

MADDE 26: Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi

**Haklı Nedenle Derhal Fesih
Süreye Tabi mi?**

MADDE 26: Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi

Haklı Nedenle Derhal Fesih Süreye Tabi mi?

İşçi veya işverenin haklı nedenlerle sözleşmeyi derhal fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak **altı iş günü geçtikten** ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren **bir yıl sonra** kullanılamaz

Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

MADDE 27: Yeni İş Arama İzni

**Bildirim Süreleri İçinde İşçi Yeni İş
Arama İçin İzin İsteyebilir mi?**

MADDE 27: Yeni İş Arama İzni

Bildirim Süreleri İçinde İşçi Yeni İş Arama İçin İzin İsteyebilir mi?

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.

İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek kullanabilir.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırorsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

MADDE 29: Toplu İşçi Çıkarma

Hangi Durumlarda Toplu İşçi

Çıkarma Söz konusu Olur?

Uyulması Gereken Kurallar Nelerdir?

MADDE 29: Toplu İşçi Çıkarma

**Hangi Durumlarda Toplu İşçi
Çıkarma Söz konusu Olur?
Uyulması Gereken Kurallar Nelerdir?**

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri,
bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son
Verme işlemlerinin hangi zaman diliminde
gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini
Bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra
hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

(Bu maddeye aykırılık durumunda her işçi için dörtyüzelli Türk Lirası idari para cezası verilir)

MADDE 30: Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu

Engelli, Eski Hükümlü ve Terör

Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu

Devam Ediyor mu? Kriterleri Nedir?

MADDE 30: Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu

Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu

Devam Ediyor mu? Kriterleri Nedir?

İşverenler **elli veya daha fazla** işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan Terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Aynı il sınırları içinde bulunan işyerleri bir işyeri olarak kabul edilir.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı %6 dır. Ancak engelliler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz.

işyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır.

işverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye iş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

Özel Sektörde Yüzde 3 Kamuda Yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi çalıştırmak zorundadır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde alıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınınca birlikte çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Belirtilen Oranlarda Sakat, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırılmadığı Takdirde Sonuçları Ne Olur?

Engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için binyediyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

MADDE 38 Ücret kesme cezası

İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.