ GÜN**,
- EŞİNİN DOĞUM YAPMASI HÂLİNDE İSE **BEŞ GÜN** ÜCRETLİ İZİN VERİLİR.
- İŞÇİLERİN EN AZ YÜZDE YETMİŞ ORANINDA ENGELLİ VEYA SÜREĞEN HASTALIĞI OLAN ÇOCUĞUNUN TEDAVİSİNDE, HASTALIK RAPORUNA DAYALI OLARAK VE ÇALIŞAN EBEVEYNDEN SADECE BİRİ TARAFINDAN KULLANILMASI KAYDIYLA, BİR YIL İÇİNDE TOPTAN VEYA BÖLÜMLER HÂLİNDE **ON GÜNE** KADAR ÜCRETLİ İZİN VERİLİR

DİNLENME SÜRELERİ

- ANALIK İZİNLERİ



KADIN İŞÇİLERİN DOĞUMDAN ÖNCE SEKİZ VE DOĞUMDAN SONRA SEKİZ HAFTA OLMAK ÜZERE TOPLAM ONALTI HAFTALIK SÜRE İÇİN ÇALIŞTIRILMAMALARI ESASTIR.

ÇOĞUL GEBELİK HALİNDE DOĞUMDAN ÖNCE ÇALIŞTIRILMAYACAK SEKİZ HAFTALIK SÜREYE İKİ HAFTA SÜRE EKLENİR. ANCAK, SAĞLIK DURUMU UYGUN OLDUĞU TAKDİRDE, DOKTORUN ONAYI İLE KADIN İŞÇİ İSTERSE DOĞUMDAN ÖNCEKİ ÜÇ HAFTAYA KADAR İŞYERİNDE ÇALIŞABİLİR. BU DURUMDA, KADIN İŞÇİNİN ÇALIŞTIĞI SÜRELER DOĞUM SONRASI SÜRELERE EKLENİR

DİNLENME SÜRELERİ

- ANALIK İZİNLERİ



KADIN İŞÇİNİN ERKEN DOĞUM YAPMASI HALİNDE İSE DOĞUMDAN ÖNCE KULLANAMADIĞI ÇALIŞTIRILMAYACAK SÜRELER, DOĞUM SONRASI SÜRELERE EKLENMEK SURETİYLE KULLANDIRILIR.

DOĞUMDA VEYA DOĞUM SONRASINDA ANNENİN ÖLÜMÜ HÂLİNDE, DOĞUM SONRASI KULLANILAMAYAN SÜRELER BABAYA KULLANDIRILIR. ÜÇ YAŞINI DOLDURMAMIŞ ÇOCUĞU EVLAT EDİNEN EŞLERDEN BİRİNE VEYA EVLAT EDİNENE ÇOCUĞUN AİLEYE FİİLEN TESLİM EDİLDİĞİ TARİHTEN İTİBAREN SEKİZ HAFTA ANALIK HÂLİ İZNİ KULLANDIRILIR.

DİNLENME SÜRELERİ

- ANALIK İZİNLERİ

DOĞUM SONRASI ANALIK HÂLİ İZNİNİN BİTİMİNDEN İTİBAREN ÇOCUĞUNUN BAKIMI VE YETİŞTİRİLMESİ AMACIYLA VE ÇOCUĞUN HAYATTA OLMASI KAYDIYLA KADIN İŞÇİ İLE ÜÇ YAŞINI DOLDURMAMIŞ ÇOCUĞU EVLAT EDİNER KADIN VEYA ERKEK İŞÇİLERE İSTEKLERİ HÂLİNDE

BİRİNCİ DOĞUMDA ALTMİŞ GÜN,
İKİNCİ DOĞUMDA YÜZ YİRMİ GÜN,
SONRAKİ DOĞUMLARDA İSE YÜZ SEKSEN GÜN SÜREYLE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÜCRETSİZ İZİN VERİLİR.
ÇOĞUL DOĞUM HÂLİNDE BU SÜRELERE OTUZAR GÜN EKLENİR.
ÇOCUĞUN ENGELLİ DOĞMASI HÂLİNDE BU SÜRE ÜÇ YÜZ ALTMİŞ GÜN OLARAK UYGULANIR. BU FIKRA HÜKÜMLERİNDEN YARARLANILAN SÜRE İÇERİSİNDE SÜT İZNİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER UYGULANMAZ.

DİNLENME SÜRELERİ

- YILLIK ÜCRETLİ İZİN



YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI KİŞİYE BAĞLI İŞÇİLERİN DİNLENMELERİNİ SAĞLAMAK AMACIYLA ANAYSA İLE KABUL EDİLEN VE DÜZENLEMESİ KANUNA BIRAKILAN BİR HAKTIR.

YILLIK İZİN HAKKINDAN HERHANGİ BİR ÇIKAR KARŞILIĞINDA FERAGET EDİLEMEZ

İŞÇİ BU HAKKI BAŞKASINA DEVREDEMEZ VE BU HAK HACİZ EDİLEMEZ.

DİNLENME SÜRELERİ

• YILLIK ÜCRETLİ İZİN

KOŞULLAR ;



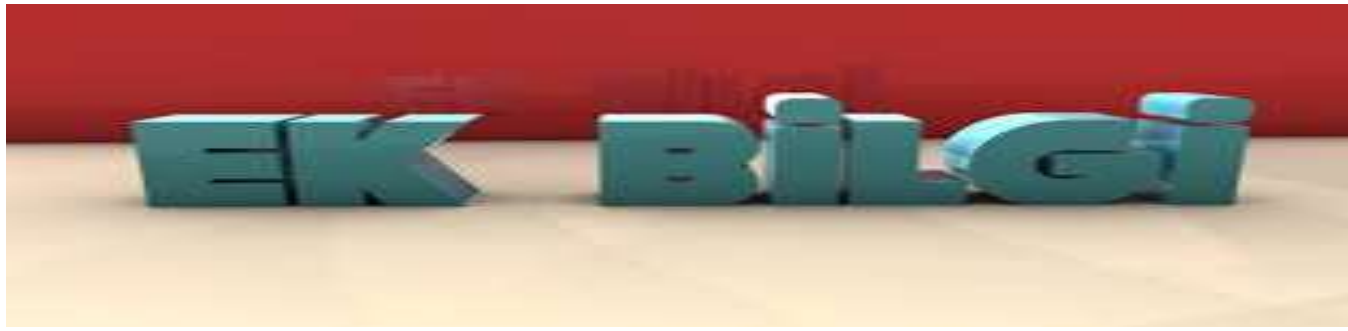
- İŞÇİNİN BİR YILLIK ÇALIŞMA KIDEMİNİN OLMASI
- YAPILAN İŞİN VE İŞYERİNİN YILLIK ÜCRETLİ İZİNE ELVERİŞLİ OLMASI (MEVSİMLİK İŞLER, KAMPANYA İŞLERİ, SÜREKSİZ İŞLER)
- İZİN SÜRELERİ;
 - 1-5 YIL ARASI ÇALIŞMA KIDEMİ 14 GÜN
 - 5 FAZLA-15 YILDAN AZ 20 GÜN
 - 15 YILDAN FAZLA 26 GÜN
 - 18 VE KÜÇÜK YAŞLAR İLE 50 VE YUKARI YAŞLARDA 20 GÜNDEN AZ OLAMAZ

• YILLIK ÜCRETLİ İZİN



KOŞULLAR ;

- İZİN KURAL OLARAK BÖLÜNEMEZ. ANCAK TARAFLARIN ANLAŞMASI HALİNDE BİR BÖLÜMÜ 10 GÜNDEN AZ OLMAMAK ÜZERİ BÖLÜMLER HALİNDE KULLANILABİLİR.
- İŞÇİNİN İZİN KULLANMASI TARİH ETKİSİ İŞVERENDEDİR.
- YILLIK İZİN KURAL OLARAK YILLIK İZİN PLANI İLE SENE BAŞINDA BELİRLENİR.
- İŞLETMENİN BULUNDUĞU YERDEN FARKLI BİR YERE İZNE GİDECEK İŞÇİLER BALGELENDİRMEK ŞARTIYLA BİR DEFAYA MAHSUSU 4 GÜNE KADAR İLAVE İZİN (YOL İZNİ) VERİLİR.
- İŞÇİ İZİNİ İLE İLGİLİ TALEPLERİ BİR AY ÖNCESİNDEN İŞVERENE YAZILI OLARAK BİLDİRİR VE TALEP EDER.
- İŞVERENE TOPLU İZİN HAKKI TANINMIŞTIR. BU DÖNEM NİSAN BAŞI İLE EKİM SONU ARASINDADIR.



ZAMANAŞIMI DÜZENLEMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANMAK KAYDIYLA HANGİ KANUNA TABİ OLURSA OLSUN, YILLIK İZİN ÜCRETİ VE AŞAĞIDA BELİRTİLEN TAZMİNATLARIN ZAMANAŞIMI SÜRESİ BEŞ YILDIR.

- A) KIDEM TAZMİNATI.
- B) İŞ SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİM ŞARTINA UYULMAKSIZIN FESHİNDEN KAYNAKLANAN TAZMİNAT.
- C) KÖTÜNİYET TAZMİNATI.
- D) İŞ SÖZLEŞMESİNİN EŞİT DAVRANMA İLKESİNE UYULMAKSIZIN FESHİNDEN KAYNAKLANAN TAZMİNAT.

2017 YILI İTİBARI İLE

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

TÜRKİYE'DE İSG'NİN YASAL BOYUTU;

2012 YILINDA KABUL EDİLEN 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU İLE DÜZENLENMİŞTİR.



TOPLU İŞ HUKUKU

2012 YILINDA 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ KANUNU KABUL EDİLMİŞTİR.

SENDİKA;

“İŞÇİLERİN VE İŞVERENLERİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE ORTAK EKONOMİK VE SOSYAL HAK VE ÇIKARLARINI KORUMAK VE GELİŞTİRMEK İÇİN EN AZ 7 İŞÇİ VEYA İŞVERENİN BİR ARAYA GELECEK BİR İŞKOLUNDA FAALİYETTE BULUNMAK ÜZERE OLUŞTURDUKLARI TÜZEL KİŞİLİKTİR.”



TOPLU İŞ HUKUKU

SENDİKA UNSURLARI;

- ORTAK AMAÇ
- SERBEST KURULUŞ
- BAĞIMSIZLIK
- CUMHURİYETİN NİTELİKLERİNE VE DEMOKRATİK ESASLARA UYGUNLUK
- ÖZEL HUKUK TÜZEL KİŞİLİĞİ



TOPLU İŞ HUKUKU

KONFEDERASYON;

“DEĞİŞİK İŞ KOLLARINDA EN AZ BEŞ SENDİKANIN BİR ARAYA
GELEREK OLUŞTURDUKLARI TÜZEL KİŞİLİĞE SAHİP
KURULUŞLAR”

TOPLU İŞ HUKUKU



SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ;

- BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ
 - POZİTİF ÖZGÜRLÜK (GİRME, KURMA HAKKI)
 - NEGATİF ÖZGÜRLÜK (ÇIKMA, ÜYE OLMAMA)
- KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ
 - KENDİ VARLIĞINI KORUMA, KENDİNE ÖZGÜ FAALİYETTE BULUNMA

TOPLU İŞ HUKUKU

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ;

- BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ
 - POZİTİF ÖZGÜRLÜK (GİRME, KURMA HAKKI)
 - NEGATİF ÖZGÜRLÜK (ÇIKMA, ÜYE OLMAMA)
- KOLLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ
 - KENDİ VARLIĞINI KORUMA, KENDİNE ÖZGÜ FAALİYETTE BULUNMA

TOPLU İŞ HUKUKU

- SENDİKALAR İŞKOLU DÜZEYİNDE ÖRGÜTLENMESİ İLKE OLARAK KABUL EDİLMİŞTİR
- İŞKOLLARI 20 TANEDİR;

AVCILIK, BALIKÇILIK TARIM, ORMANCILIK	AĞAÇ VE KAĞIT	ÇİMENTO, TOPRAK, CAM	GEMİ YAPIMI, DENİZ TAŞIMACILIĞI
GIDA SANAYİ	İLETİŞİM	METAL	SAĞLIK, SOSYAL HİZMETLER
MADENCİLİK TAŞ OCAKLARI	BASIN, YAYIN GAZETECİLİK	İNŞAAT	KONAKLAMA EĞLENCE İŞLERİ
PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK, İLAÇ	BANKA, FİNANS ,SİGORTACILIK	ENERJİ	SAVUNMA, GÜVENLİK
DOKUMA HAZIR GİYİM DERİ	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM, GÜZEL SANATLAR	TAŞIMACILIK	GENEL İŞLER

TOPLU İŞ HUKUKU

SENDİKA KURUCU OLABİLME KOŞULLARI;

- İŞÇİ VE İŞVEREN NİTELİĞİNE SAHİP OLMA
- FİİLEN ÇALIŞIR OLMA
- EHLİYET SAHİBİ OLMA VE KAMU HAKLARINDAN YASAKLI OLMAMA
- BELİRLİ SUÇLARDAN HÜKÜM GİYMEMİŞ OLMA

TOPLU İŞ HUKUKU

SENDİKA ÜYELİĞİ;

- İŞÇİ VE İŞVEREN NİTELİĞİNE SAHİP OLMA
- İŞÇİNİN 15 YAŞINI DOLDURMUŞ OLMASI GEREKİR
- AYNI İŞKOLUNDA BAŞKA BİR SENDİKAYA ÜYE OLMAMA
- SENDİKA TÜZÜĞÜNDE EK KOŞUL VARSA BUNLARA SAHİP OLMA

TOPLU İŞ HUKUKU

SENDİKA ÜYELİĞİNDEN DOĞAN HAKLAR;

- FAALİYETLERE VE YÖNETİME KATILMA HAKKI
- ÜYENİN KORUNMASI HAKKI
- TESİS VE FAALİYETLERDEN YARALANMA HAKKI

SENDİKA ÜYELİĞİNDEN DOĞAN BORÇLAR;

- SENDİKA DÜZENİNE UYMA BORCU
- AİDAT ÖDEME BORCU



TOPLU İŞ HUKUKU

SENDİKA ÜYELİĞİNDEN DOĞAN HAKLAR;

- FAALİYETLERE VE YÖNETİME KATILMA HAKKI
- ÜYENİN KORUNMASI HAKKI
- TESİS VE FAALİYETLERDEN YARALANMA HAKKI

SENDİKA ÜYELİĞİNDEN DOĞAN BORÇLAR;

- SENDİKA DÜZENİNE UYMA BORCU
- AİDAT ÖDEME BORCU



TEŞEKKÜRLER ...

