

# **İŞ HUKUKU DERS NOTLARI**

**(Mühendislik Fakülteleri, İİBF'si  
ve TBMYO Bölümleri İçin)**

**2019-Elazığ**

1. İŞ HUKUKU KAVRAMI VE KONUSU İş Hukuku, işçiler ve işverenler arasındaki ilişkileri düzenleyen ve inceleyen bir hukuk dalıdır. Toplum hayatında, konusu insan faaliyeti olan pek çok ilişkiden söz edilmek imkanı varsa da; İş Hukuku yalnız hizmet akdinden doğan ve bağımlı (tabi) hizmet yükümlülüğü içindeki insan ilişkilerini konu alır. Kısaca, söz konusu yükümlülüğün ortaya çıkardığı işçi, işveren ve bunların devletle olan ilişkilerinin düzenlenmesi amacıyla meydana getirilen hukuk kurallarını bir sistem içinde inceleyen hukuk dalına İş Hukuku adı verilmiştir. İş bir hukuku sadece özel hukuka ait bir sözleşmeye dayanan bağımlı çalışmayı düzenleyen kurallardan oluşur. İş Hukukunda yoğun bir devlet müdahalesi bulunmaktadır. İşçi ve işverenin, çalışma hayatında karşılıklı ilişkilerinin düzenlenmesinde devletin müdahil olması, İş hukukunu Karma hukuk alanı kapsamına yaklaştırmaktadır. İş hukukuna bu açıdan baktığımızda sadece hizmet sözleşmesinin tarafları arasındaki ilişkiyi düzenlemez, aynı zamanda tarafların her birinin üye olabilecekleri örgütler ve toplu iş sözleşme ve mücadelesini de kapsar. İş hukukunun bu görünümü iş hukukunun, “bireysel iş hukuku” ve “toplular iş hukuku” diye ikiye ayrılarak incelenmesini doğurmaktadır. Bununla beraber toplu iş hukukunun da daha iyi anlaşılmasını sağlamak için, “sendikalar hukuku”, “toplular iş hukuku” şeklinde ikiye ayrıldığı görülmektedir.

## 2. İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI: İş Kanunu 2. madde

**İŞÇİ:** bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.

- bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmaya: borçlar kanununda hizmet akti olarak tanımlanmıştır. iş sözleşmesi: bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işverenin) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme.
- bağımlı olarak çalışma işçiyi benzer statülerden ayıran bir ölçüt. Bağımlılık önemli.

**Memur:** bir atama işlemi ile statüye intibak ettirilen kişidir.

Kamuda işçilerde var. Kamuda işçiye benzer statüde sözleşmeli personel de var. Hem 657/4 maddeye bağlı. Uygulamada çok vardır. 399 sayılı KHK daha ayrıntılı.

**İşçi kavramına yakın çiraklık ilişkisi:** hem borçlar kanununda düzenlenmiş hem de 3308 sayılı çiraklık eğitim kanununda düzenlenmiş.

**Çirak ile işçiyi ayırt edici özellik:** işçilikte iş karşılığı olarak bir ücret alam yönü bulunduğu

halde ıraklıkta bir meslek ve sanat öğrenme ağır basar. (cret ikinci planda)

Çırak işçi değil. Kanun kapsamında değil. Gerçekte işçi olup da çırak adı altında çalıştırılabilir. İlişki gerçekte işilikse iş kanunu kapsamındadır.

İşVEREN: İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.

Gerçek kişiye problem yok. Uygulamada adi şirketlerin tüzel kişiliği yok.

İşVEREN VEKİLİ: İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişilere işveren denir. İşveren vekilinin hareketleri işvereni bağlar.

Genel müdür işveren vekilidir. Departman müdürü, müdür yardımcıları işveren vekilidir.

İşyerinde işveren vekili bir tane değildir.

Bu tanım sendikalar kanununda tamamen farklıdır. Oradaki tanıma göre işveren adına işin, işletmenin bütününü sevk ve idare eden kişi işveren vekilidir.

İşveren vekilliği sıfatı o kişi için işçilere tanınan hak ve ykmllkleri ortadan kaldırmaz. (kendi işverenine karşı o da işçi)

İşYERİ: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

-bir işin yapılması lazım. (mal veya hizmet)

-iş yerinden söz edebilmek için işçi bulunmalı.

İşyerine bağlı yerler: ayrı bir fiziki alanda bulunsalarda bağımsız bir işyeri değildirler. Bu tür yerler de asıl işyerinden sayılırlar. Bir yerin işyerine bağlı yer olup olmadığı tespitinde 2 ölçüt sözkonusu:

1.nitelik yönünden bağlılık: işverenin işyerinde rettiğ mal veya hizmet üretiminin nihai saffaya gelinceye kadarki bölümlerine katkısı olan bir yer ise nitelik yönünden bağlılık var.

2.yönetim yönünden bağlılık: bu yerlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş olmasıdır.

Eklentiler: bir işyerindeki dinlenme, ocuk emzirme, yemek, uyku, muayene, bakım ve araçlar işyerinin eklentilerindendir. Ve işyerine dahil sayılırlar.

İşyerini bildirme: kanun kapsamına giren nitelikte bir işyeri kuran, devralan,değiştiren, kapatan işveren işyerini bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Eğer işyerinde bir alt işveren varsa taşeron da bu işyerini ayrıca bildirmek zorundadır.

İşyerinin devri: işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde devir sırasında mevcut iş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla devralana geçer. (orjinal bir düzenlemedir) işyerinin devir tarihine kadar hizmet sözleşmesi ilişkin kідeminden doğan tüm haklarıda (kідem tazminatı) devralan işverene geçer. İşçilerin devirden önce doğmuş olan ve devreden kadar ödenmesi gereken haklardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Devreden açısından 2 yıldır. Bu hüküm kідem tazminatından devreden işverenin sorumluluğına ilişkin bir sınırlama teşkil etmez. 2 yılla sınırlı olması onun kідem tazminatı dışındaki borçlarını ilgilendirir. İşyerinin devri işçi açısından hizmet sözleşmesinin feshi için bir haklı sebep oluşturmaz.

#### ALT İŞVEREN-ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİ:

Asıl işin bir bölümü veya tümü taşeronla bölünemez.

Kanunda çok açık olmamakla beraber asıl işveren, bir ilişkinin asıl işveren- alt işveren ilişkisi olabilmesi için alt işveren aldığı işin asıl işverene ait işyerinde görülmüş olması gerekir. Somut herhangi bir olayda farklı yorumlara varılabilirse de kural budur.

Alt işveren ilişkisinin hukuki sonuçları:

İş kanunu 2. maddede alt işveren-asıl işveren ilişkisi kurulduğunda alt işverenin işçilerinin kendi işverenlerine karşı kanundan, hizmet sözleşmesinden (iş sözleşmesi) veya varsa alt işveren ile yapılmış toplu iş sözleşmesinden asıl işverende müteselsilen sorumludur.

(haklardan asıl işveren de sorumlu)

Yeni kanunla; asıl işveren de taraf olacak. Asıl işverenin taraf olduğu toplu sözleşmelerden işçileri yararlanabilir.

Alt işveren ilişkisine getirilen sınırlamalar ve muvazaa:

Tarafların görünürde işlem yaparak başka bir işlemi örtmeleri. Günlük hayatta şike. Muvazaa çok kolay yapılır.

Asıl işverenin bir alt işveren ile kurduğu ilişkisi gerçek veya kanuni unsurları bünyesinde taşıyorsa ortada alt işveren olarak da farklı bir işveren (asıl işverenden farklı) ve iş aldığı

işyeri de farklı bir işyeri olacaktır. Buna karşı, ilişki muvazaalı ise alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri gibi işlem görecektir, sayılacaklar. Yeni iş kanunu ispatı güç olan muvazaa olgusunun somut olayda ispatı için bazı düzenlemeler getirmiş. Bu düzenlemeler göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz. Ayrıca daha önce asıl işverenin işçisi olan bir kimseyle alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak muvazaalı bir alt işveren ilişkisinde alt işveren ilişkileri, asıl işveren ilişkileri olarak işlem görürler.

Mutlak yasak değil karine. Her aykırılık müeyyide getirmez. (hocanın yorumu)

### İŞ KANUNU'NUN UYGULAMA ALANI:

Kural olarak iş kanunu 4. maddede belirtilen istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerinin işverenleriyle, işveren vekilleriyle ve işçilerine konularına bakılmaksızın uygulanır. Kanun 4. maddede bazı istisnalar belirterek bu istisnalarla kanunun uygulanamayacağını belirtir. İstisna teşkil eden işlerde bazılarında, özel iş kanunları mevcut olup, deniz iş kanunu gibi, bu kanunlar uygulanır. Bunun dışında ise uygulanacak yasa borçlar kanunu hükümleridir.

#### İstisnalar:

1. istisna: deniz taşıma işleridir. Bunlar 854 sayılı deniz iş kanununun hükümlerine tabidir. Ancak kıyılarda veya liman ve iskelelerde karadan gemiye, gemiden karaya yapılan yükleme boşaltma işleri iş kanununa tabiidir. Aynı şekilde deniz iş kanununun kapsamına girmeyen ve tarım işide sayılmayan denizlerde çalışan su ürünleri üreticilerinin (balıkçılık) yaptığı işlerde iş kanununa tabiidir.
2. istisna: hava taşıma işi. Bu işlerinde havacılığın yer tesislerinde yapılan işleri (apronlarda, bilet satışlarında) iş kanununa tabiidir.
3. istisna: 50'den az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri. 50den fazla ise iş kanununa tabiidir.

Tarım işlerinin bazıları işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın iş kanununa tabiidir.

#### Bunlar:

- tarım alet ve makinelerinin yapıldığı işyerleri
- halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumundaki park ve bahçe işleri.

- tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri
- tarım sanatlarıyla ilgili işler (zeytinyağı, konserve fabrikaları gibi)

4. istisna: ev hizmetlerinde çalışanlar. (dadı aşçı...)
5. istisna: çıraklık işi. Kural olarak çıraklar bu kanunun kapsamı dışındadır.
6. istisna: profesyonel sporcular. (futbolcular)
7. istisna: rehabilitasyon çalışanlarında
8. istisna: 507 sayılı esnaf ve sanatkarlar kanununa uygun 3 işçinin çalıştığı işyerleri
9. istisna: evlerde yapılan el sanatlarıyla ilgili işler (halıcılık..)

Kanunun istisnalar maddesinde açıkça sayılmamakla beraber gazeteciler basın iş kanunundaki gazeteci tanımına uygun olmak kaydıyla, bu kanun kapsamına dahildir. İş kanunu kapsamında değildir.

#### İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ:

İş kanunu, borçlar kanunundaki hizmet akdinden farklı olarak ve adlandırma olarak hizmet akdi yerine iş sözleşmesi sözcüğünü kullanarak bir tanım vermiştir. Buna göre;

İş sözleşmesi: bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafında (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir.

Aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir. Ancak; süresi 1 yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı olması gerekir. Buradaki yazılı şekil özellikle sözleşmenin belirli süreli olup olmadığının ispatı açısından önemli. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç 2 ay içerisinde çalışma koşullarını, ücreti, belirli süreli ise süreyi belirten bir belge vermek zorundadır.

#### SÜREKLİ – SÜREKSİZ İŞLERE İLİŞKİN İŞ SÖZLEŞMELERİ:

Sürekli ve süreksiz iş ayrımı sözleşmenin taraflarının belirledikleri bir süre olmayıp işin niteliğinden kaynaklanan bir olgudur. İş kanunu 10. maddesine göre nitelikleri bakımından en çok 30 gün süren işler süreksiz işler, bundan fazla süren işler ise sürekli işlerdir.

Sürekli iş, süreksiz iş sözleşmesi ayrımının önemi iş kanununun 10. maddesinde belirtilen hükümlerinin süreksiz iş sözleşmesi hükümlerine uygulanmasıdır.

## BELİRLİ SÜRELİ – BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ:

Bir sözleşmede taraflar açık bir sona erme tarihi yada sözleşme için bir süre öngörmüşlerse böyle bir hizmet sözleşmesi belirli süreli, bir süre öngörülmemişse belirsiz süreli iş sözleşmesi olacaktır.

Sözleşmenin belirli süreli olması kararlaştırılan bir tarih nedeniyle olabileceği gibi işin belirli süreli olmasıyla da ortaya çıkabilir.

İş kanunu belirli süreli sözleşmelerin istisna olduğunu iş ilişkisinin taraflarca bir süreye bağlanmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu öngörmüştür. (madde 11)

Alt işveren: işverene iş yapan başka bir işveren.

3 yasak var bunlara aykırı davranırsan alt işveren, asıl işveren olacak.

İş sözleşmesi; işçi işveren arasındaki sözleşmedir, hizmet sözleşmesidir. Belirli ya da belirsiz olabilir. Tam süreli ya da kısmi süreli olabilir.

Belirsiz süreli sözleşme; işçinin sözleşmede ne kadar çalışacağı açık olarak kararlaştırılmamışsa belirsiz sürelidir.

Somut bir süre varsa, belirli süreli hizmet sözleşmesidir.

İş hayatında aslolan belirsiz sürelidir.

Hangi hallerde belirli olabilir:

belirli süreli işlerde (baraj inşaatı..) veya ♣

belirli bir işin tamamlanması için veya ♣

belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılan sözleşmeler. ♣

Sözleşmeye süre koyduğunuz zaman belirli süreli olmuyor. O koşullar aranır.

Yenilemeyi gerektiren esaslı bir sebebin olması gerekir. Uzatılması için.

## DENEME SÜRELİ HİZMET SÖZLEŞMESİ:

İşçi işe başladığı zaman o işte verimli olacak mı olmayacak mı diye bir süre, deneme süresi.

İsterlerse sözleşmenin başındaki süreyi deneme süresi sayarlar (süre belirli olsun, olmasın)

Diledikleri zaman sözleşmeyi feshedebilirler deneme süresi içindeyken. Deneme süresi

işçinin daha aleyhine. İşverene o ilişkiden kolayca kurtulabilmeyi sağlar. Deneme süresi en

fazla 2 ay olabilir. Toplu sözleşmelerle kararlaştırılırsa 4 aya kadar arttırmak mümkündür.

Kanun deneme süresi tespit edebilirsiniz diyor, imkan tanıyor.

O adam yine işçi konumunda. Ücretini ödemek zorunda, diğer işçilerden farkı yok. Deneme süresi içindeyken istedikleri zaman sözleşmeyi feshedebilirler. Kanundaki prosedüre uymak zorunda değil.

Deneme süresi geçti, işçi çalışmaya başladı, kıdeme bağlı süre işe başladığı andan itibaren başlar.

#### TAM SÜRELİ – KISMİ SÜRELİ HİZMET SÖZLEŞMESİ:

işçinin normal haftalık çalışma süresi tam süreli çalışan işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmiş ise kısmi süreli hizmet sözleşmesi söz konusu olur.

Yasal çalışma süresi içinde veya yakın olarak çalışacağı kararlaştırılmışsa tam süreli hizmet sözleşmesi vardır.

Belirsiz süreli çalışan adama ne veriyorsan belirli süreli çalışanlara da aynısını vermek zorundasın. Ayrım yapamazsın. Kıdeme bağlı hakların hesaplanmasında aynı haklara sahipler. Çalıştığı süreye göre ona da hak vereceksin. (kısmi sürelide)

İşçilik haftalık normal çalışma süresi, tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenmişse kısmi sürelidir. İşveren ayrım yapamaz.

#### ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA:

Bu da kısmi süreli. İşçinin ne zaman ve ne kadar çalışacağı taraflarca belirlenir.

Yazılı sözleşmeyle işçinin üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğini kararlaştırıldığı iş ilişkisi, hizmet ilişkisi. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Farkı: adam çağrıldığı zaman çalışacak. Ne zaman ne kadar çalışacağı belirli değil.

Hafta, ay veya yıl gibi belirli bir zaman dilimi içersinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını eğer taraflar belirlemez ise işveren haftalık 20 saat iş vermek zorundadır. Bu süre içersinde işçi çalıştırılmazsa dahi ücreti ödenir. Taraflar 5 saat kararlaştırabilir. En az sınırı yok.

Sözleşmede işçinin günlük olarak ne kadar çalışacağı kararlaştırılmamış ise işveren her çağırdığı günde en az 4 saat üstüste çalıştırmak zorundadır. İşveren bu çağrıyı aksi kararlaştırılmamışsa en az 4 gün önceden yapmak zorundadır.



Hangi tür sektörlerde olabilir uygulanabilir? Yükleme boşaltma, tamir işleri her zaman olmayan.

### GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ ( ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ )

İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak kaydıyla holding bünyesi içersinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmak koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi kurulmuş olur.

Öncelikle adamın rızasını alacaksınız. (devir esnasında)

Aynı holding içinde başka bir işte çalışabilir. Benzer iş olmak zorunda değil. Başka bir işyerine gidiyorsa, benzer iş olması lazım.

bu ilişkinin sonuçları:

- Devreden işverenle işçinin iş sözleşmesi devam ediyor. Ancak bu süre içersinde işçi, iş görme borcunu devralan işverene karşı ödemekle yükümlü.
- İşçi işyerine ve işe ilişkin olup kusuruyla neden olduğu zararlardan devralan işverene karşı sorumludur.
- Ayrıca aksi anlaşılmıyorsa eğer, kanundan kaynaklanan diğer yükümlülükler bakımında da geçici iş ilişkisi kurulan işverene yerine getirmek zorunda.
- Devralan işveren bu süre içersinde talimat verme hakkına sahip.
- Sağlık ve güvenlik risklerine karşı işçiye gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. Kendi işçisiymiş gibi.
- Devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Ancak devralan işveren işçinin kendisine çalıştığı süre içersinde ödenmeyen ücretten ve işçiye gözetme borcundan ve SSK primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur.
- Fesih hakkını ancak devreden kullanabilir.
- En fazla 6 ay süreyle devredilebilir. Gerekliği takdirde 2 defa yenilemek mümkündür. Azami süre 18 ay. Yenilemek için de işçinin rızasını almak zorunda. 18 aylık sınırlama sadece işverene aittir. 6 aydan sonra başka bir işyerine devredilebilir.
- İşyeri eğer (devralan) grev ve lökavt aşamasına gelmiş bir iş uyuşmazlığının tarafı ise işçi gerv ve lökavt uygulaması sırasında çalıştırılmaz. Böyle bir durumda devreden işveren bu süre içersinde işçiye kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

•Toplu işçi çıkarmaya giden işyerlerinde, çıkartma tarihinden itibaren 6 ay içersinde toplu çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleştirilmez.

### **TAKIM SÖZLEŞMESİ:**

Birden çok işçinin meydana getirdiği takımı temsilen takım kılavuzu sıfatıyla bu işçilerden birinin işverenle yaptıkları sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin yazılı biçimde yapılması zorunludur. Bu takım sözleşmesinde her bir işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. İşçilerin işe başlamasıyla birlikte takım sözleşmesinde yazılı şartlarla her bir işçiyle işveren arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur. Ancak takım sözleşmesi hakkında BK 110. madde hükmü uygulanır. (başkasının fiilinin taahhüdü)

Ücret her bir işçiye ayrı ayrı ödenir. Takım kılavuzu için işçileri ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

Tarım işlerinde kullanılır genellikle.

Önce takım kılavuzuyla işveren arasında ilişki kuruluyor. Adeta bir işçilik temin sözleşmesi. Takım kılavuzunun alt işverenden farkı: alt işveren ayrı bir işveren. Hizmet sözleşmesi alt işverenle işçi arasında oluyor. Takım kılavuzluğunda, kılavuzla işçi arasında sözleşme olmuyor.

### **İŞ SÖZLESİ YASAKLARI**

İş hukukunda serbesti esastır. Diğer bir deyişle herkes istediği kişiyle istediği biçimde sözleşme yapabilir. Ancak bu kural bireylere zarar verebileceği için sınırlanmıştır. Bu sınırlamalar şunlardır:

#### **1-Yaş ve cinsiyet ile ilgili sınırlamalar:**

☐15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır.

☐14 Yaşından küçük ancak ilkokulu bitirmiş çocuklar hafif işlerde çalıştırılabilir.

☐18 yaşından küçükler ve kadınlar ağır ve tehlikeli işlerde madenlerde ve su altında çalıştırılmaz.

## 2-Sağlıkla ilgili sınırlamalar

□□18 yaşından küçük çocuklar, her altı ayda bir sağlık kontrolünden geçirilmeli ve rapor alınmalıdır.

## 3-Yabancılarla ilgili sınırlamalar

□□Yabancıların Türkiye Cumhuriyetinde çalıştırılabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan izin alınması gerekir.

## İŞ SÖZLESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

Her ne kadar iş hukukunda serbesti esas ise de bazı hallerde işverenler belirli bir takım işçilerle iş sözleşmesi yapmak zorundadırlar. Bu zorunluluk halleri şunlardır:

### 1-Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu

□□50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işverenleri çalıştırdıkları işçilerin yüzde üçü oranında özürlü çalıştırmak zorundadır. Ancak özel sektör işverenlerinin eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu yoktur.

□□50 ve daha fazla işçi çalıştıran kamu işverenleri çalıştırdıkları işçilerin yüzde dördü oranında özürlü, yüzde ikisi oranında eski hükümlü çalıştırmak zorundadır.

□□Bu kişiler herhangi bir işte değil ruhi ve fiziki durumlarına uygun işlerde çalıştırılabilirler. İşverenler bu işçileri Türkiye İş Kurumu'ndan istemelidirler.

(İş Kanunu md.30) Çalıştırma Zorunluluğu	Kamu İşyerlerinde	Özel Sektör İşyerlerinde	Çalıştırmama cezası
Özürlü İşçi Çalıştırma	%4	%3	2095,00 TL (Çalıştırılmayan İşçi başına)
Eski Hükümlü	%2	-	2095,00 TL (Çalıştırılmayan İşçi başına)

Çalıştırma			yan İşçi başına)
Toplam	%6	%3	

**Hizmet Sözleşmesinden Doğan Hak Ve Borçlar(Bir tarafın Borcu diğer tarafın hakkını oluşturur)**

**1. İşçinin Borçları = İşverenin Hakları**

**1.1.** 4857 sayılı İş Kanunun işçinin ve işverenin hak ve yükümlülükleri konusunu özel kanun olması nedeniyle kanununun tamamına dağıtmıştır. Buna rağmen işçinin borçları **Borçlar Kanunun 395- 400. maddeleri'** nde gösterilmiştir. Bunlar;

**1.1.1. İşçinin Bizzat çalışma borcu :** ( 395. Madde) Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.

**1.1.2. İşçinin Özen ve sadakat borcu : ( 396. Madde)**

**1.1.2.1.** İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

**1.1.2.2.** 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.

**1.1.2.3.** İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez.

**1.1.2.4. İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.**

### **1.1.3. İşçinin Teslim ve hesap verme borcu : ( 397. Madde )**

**1.1.3.1. İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhâl ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür.**

**1.1.3.2. İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle yükümlüdür.**

### **1.1.4. İşçinin Fazla Çalışma Borcu : ( 398. Madde )**

Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. Özel kanunlardaki hükümler saklıdır.

### **1.1.5. İşçinin Düzenlemelere ve Talimata Uyma Borcu : ( 399. Madde )**

İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.

### **1.1.6. İşçinin Kusurundan Sorumluluğu : ( 400. Madde )**

İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.

### **1.1.7. İşçinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Tedbirlerine Uyma Borcu : ( 6098 S.K. 399. Madde, 6331 S.K. 19. Madde )**

## **2. İşverenin Yükümlülükleri – İşçinin Hakları**

4857 sayılı İş Kanununda, 5510 Sayılı Kanunda, Borçlar Kanununda ve genel olarak iş mevzuatının bütününde işverenlerin yükümlülükleri gösterilmiştir. İşçinin borçlarının yanında işverenlerin yükümlülükleri doğal olarak daha geniş ve ayrıntısı ile açıklanmıştır.

**2.1. İşverenin Ücret ödeme borcu : ( 6098 S. K. 401 - 412. Maddeleri ve 4857 S.K. 32. Ve devamı maddeleri)** Ücret Ödeme Borcu ve ücret kalemleri ayrı bir başlıkta ayrıntısı ile inceleneceğinden bu paragrafta sadece başlıklarını vermekle yetineceğiz. Ücret ile ilgili tüm ayrıntılar için ilgili bölümü okuyabilirsiniz.

#### **2.1.1. Ücret**

#### **2.1.2. Fazla Mesai**

#### **2.1.3. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti**

**2.1.4. Hafta Tatili Alacağı**

**2.1.5. Yıllık İzin Alacağı**

**2.1.6. Prim Alacağı ( Sözleşme, Tis ve şirket uygulaması varsa )**

**2.1.7. Asgari Geçim İndirimi Alacağı**

**2.1.8. Yemek Ücreti ( Sözleşme, TİS ve şirket uygulaması varsa )**

**2.1.9. Yol Ücreti ( Sözleşme, TİS ve şirket uygulaması varsa )**

**2.2. İşverenin İş Araç Ve Malzemelerini Sağlama Borcu ( 6098 S.K. 413. Madde )**

**2.3. İşverenin İşin Görülmesinin Gerekletirdiği Her Türlü Gideri Karşılama Borcu (6098 S.K. 414. Madde)**

**2.4. İşverenin Taşıma Araçlarının Ve Masraflarının Karşılması Borcu (6098 S.K. 415. Madde )**

**2.5. İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruması Borcu (6098 S.K. 417-419 Maddeler )**

**2.5.1.** İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

**2.5.2.** İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

**2.5.3.** İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

**2.5.4.** İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak ve sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan işçinin bakım ve tedavisini ( iki hafta süreyle ) sağlamakla yükümlüdür. (6098 S.K. 418. Madde )

**2.5.5.** İşçiye ait kişisel veriler, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir. (6098 S.K. 419. Madde)

## **2.6. İbraname ve Cezai Şartların Hükümsüzlüğü : (6098 S.K. 420. Madde)**

**2.6.1.** Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

**2.6.2.** İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

**2.6.3.** Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz



hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

**2.6.4.** İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.

**2.6.5.** İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.

**2.7. İşverenin Hafta tatili ve İş Arama İzni Verme Yükümlülüğü : (6098 S.K. 421. Madde)**

**2.7.1.** İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.

**2.7.2.** İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi hâlinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür.

**2.7.3.** İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur.

**2.8. İşverenin Yıllık İzin Verme Yükümlülüğü : (6098 S.K. 422- 425. Maddeleri)**

**2.8.1.** İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.

**2.8.2.** Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir.

**2.8.3.** İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler.

**2.8.4.** İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür.

**2.8.5.** İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez.

**2.8.6.** Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

**2.8.7.** Yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar.

## **2.9. İşverenin Hizmet belgesi Verme Yükümlülüğü : (6098 S.K. 421. Maddesi)**

**2.9.1.** İşveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür.

**2.9.2.** İşçinin açıkça istemde bulunması hâlinde, hizmet belgesinde onun işgörmeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir.

**2.9.3.** Hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler ( İşten Ayrılış Nedeni bulunmasından zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir.

## **2.10. İşçinin Sınai Ve Fikrî Mülkiyet Hakları : (6098 S.K. 427. Maddesi)**

**2.10.1.** Buna göre 5846 Sayılı Fikir Ve Sanat Eserleri Kanunun 18. Maddesi gereğince de iş sözleşmesinde aksi bir şart öngörülmemiş ise ve ortaya çıkan eser işçinin görevine giren bir alanda meydana çıkarılmış ise memur, hizmetli ve işçilerin işlerini görürken meydana getirdikleri eserler üzerindeki haklar bunları çalıştıran veya tayin edenlerce kullanılır.

**2.10.2.** Buna karşılık işçinin görev tanımına girmeyen bir iş nedenleriyle üretilen bir eserde FSEK anlamındaki bütün haklar işçiye aittir.

## **2.11. İşverenin Eşit Davranma Borcu : ( 4857 S.K. 5. Maddesi )**

**2.11.1.** İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

**2.11.2.** İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

**2.11.3.** İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

**2.11.4.** Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

**2.11.5.** İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

**2.11.6.** İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

**2.11.7.** 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

**2.12. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerine Uyma Borcu : 6098 S.K. 417. Maddesi, Ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununca yapılması gerekenler)**

**2.12.1.** İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.

**2.12.2.** Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve

güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

**2.12.3.** İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

**2.12.4.** Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

**2.12.5.** Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

**2.12.6.** Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

**2.12.7.** İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

**2.12.8.** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlölükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

**2.12.9.** İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

**2.12.10.** İş kazası bildirilmesi ile ilgili yükümlölükler.

## **2.13. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

**2.13.1.** Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. ( 4857 S.K. 34. Maddesi )

**2.13.2.** “Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.” ( 6331 S.K. 13. Maddesi )

**2.14. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre yapılması gereken yükümlülükler:**

( Sosyal Güvenlik Hukuku Konusuna girmekle birlikte işçiye iş aktini feshetme hakkı vermesi açısından başlık olarak anlatılmıştır. ) Gerçek duruma aykırı sigorta giriş ve çıkış işlemleri yapmak, prime esas kazancı düşük göstermek gibi hallerde işçinin hakları da zedelendiğinden bu durum işçiye iş aktini haklı nedenlerle fesih hakkı verecektir.

**2.14.1.** İşe Giriş Bildirgesi Vermek ( 5510 S.K. 7. Ve 8. Maddesi)

**2.14.2.** Prime Esas Kazancı Hukuka Uygun Bir Şekilde Belirlemek ( 5510 S.K. 80. Maddesi)

**2.14.3.** Prime Esas Kazanç Üzerinden Prim Ödemesi Yapmak ( 5510 S.K. 79. Maddesi)

**2.14.4.** Ve Diğer Yükümlülükler

**HİZMET SÖZLEŞMESİNİ ASKIDA BIRAKAN SEBEPLER**

- **İşçinin Kanundan Doğan Yükümlülüğü Dışında ikinci kez Askere Gitmesi Durumunda**, Askı Süresi En Az İki Aydır.
- İşçinin Hastalanması Durumunda,
- aa. Kendi kusuru olduğunda arada 3 gün, yada bir ayda 5 gün işine devam etmezse
- bb.kendi kusuru dışında:İş Kanunu'nun 17. Maddesindeki bildirim Sürelerine 6 Hafta Eklenerek Bulunacak Süre Kadar Askıda Kalmaktadır.
- İşçinin Tutuklanması Ve Göz Altına Alınması Durumunda, İş Kanunu'nun 17. Maddesindeki Bildirim Süreleri Kadar Sözleşme Askıda Kalmaktadır.
- İşçinin Anne-Babasının, Kardeşinin , Eşinin Ölmesi Durumunda Sözleşme 3 Gün Süreyle Askıda Kalmaktadır.
- İşçiye Ücretsiz izin Verilmesi Durumunda, Ücretsiz İzin Süresince Sözleşme Askıda Kalmış Sayılır.
- Grev Süresince İş Sözleşmesi Askıda kalmaktadır. Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinde, Askı Süresinin Sona Ermesinden Sonra Sözleşme, Askıdan Önce Kaldığı Yerdeki Şartlarla Devam Ederken Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde, Askı Durumunun Ortadan Kalmasından Sonra İş Sözleşmesi Geriye Kalan Süreyle Sınırlı Olarak Devam Eder.

### **HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ**

#### **A) GENEL SEBEPLERLE SONA ERME**

**Borçlar Kanununda Düzenlenmiştir.**

**1.İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü;** Hükümsüzlük Yaptırımı İş Sözleşmesinin Geçersizliği Ve İş Sözleşmesinin İptali Olmak Üzere İki Şekilde Ortaya Çıkar.

**V İş Sözleşmesinin Geçersizliği;**Taraflardan Birinin Gerekli Ehliyete Sahip Olmaması, İş Sözleşmesinde Şekil Eksikliği, Konusunun Kanuna, Ahlaka, Adaba Aykırı Olması, Kişilik Haklarına Tecavüz Oluşturması, İmkansız Ol- Ması İş Sözleşmesinin **Mutlak Butlan** Yani Geçersiz Olması Sonucunu Ortaya Çıkarır.

**V İş Sözleşmesinin İptali;**İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında İradesi, **Yanılma, Aldatma, Korkutma** Gibi Nedenlerle Sakatlanan Taraf Yanılma, Aldatma,Halinin Öğrenildiği, Korkutmanın İse Ortadan Kalktığı Andan İti- Baren **Bir Yıl** İçinde Sözleşme İle Bağlı Kalmak İstemediğini Karşı Tarafa Beyan Ederek, İş Sözleşmesinin İpta- Lini İsteyebilir.(Nisbi Butlan)

## 2.Ölüm;

Ø **İşçinin Ölümü** İle İş Sözleşmesi Sona Erer.

Ø **İşverenin Ölmesi** Halinde İş Sözleşmesi Kural Olarak **Sona Ermez**. Hak Ve Borçlar Mirasçılara Geçer. Ancak İş Sözleşmesi **İşverenin Şahsı Göz Önüne Alınarak Yapıldıysa** Mesela; Bir Şeker Hastasına Her Gün Gelip İğne Yapılmak Üzere Bir Hemşireyle Anlaşılması Halinde Şeker Hastası **İşverenin Ölümü İle İş Sözleşmesi Sona Erer**.

## 3.Tarafların Anlaşması;

İş Sözleşmesi Taraflarının Anlaşarak, Mevcut İş Sözleşmesini Sona Erdirmeleri Hususunda Yaptıkları Sözleşmeye **İkale Sözleşmesi** Denir.

## 4.Belirli Sürenin Bitimi;

Ø Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Sürenin Dolması İle Kendiliğinden Sona Erer.

Ø İşveren Belirli Süreli İş Sözleşmesini Süresinden Önce Haklı Bir Sebep Olmaksızın Feshedecek Olursa, **Fesih Tarihi İle Sözleşmenin Sona Erme Tarihi Arasındaki Ücret Ve Ekleri İşçi Tarafından İstenebilir**.

Ø (*susma ile yenilenme*)Belirli Süre Sona Ermiş Olmasına Rağmen İşçi Çalışmaya, İşverende Çalıştırmaya Devam Ederse, İş Sözleşmesi Sükûtlâ Yenilenmiş Olur. Sona Eren İş Sözleşmesi 1 Yıl İçin Uzar. **Bir Yıldan Kısa Süreli İş Sözleşmesi İse İş Sözleşmesinin Süresi Kadar Uzar**.

Ø Sükûtlâ İş Sözleşmesinin Sürekli Yenilenmesi Halinde Birbirini İzleyen Belirli Sürekli İş Sözleşmeleri Ortaya Çıkar. Bu İş Sözleşmelerine **Zincirleme İş Sözleşmesi** Denir Ve İlk Yapıldığı Andan İtibaren **Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin** Sonuçlarını Doğurur.

### 1. B) SÜRELİ (BİLDİRİMLİ) FESİH

**İş Güvencesi Kapsamının Belirlenmesi;** Geçerli Sebebe Bağlı Olarak İş Sözleşmesinin Süreli Feshi, Ancak İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçiler İçin Söz Konusudur.

**İş Kanunu'nda Süreli Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması; 30** Veya Daha Fazla İşçi Çalıştıran iş yerlerinde, **En Az 6 Aylık Kıdemi** Olan İşçiler İçin Öngörülmüştür .İşletmenin Bütününü Sevk Ve Idare Etmeye Yetkili İşveren Vekilleri De Söz Konusu Güvencenin Dışında Tutulmuştur. İşçinin İş Güvencesi Kapsamına Girebilmesi İçin **Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi** İle Çalışıyor Olması Gerekir.

### Bildirim Süreleri;

- İşçi 6 Aydan Az Süreli İse **2 Hafta**,



- İşçi 6 Ay-1,5 Yıl Arası İse **4 Hafta**,
- 1,5 Yıl-3 Yıl Arası İse **6 Hafta**
- 3 Yılden Fazla İse **8 Hafta** Sonra İş Sözleşmesi Feshedilmiş Sayılır.

Ø Bildirim Süreleri İşçilerin **Kıdem** Sürelerinden Sayılır.

Ø Bildirim Süreleri İçinde Tarafların **Hak Ve Borçları** Devam Eder.

Ø İşveren Bildirim Süreleri İçinde İşçiye En Az **2 Saat** İş Arama İzni Vermelidir.

Ø İşveren İşçiyi İş Arama İzni Sırasında Çalıştırırsa Alacağı Ücrete Ek Olarak **%100** Zamlı Ücret Öder.

#### **Sürelİ Fesih Sebebi;**

Ø **30** Veya Daha Fazla İşçi Çalıştıran İşyerlerinde, En Az **6 Ay** Kıdemi Olan İşçinin Belirsiz Sürelİ İş Sözleşmesi, İşve- Ren Tarafından İşçinin Yeterliliği Veya Davranışları Yada İşletmenin, İşyerinin Veya İşin Gereklerinden Kaynak- Lanan **Geçerli Bir Sebebe Dayanarak Feshedilmesi Gerekir.**

Ø İşçinin **Yetersizliğinden** Kaynaklanan Sebeplere, Daha Az Verimle Çalışma, İşe Yatkın Olmama, Sık Sık Hastalanma Örnek Verilebilir.

Ø İşçinin **Davranışlarından** Doğan Sebeplere İse; Arkadaşlarını İşverene Karşı Kışkırtması, Uzun Telefon Görüşmeleri Yapması, Sık Sık İşe Geç Gelmesi, İşİ Aksatması Örnek Verilebilir. İşçinin Sosyal Açidan Olumsuz Bir Da V Ranışı, Toplumsal Ve Etik Açidan Onaylanmayacak Bir Tutumu, İşyerindek İ Üret İm Ve İş İlişk İsi Ne Olumsuz Bir Etkide Bulunuyorsa Geçer Li Bir Sebep Sayılmaz .

Ø İşletmenin, İşyerinin Veya **İşin Gereklerinden** Kaynaklanan Nedenler İkiye Ayrılır. **İşyeri Dışından** Kaynakla- Nan Sebepler; Sürüm Ve Satış Olanaklarının Azalması, Enerji Sıkıntısı, Ekonomik Kriz. **İşyeri İçi Sebepler**; Yeni Çalışma Yöntemlerinin Uygulanması, İşyerinin Daraltılması, Yeni Teknoloji Uygulaması Bazı Bölümlerin İptal Edilmesi Ve Bazı İş Türlerinin Kaldırılması.

#### **Geçerli Olmayacak Sebepler:**

- Sendika **Üyeliği** Ve Sendikal Faaliyetlere Katılmak,
- İşyeri Sendika **Temsilciliği** Yapmak,
- İşveren Aleyhine **İdari Ve Adli** Makamlara Başvurmak,
- İrk, Renk, Cinsiyet, Medeni Hal, Aile Yükümlülükleri, Hamilelik, Din, Siyasi Görüş Vb Sebepler,

- Kadın İşçilerin Doğumdan Önce **8 Hafta** Doğumdan Sonra **8 Hafta** Çalıştırılması Yasak Olan Sürede İşe Gelmemeleri
- Hastalık Ve Kaza Sebebiyle Bildirim Süresini **6 Hafta** Geçinceye Kadar Olan Süre İçinde **Geçici Olarak İşe Devam Etmemeleri** Geçerli Bir Sebep Değildir.
- İşyeri Dışında Uygunsuz Sosyal Hayatı Olması.

## **TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA**

İşveren, Ekonomik, Teknolojik, Yapısal Ve Benzeri İşletme, İşyeri Ve İşin Gerekleri Sonucu Toplu İşçi Çıkarmak İstedğinde, Bunu En Az **30 Gün** Önce Bir Yazı Ile İşyeri **Sendika Temsilciliğine**, İlgili **Bölge Müdürlüğüne** Ve **Türkiye İş Kuru- Mu**'na Bildirecektir. İşyerinde Çalışan İşçi Sayısı;

- 20-100 Arasında İse **10 İşçinin**
- 101-300 Arasında İse **%10** Oranında İşçinin
- 301 Ve Üzeri İse **30 İşçinin** Çıkarılması Toplu İş Çıkarmadır.

Fesih Bildirimleri, İşverenin Toplu İşçi Çıkarma İsteğini **Bölge Müdürlüğüne** Bildirmesinden **30 Gün** Sonra **Hüküm** Doğuracaktır.

## **Fesih Bildirimine İtiraz, Geçersiz Feshin Sonuçları**

Ø İşçi Fesih Bildiriminde Sebep Gösterilmediği Vaha Gösterilen Sebebin Geçerli Olmadığı İddiasıyla **1 Ay** İçinde **İş Mahkemesine** Dava Açabilir. Dava **Seri Muhakeme** Usulüne Göre **2 Ay** İçinde Sonuçlandırılır.

Ø Kararın Temyiz Edilmesi Halinde Yargıtay **1 Ay** İçinde Karar Verir.

Ø Feshin Geçerli Bir Sebebe Dayandığını **İşveren** İspatlamak Zorundadır.

Ø İşveren Tarafından Geçerli Bir Sebep Gösterilmediği Veya Gösterilen Sebebin Geçerli Olmadığı Mahkemece Veya Özel Hakemce Tespit Edilirse İşveren İşçiyi **1 Ay** İçinde İşe Başlatmak Zorundadır.

Ø İşçinin Başvurusuna Rağmen İşveren **İşçiyi İşe Başlatmazsa**, İşçiye En Az **4 Ay** En Çok **8 Aylık** Ücreti Tutarında Tazminat Ödemek Zorundadır.

Ø İşçinin Mahkeme Kararının Kesinleşmesine Kadar Çalıştırılmadığı Süre İçinde En Çok **4 Aya** Kadar Doğmuş Bulunan Ücret Ve Diğer Hakları Da Kendisine Ödenir.

Ø İşçi Mahkeme Kararının Kendisine **Tebliğinden** İtibaren **10 İş Günü** İçinde İşe Başlamak İçin **İşverene Baş- Vurmak** Zorundadır. İşçi Bu Süre İçinde Başvurmazsa Yapılan Fesih Geçerli Fesih Haline Gelir.

## **Usulsüz Süreli Fesih**

Ø Bildirim Şartlarına **Uyulmaksızın** Yapılan Feshe **Usulsüz Fesih** Denir.

Ø Bildirim Sürelerine Uyulmaması Durumunda Bildirim Süreleri Tutarındaki **Ücret İhbar Tazminatı** (Giydirilmiş Ücret) Olarak Ödenir.

Ø İşveren İsterse Bildirim Süresine Ait Ücreti Peşin Olarak Ödeyerek İş Sözleşmesini Fesih Edebilir.

### **Kötü Niyetli Sürekli Fesih**

Ø İşveren Fesih Hakkının Kötüye Kullanarak Sona Erdiği Durumlarda İşçiye Bildirim Süresinin **Üç Katı** Tutarın- Da **Kötü Niyet Tazminatı Ödenir**. İşçinin İşveren Hakkında Bir **Şikayette Bulunması** Veya İşveren **Aleyhine Dava Açılması** Ya Da **Şahitlik Yaptığı** İçin İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Gibi Haller İş Sözleşmesinin Kötü Niyetli Feshi Olarak Düşünülebilir.

### **C) DERHAL FESİH**

Ø **Sürelili Fesih** Sadece Süresi **Belirsiz** Olan İş Sözleşmelerinde Yapılırken, Derhal Fesih **Hem Süresi Belirli Hem De Süresi Belirsiz** İş Sözleşmelerinde Yapılır.

#### **İşçi Yönünden Derhal Fesih Sebepleri;**

##### **1. Sağlık Sebepleri (24/I)**

Ø İşin Yapılmasının İşçinin Sağlığı İçin Tehlikeli Olması

Ø İşçinin Sürekli Olarak Yakınında Bulunan İşçi Veya İşverenin **Bulaşıcı** Bir Hastalığa Yakalanması

##### **2. Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri (24/II)**

Ø İşverenin, İş Sözleşmesi Yapıldığı Zaman Bu Sözleşmenin Esaslı Noktalarından Biri Hakkında Yanlış Şartlar Göstererek İşçiyi Yanıltması,

Ø İşverenin, İşçinin Veya Aile Üyelerinin Birinin Şeref Ve Namusuna Dokunacak Şekilde Sözler Söylemesi, İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması,

Ø İşverenin İşçiye Veya Ailesine Karşı Sataşmalarda Bulunması, Gözdağı Vermesi, Kanuna Karşı Davranmaya Özendirmesi,

Ø İşçinin Diğer Bir İşçi Veya 3. Kişiler Tarafından İşyerinde Cinsel Tacize Uğraması

Ø İşçinin Ücretinin Kanun Hükümleri Ve Sözleşme Şartlarına Uygun Olarak Hesaplanmaması

Ø İşçinin Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmemesi

Ø Ücretin Parça Başına Veya İş Tutarı Üzerinden Ödenmesi Kararlaştırılıp Da İşveren Tarafından İşçiye Yapabileceği Sayı Veya Tutardan Az İş Verilmesi

### 3. Zorlayıcı Sebepler (24/III)

İşçinin Çalıştığı İşyerinde **1 Haftadan** Fazla Süre İle İşin Durması Halinde İş Sözleşmesi Derhal Feshedilebilir.

#### İşveren Yönünden Derhal Fesih Sebepleri

##### 1. Sağlık Sebepleri (25/I)

Ø İşçinin Kendi Kastından Veya Derli Toplu Olmayan Yaşayışından Yahut İçkiye Düşkünlüğünden Doğacak Bir Hastalığa Veya Sakatlığa Uğraması Halinde, Devamsızlığın **Ard Arda 3 İşgünü**, Veya Bir Ayda **5 İşgününden** Fazla Olması

Ø **Hastalık, Kaza, Doğum Ve Gebelik Gibi Hallerde** İşverenin İş Sözleşmesini Feshetmesi Daha Ağır Koşullara Bağlanmıştır. Buna Göre, İşçinin İşyerindeki Çalışma Süresine Göre Düzenlenmiş Olan Bildirim Sürelerini **6 Hafta Aşmasından** Sonra İşverenin Derhal Fesih Hakkı Doğar.

Ø İşçinin Yakalandığı Hastalığın Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olduğu Ve İşyerinde Çalışmasında Sakınca Bulunduğunun Sağlık Kurulunca Belirlenmesi Halinde İşveren İşçinin Sözleşmesini Derhal Feshedebilir.

##### 2. Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller (25/II)

Ø İşçinin Sözleşmesindeki Şartlar Konusunda İşvereni Yanıltması. Ör: Askerliğini Yapmadığı Halde Yaptım Demesi

Ø İşçinin, İşveren Yahut Bunların Aile Üyelerinin Herhangi Birinin Şeref Ve Namusuna Dokunacak Sözler Söylemesi Ve Davranışlarda Bulunması,

Ø İşçinin, İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması,

Ø İşçinin, İşveren Veya Aile Üyelerinden Birine Yahut İşverenin Başka Bir İşçisine Sataşması Ve İşçinin İşyerine Sarhoş Veya Uyuşturucu Madde Alarak Gelmesi,

Ø İşçinin İşverenin Güvenini Kötüye Kullanmak, Hırsızlık Yapmak, İşverenin Meslek Sırlarını Ortaya Atmak Gi Bi Davranışlarda Bulunması,

Ø İşçinin **İşyerinde 7 Günden** Fazla Hapisle Cezalandırılan Ve Cezası Ertelenmeyen Bir Suç İşlemesi

Ø İşçinin İşverenden İzin Almaksızın Veya Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın, **Ardı Ardına 2 İşgünü** Veya **Bir Ay** İçerisinde **İki Defa** Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İşgünü, Yahut Bir Ayda **3 İşgünü** İşe Devam Etme- Mesi,

Ø İşçinin Yapmakla Görevli Olduğu Ödevleri Kendisine Hatırlatılmasına Rağmen Yapmaması

Ø İşçinin İşverenin Malı Olan Makineleri Veya Tesisatı **30 Günlük Ücreti** ile Ödenmeyecek Hasara Uğratması,

Ø İşçinin Kendi İsteği Veya Savsaması Yüzünden İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi

**3.Zorlayıcı Sebepler (25/III):** İşçiyi İşyerinde **1 Haftadan Fazla Süre** ile Çalışmaktan Alıkoyan Bir Zorlayıcı Sebebin Ortaya Çıkması,

**4.İşçinin Tutuklanması (25/IV):** İşçinin Gözaltına Alınması Veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın **Bildirim Sürelerini** Aşmasından Sonra İşveren İşçinin İş Sözleşmesini Derhal Feshedebilir. (25/IV)

**NOT:** Derhal Fesih Hakkı Öğrenildiği Günden Başlanarak **6 İşgünü** Geçtikten Ve Herhalde Fiilin Olmasından İtibaren **1 Yıl** Geçtikten Sonra Kullanılamaz. Bu Bir Zaman Aşımı Süresi Değil **Hak Düşürücü** Süredir.

## **İŞ SÖZLEŞMESİNİN SON BULMASININ SONUÇLARI**

### **A.Kıdem Tazminatı**

- Türk İş Hukuku'na İlk Defa **1936 Tarihli 3008 Sayılı İ. K.** ile Girmiştir.
- Kıdem Tazminatı, İşçinin İş Sözleşmesinin Sona Eriş Biçimine Bağlı Olarak Ve İşçinin Çalıştığı Süre Dikkate Alınarak, Ücret Tutarına Göre İşveren Tarafından Ödenen Paradır.

### **1.Kıdem Tazminatının Koşulları**

#### **A.İş Kanunlarının Kapsamında Olmak**

#### **B.İş Sözleşmesinin Belli Şekillerde Sona Ermesi**

Ø İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanması İçin İş Sözleşmelerinin 1475 Sayılı İ.K. M.14'Te Sıralanan Şekillerinden Biri ile Sona Ermesi Gerekir.

Ø İş Sözleşmesi 24. Maddeden (I-II-III) Feshedilirse **Kıdem Tazminatı Alır.**

Ø Muvazzaf Askerlik Sebebiyle Sona Erdirilirse İşçi Kıdem Tazminatı Alır.

Ø **Kadın İşçi Evlendiği** Tarihten İtibaren **1 Yıl** İçinde İş Sözleşmesini Sona Erdirirse **Kıdem Tazminatı Alır.**

Ø İşçinin **Ölümü** Kıdem Tazminatına Hak Kazandırır.

Ø **Yaşlılık, Emeklilik, Malullük Aylığı Veya Toptan Ödeme Almak** Amacıyla İş Sözleşmelerinin Sona Erdirilmesi Halinde İşçi **Kıdem Tazminatı Alır.**

### **Kıdem Tazminatına Hak Kazanmadığı Durumlar**

1. İş Sözleşmesi **25/II'de** Sıralanan Sebeplere Sona Ermişse İşçi **Kıdem Tazminatı Alamaz.**

2. **İşçi İş Sözleşmesini M. 17'Den Feshederse Kıdem Tazminatı Alamaz.**

3. Kanun Dışı Görevlere Katılan İşçilere Kıdem Tazminatı Ve İhbar Tazminatı Ödenmez.

4. **Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Sürenin Dolması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**

### **C.Belli Bir Süre Çalışmış Olmak**

Ø Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin En Az **1 Yıl** Çalışmak Gerekir.

Ø Gazetecilerin (**Basın İş Kanunu**) Kıdem Tazminatına Hak Kazanması İçin En Az **5 Yıl** Çalışması Gerekir.

Ø İşyerini Devreden İşveren Devralan İşverenle Birlikte **2 Yıl** Müteselsil Sorumludur.

Ø Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçilerin Mevsim İçinde Çalışmış Yada Çalışılmış Gibi Kabul Edilen Süreleri Toplanır.

Ø Erkek İşçilerin **Askerde** Geçirdikleri Süre Kıdemlerinden Sayılmaz.

### **2.Kıdem Tazminatının Hesaplanması**

***Kıdem Tazminatının Hesaplanması, Son Brüt Ücret Üzerinden Yapılır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Bir Kararında, Fazla Çalışma Ücreti, Tahsil Yardımı, İşyerinde Giyilmek Ve Kullanılmak Üzere Verilen İş Eşyaları, Primler, Ücretli İzin Parası, Çalışılan Hafta Tatili Ücreti, Yolluk, Otel Ve Ev Gideri Olarak Ödenen Paralar, Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınmayacağını Belirtmiştir***

- ***Parça Başı Akort Götürü Veya Yüzde Usulü Gibi Ücretin Sabit Olmadığı Hallerde Son Bir Yıllık Süre İçinde Ödenen Ücretin Bu Süre İçinde Çalışılan Günlere Bölünmesi Suretiyle Bulunacak Ortalama Ücret Bu Tazminatın Hesabına Esas Tutulur.***

**KIDEM TAZMİNATI = Çalışma Süresi (Yıl Olarak) X Günlük Ücret (Brüt) X 30**

### **3.Kıdem Tazminatının Tavanı**

Ø Kıdem Tazminatının Yıllık Miktarı, Devlet Memurları Kanununa Tabi En Yüksek Devlet Memuruna (Başbakanlık Müsteşarı) **Emekli Sandığı Kanunu** Hükümlerine Göre 1 Hizmet Yılı İçin Ödenecek Azami Emeklilik İkramiyesini Geçemez.

Ø Kıdem Tazminatından Doğan Sorumluluğu İş Veren Şahıslara Ve Sigorta Şirketlerine Sigorta Ettiremez.

Ø **Mevduatta Uygulan En Yüksek Faiz** Uygulanır.

Ø **10 Yıllık Zaman Aşımına** Tabidir.

## 1. B. Çalışma Belgesinin Verilmesi

Ø **Çalışma Belgesi; İşyerinden Ayrılan İşçiye, İşinin Çeşidinin Ne Olduğunu Ve Süresini Gösteren Belgedir. İşveren Bu Belgeyi Vermek Zorundadır.**

Ø Uygulamada Çalışma Belgesinin Dışında **Bonservis** Ya Da **Referans Belgesi** Olarak Adlandırılan Bir Belgenin Verilmesi De Mümkündür. Bu Belgede İşçinin Çalışması, İşyerindeki **Tutumu** Gibi Bilgiler De Yer Alır.

Ø Çalışma İlişkisi Sona Eerken, İşveren İşçiden **İbra Belgesi** Almaktadır. **İbra(name)Belgesi** İle İşçi, İşyerinden **Herhangi Bir Alacağının Kalmadığını Belirtmektedir.**

**GÜNLÜK VE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ**

Çalışan (işçi) ile çalıştıran (işveren) arasında oluşan ihtilafların çoğu çalışma süreleriyle ilgili. Çalışma süresi konusunda menfaat çatışması olması, çeşitli ihtilaflara yol açıyor.

İşveren daha fazla çalıştırmak isterken, işçi de gerektiği kadar çalışma arzu ve isteğinde olup fazla çalışmak istemiyor. Daha doğrusu fazla çalışması halinde, haklı olarak emeğinin karşılığının ödenmesini istiyor.

Bu ihtilaflara biraz da yasaların bilinmemesi yol açıyor. Bu yazımızla günlük ve haftalık çalışma sürelerini açıklamaya çalışacağız. En azından hem işverenin, hem de işçinin yasayı bilmesinin ihtilafları azaltacağına hiç şüphe yoktur.

**HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ KAÇ SAATTİR?**

Çalışma süresini, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlayabiliriz. Yasaya göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa, haftalık çalışma süresi olan 45 saat, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek, günlük çalışma saati tespit edilir. Ve bulunan süre kadar çalışma yapılır.

**Örneğin:** Haftada 5 gün çalışan ve Cumartesi ve Pazar günü çalışma yapılmayan bir işyerinde, günlük çalışma süresi 9 saattir.( 45 saat/ 5 gün)

Çalışanlara verilen ara dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmıyor.

Haftanın işgünlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, kısmen çalışma süresi haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, kalan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süresi belirlenir. Örneğin; haftada 5 gün tam, Cumartesi günü yarım gün çalışılan ve Pazar günü çalışılmayan bir işyerinde, Cumartesi günü 5 saat çalışıldığını varsayarsak, hafta içindeki diğer günlerde 8 saat çalışma yapılması gerekir (45 saat-5 saat/5).

Yasaya göre günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşmıyor.

#### **GÜNDE EN FAZLA 7,5 SAAT ÇALIŞILABİLECEK İŞLER**

Sağlık kuralları bakımından yasa, bazı işlerde günde en fazla ancak 7,5 saat ya da daha az çalışma yapılmasını öngörmüş ve 7,5 saatten (bazı işlerde daha da az) fazla çalışmayı yasaklamıştır. Günde 7,5 saatten fazla çalışma yapılamayacak işler **“Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik”** ile belirlenmiş bulunuyor.

Söz konusu yönetmelik hükmüne göre; kurşun ve arsenik işleri, cam sanayii işleri, civa sanayii işleri, çimento sanayii işleri, kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler, çinko sanayii işleri, bakır sanayii işleri, alüminyum sanayii işleri, demir ve çelik sanayii işleri, döküm sanayii işleri, kaplamacılık işleri, karpit sanayii işleri, asit sanayii işleri, akümülatör sanayii işleri, kaynak işleri, madenlere su verme işleri, kauçuk işlenmesi işleri, yeraltı işleri, radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler, gürültülü işler, su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, pnömokonyoz yapan tozlu işler, tarım ilaçları,

işlerinde günde en fazla 7,5 saat çalışılabiliyor. Bu işlerde fazla çalışma yaptırılamıyor.

#### **GÜNDE 7,5 SAATTEN AZ ÇALIŞMA YAPILAN İŞLER**

Bazı işlerde işçi günde 7,5 saatten az çalıştırılıyor. Belirttiğimiz yönetmelikte bu işler ve



günde en çok kaç saat çalıştırılabileceği tek tek sayılmış. Örneğin günlük çalışma süreleri;

- Civa izabe fırınlarında görülen işlerde, elementer civa bulunan ocaklarda görülen işlerde, karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işlerde **6 saat**,
- Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde **4 saat**,
- Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerde (iniş, çıkış, geçiş dahil) suyun derinliğine ve basıncına göre **4 ila 7 saat** arasında,
- Dalgıçlar için 18 metreye kadar olan derinlikte **3 saat**, 40 metreye kadar olan derinliklerde **1/2 saat** olarak belirlenmiş.

Bu sürelerin üstünde çalışma yapılması yasaklanmıştır.

#### **GECE KAÇ SAAT ÇALIŞILABİLİYOR?**

Gece çalışması 7,5 saatten fazla olamıyor. Gece dönemi saat 20.00 ile 06.00 saatleri arasını kapsıyor. Gece döneminde 7,5 saat kuralının bazı istisnaları var. Buna göre turizm, özel güvenlik ve sağlık sektöründe çalışanlar gece döneminde 7,5 saatten fazla çalışabilecek.

#### **ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR**

Çalışma süresine ilişkin olarak problem yaratan hususlardan biri de hangi sürelerin çalışma süresi sayılacağıyla ilgilidir. İşyerinde asıl işin yapılması sırasında geçen sürenin çalışma süresi sayılacağına hiç kuşku yoktur. Ancak asıl işin yapılması sırasında geçmemekle birlikte aşağıdaki durumlarda geçen süreler de günlük çalışma süresinden sayılıyor:

- Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su

altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,

- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde, yolda geçen süreler,

- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber, çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,

- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde, bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler, çalışma süresinden sayılır.

## **Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma ve Fazla çalışmanın Türleri**

### **A) FAZLA ÇALIŞMA**

#### **1.Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerde Çalışma Kavramları**

Kanuna göre: Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır.

Belirlenen “günlük çalışma saatinin” üstünde yapılan çalışmalar değil, haftalık çalışma süresinin üstünde yapılan (45) Fazla çalışma sayılır. Haftalık ve günlük çalışma sürelerinin “azami” sınırlarının belirlendiği kanuna göre, bu sürelerin altında bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma süreleri de kararlaştırılabilir. Bu durumda sözleşmelerle belirlenen haftalık çalışma sürelerinin üstündeki 45 saate kadar olan çalışmalar “fala çalışma” değil “fazla sürelerle çalışma”dır.

Yani 45 saate kadar FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞAM, 45 saatin üzerindeki çalışmalar da “FAZLA ÇALIŞMA” sayılır.**Fazla çalışma halinde ücret %50 yükseltilerek, Fazla Sürelerle Çalışma Halinde ücret %25 yükseltilerek ödenir.**

Bu oranlar Toplu İş sözleşmeleri ile arttırılabilir.

#### **2.Fazla Çalışmanın Türleri**

**OLAĞAN FAZLA ÇALIŞMA:** Ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışma.

**ZORUNLU FAZLA ÇALIŞMA:** Bir arıza sırasında veya bir arızanın mümkün görülmesi haline veya makineler ile alet ve edevat için hemen yapılması gerekli acele işlerde ya da zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde yapılan fazla çalışma.

**OLAĞANÜSTÜ HALLERDE YAPILAN FAZLA ÇALIŞMA:** seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işlerde yapılan fazla çalışma

\*\*\* Fazla çalışma türü benzeri – **HAZIRLAMA , TAMAMLAMA ve TEMİZLİK İŞLERİ:** Bu işler süreklilik arz eder. en çok 2 saat devam eder

### 3.Fazla Çalışmanın Koşulları

- a) İşverenin talepte bulunması
- b) İşçinin onayının alınması

Gerek fazla çalışma gerekse fazla sürelerle çalışma yapması istenen işçiden “yazılı onayının alınması şarttır .

- c) Yıllık fazla çalışma süresinin aşılmaması

Fazla Çalışma süresi bir yılda toplam 270 saatten fazla olmaz. Fakat zorunlu fazla çalışma ne günlük ne de yıllık herhangi bir çalışma süresi ile sınırlandırılmış değildir. Üstelik zorunlu ve olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalar için işçinin onayına da gerek yoktur.

### 4.Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşler ve İşçiler

18 yaşını doldurmamış işçilerle, fazla çalışma yapılması hekim raporu ile yasaklanmış işçilere, gebe yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere de fazla çalışma yaptırılmaz.

### 5.Fazla Çalışma Ücreti ve Serbest Kullanım Zamanı

#### a)Fazla Çalışma Ücreti

Haftalık 45 saatlik iş süresini aşan sürelerde fazla çalışma yapan işçiye her fazla saat çalışması karşılığında aldığı ücretin saat başına düşen miktarı %50 arttırılarak ödenir. Sözleşmede belirtilmesi koşulu ile bu oranın üzerine çıkılabilir.

#### b.Serbest Zaman Kullanımı

İş Kanunu, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapan işçinin %50 ve %25 oranında zamlı ücret almak yerine bu süreleri yine zamlı “serbest zaman olarak kullanabileceği” hükme bağlanmıştır. Buna göre işçi isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı 6 AY İÇİNDE işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşulu ile iş günleri içinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanabilir.

Serbest zaman tatil ve izin günleri

### 6.Fazla Çalışmayı İspat Yükü

Fazla çalışma iddiasının işçi, ücretin ödendiği yolundaki karşı iddianın da işveren tarafından ispatlanması gerekir. Kural olarak işçinin yaptığı fazla çalışmayı “tanıkla” ispatı mümkün olduğu halde; işverenin fazla çalışma ücreti ödediğini “yazılı belge” ile ispatlaması gerekir.

### 7.Zamanaşımı ve Faiz Oranı

Zaman aşımı süresi 5 yıl olan fazla çalışma ücretleri ait oldukları yılların ücretleri üzerinden hesaplanır.

Fazla çalışma ücretlerine de en yüksek işletme kredisi faizi değil yasal faiz uygulanır. Bu da Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır.

### B) YOĞUNLAŞTIRILMIŞ VE DENKLEŞTİRİLMİŞ İŞ SÜRELERİ

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi iş yerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde 2 aylık süre içinde

işçinin haftalık ortalama çalışma süresini aşamaz. Denkleştire süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar arttırılabilir.

#### C) TELAİİ ÇALIŞMASI

Zorunlu nedenlerle işin durması ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil ilan edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi halinde işveren 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma sayılmaz. İşçinin onayına gerek duyulmaksızın işveren tarafından tek taraflı bir kararla yaptırılabilir. İşçilere önceden bildirmek koşulum ile yaptırılabilir.

#### D) KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

##### o Kısa Çalışma Kavramı ve Koşulları

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna varsa Toplu İş Sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti ÇSGB ca yapılır.

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerin işyerinde faaliyeti tamamen durduracak veya haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltacak nitelikte olması gerekir.

Öyle ki; işyerinde geçici olarak işin kısmen veya tamamen durması veya haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanması en az 4 hafta sürmelidir. Bunun istisnası "zorlayıcı sebebin devam etmesidir. En fazla 3 ay sürer.

##### 1. Kısa Çalışma Ödeneği ve Koşulları

Bununla birlikte işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmiş olmalıdır. En az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan işçinin aynı zamanda son 120 gününün de prim ödeyerek sürekli çalışmış olması gerekir.

#### E) ÇALIŞILMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

1. madenlerde, taş ocaklarında, yeraltında veya su altında asıl çalışma yerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
2. işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri haline yolda geçen süreler
3. işverenin her an buyruğunda hazır çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler
4. işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini görmeksizin geçirdiği süreler
5. emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilen süreler
6. demir yolları kara yolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi bunların toplu ve düzenli şekilde götürülüş getirilmesi esnasında geçen süreler

#### F) SOSYAL YARDIM NİTELİĞİNDE YOLDA GEÇEN SÜRELER

## II.DİNLENME SÜRELERİ

### A)GÜNLÜK DİNLENME : ARA DİNLENMESİ

#### 1.Ara dinlenmesi Kavramı ve koşulları

Çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilir. İş süresi 4 saat veya daha az süreli işlerde 15 dakika; 4 saatten daha fazla ve 7.5 saate kadar süreli işlerde yarım saat; 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saattir.

Ara dinlenmesi iş süresinden sayılmaz. Bunun sonucunda işçiye ücret ödenmesi gerekmez.

o Ara Dinlenmesinin Hüküm ve Sonuçları

Ara dinlenmesi kural olarak aralıksız olarak verilir. Ancak iklim mevsim ve o yerdeki örf ve adetler veya işin niteliği göz önünde tutularak toplu veya bireysel iş sözleşmesiyle aralıklı olarak kullanılabilir.

**B)HAFTALIK DİNLENME : ÜCRETLİ HAFTA TATİLİ**

**1. Ücretli Hafta Tatili Kavramı**

Haftada 6 günden fazla çalışmaları yasak edilerek 1 gün tatil yapmaları zorunlu kılınmıştır.

50den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinde çalışanlar da "hafta tatili" hakkından yararlanacaktır.

Nüfusu 10000 altındaki yerleşim yerlerinde bile haftalık 45 saatlik iş süresini tamamlayan işçiye müteakip 7 günlük zaman dilimi içinde işveren kesintisiz en az 24 saatlik dinlenme vermek zorundadır.

Postalar halinde çalıştırılan işçilerde haftanın bir günü 24 saatten az olmamak koşulu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.

**2. Ücretli Hafta Tatilinin Koşulları**

Kural olarak hafta tatilinden önceki 6 iş gününde kararlaştırılan günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış ve haftalık 45 saatlik iş süresini tamamlamış olması gerekir.

Kısmi süreli iş sözleşmeleriyle haftalık iş süresi 45 saatin altında çalışan işçi de müteakip 7 gün içinde ücretli hafta tatiline hak kazanır. Yeter ki haftalık iş süresi 6 iş gününe yayılmış olsun. 6 gün çalışmayan işçiler için ücretli haftalık tatil hakkı doğmaz.

Uygulamada Yargıtay; hafta tatiline hak kazanabilmek için; tatilden önceki 6 iş günlük sürede 45 saatlik haftalık iş süresinin tamamlanmasını şart görmektedir: Kural olarak tatilden önceki 6 işgününde çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olması gerekir.

Hafta tatilinden önceki 6 iş günün hesabında:

- ☐ Çalışmadığı halde kanunen çalışılma süresinden sayılan haller,
- ☐ Ücretin ödensin veya ödenmesin, ulusal ve dini bayramlar ile yılbaşı gibi kanundan veya sözleşmeden kaynaklanan tatil günleri
- ☐ Evlenmeler, ana baba eş kardeş çocuk ölümünde verilen 3 güne kadar olan izinler
- ☐ Bir haftalık süre içinde kalmak üzere iş verenin isteğine bağlı olarak verilen mazeret izinleri
- ☐ Hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri

Çalışılmış gibi hesaba katılır.

**3. Ücretli Hafta Tatilinin Hüküm ve Sonuçları**

Hafta tatilinden önceki 6 iş günü kanuni iş sürelerine uygun olarak çalışan işçilere Bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenir.

Hafta tatili ücreti asıl (çıplak) ücret üzerinden hesaplanır. Fazla çalışma ücreti ile prim ve ikramiye gibi diğer ücret ekleri ve sosyal yardımlar, hafta tatili ücretinin hesabında göz önünde tutulmaz.

İşveren hafta tatilinde çalışma talebini kabul etmeyen işçiyi, "haklı sebeple" tazminatsız veya "geçerli sebeple" tazminatlı olarak işten çıkaramaz.

Hafta tatili günü de çalıştığı hallerde işçiye hafta tatili ücreti dışında %50 artırımlı ücret ödemek zorundadır. Yani işçinin kendisine bir iş karşılığı olmaksızın ödenen bir gündelik hafta tatili ücretine ek olarak ödenmesi gereken %50 artırımlı bir buçuk gündelikle birlikte toplam 2.5 gündelik tutarında ücret ödenir.

## B) BAYRAM VE YILBAŞI DİNLENMELERİ : ÜCRETLİ ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

### 1.Bayram ve Yılbaşı Dinlenmesinin Koşulları

29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. 28 Ekim günü saat 13:00 da başlar 29 Ekim günü devam eder. Bunun dışındaki resmi ve dini bayram günleri ve yılbaşı genel tatil günüdür. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin iş yerinde çalışma mecburiyeti bulunmamakla birlikte 29 Ekim günü dışında içinde bu günlerde iş yerinde çalışacağına ilişkin sözleşmeye hüküm konulması geçerli ve şarttır.

Sözleşmede belirtilmediği sürece işveren işçiyi bu günlerde çalıştırmak için zorlayamaz ya da çalışmadığı için sözleşmesinin feshedemez.

### 2.Bayram ve Yılbaşı Dinlenmesinin Hüküm ve Sonuçları

Ulusal bayram ve genel tatil günü işyerinde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak; çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Bayram ve yılbaşında yapılan çalışma karşılığı (1+1=2 günlük) çalışma tutarı sözleşmelerle artırılabilir.

Ulusal bayram ya da genel tatil günlerinden birin hafta tatiline gelmesi durumunda sadece bir tatil günü ücreti verilir.

Hafta tatili ücretinde olduğu gibi ulusal bayram ve genel tatil ücretinin tespitinde işçilerin fazla çalışma ücretleri, primler, ikramiyeler ve sosyal yardımlar hesaba katılmaz. Çıplak ücret üzerinden hesaplanır.

## C) YILLIK DİNLENME: ÜCRETLİ YILLIK İZİN

### 1.Ücretli Yıllık İznin Koşulları ve Nitelikleri

#### a) Belirli Bir Süre Çalışmış Olmak

İşçinin ücretli izin hakkına sahip olabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

İşverenin aynı işyerinde çalışarak geçirilmesi de şart değildir. İşverenin aynı iş yerinde veya değişik iş yerlerinde geçirilen süreler birleştirilerek hesap edileceği gibi muhtelif zamanlarda fasılalı geçirilen süreler de birleştirilerek hesaplanır

\*\*\* Nitelikleri itibariyle bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinde çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar. Bunun gibi bir işyerinde mevsimlik işten daimi işe geçen bir işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesabında, mevsimlik işlerde geçen çalışma süreleri dikkate alınmaz. Buna karşılık bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan (örn: bekçi) işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanacağı hükme bağlanmıştır. Aynı şekilde kısmi süreli iş sözleşmesi ve çağrı üzerine çalışan işçiler ile geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler de yıllık ücretli izin hakkından yararlanacaklardır.

#### b) Bir yılın hesabında çalışılmış gibi sayılan süreler

- ☐ İşçinin uğradığı kaza ya da tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerden önellerini 6 hafta aşmayan süreler
- ☐ Kadın işçilerin doğumdan önce 8 doğumdan sonra 8 hafta çalışmadıkları doğum izinleri
- ☐ İşçinin muazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı görevlendirilmesi nedeniyle çalışmadığı sürelerin 90 günü
- ☐ Zorlayıcı nedenler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi halinde işçinin çalışmadığı sürenin 15 günü
- ☐ Çalışma süresinden sayılan haller

- ☐ Hafta tatili ulusal bayram ve genel tatil günleri
- ☐ İşçilerin evlenmeleri, ana baba kardeş veya çocukların ölümünde 3 güne kadar verilecek izinler
- ☐ İşçinin isteğine bağlı olarak verilen ücretli ve ücretsiz diğer mazeret izinleri
- ☐ Kısa çalışma süreleri

c) İzin süreleri ve niteliği

Kanuna göre çalışma süresi 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara yılda 14 gün; 5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara yılda 20 gün, 15 yıl ve daha fazla olanlara yılda 26 gün yıllık ücretli izin verilir.

Ancak yaşı 18 ve daha küçük yaştaki işçiler ile 50 ve daha yukarıdaki işçilere verilecek olan yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

İş günü üzerinden hesaplanır ve hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresine dahil edilemez.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş olan ücretli veya ücretsiz izinler yıllık izne mahsup edilemez.

İşveren işçiye devam olarak kullandırmak zorundadır.

d) İzin Hakkının Kullandırılması zorunluluğu

Yıllık ücretli iznin vazgeçilmez niteliği özellikle onun ait olduğu yıl içinde iş veren tarafından kullanımını zorunlu kılmaktadır.

Kullanılmayan yıllık iznin sonraki yıllarda kullanılması Kanuna aykırı olacaktır.

İşçiler izne çıkmak istedikleri tarihten en az 1 ay önce işverene yazılı başvuruda bulunmalıdır.

1. Ücretli Yıllık İznin Hüküm ve sonuçları

a) Yıllık İzin Ücretinin Hesabı ve Ödenmesi

Çıplak ücret üzerinden hesaplanır.

İşven yıllık ücretli izin hakkını kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücretini işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

b) Sözleşmenin feshinde izin ücreti

İşçinin işten çıkması veya çıkarılması durumunda geriye doğru kullandırılmayan yıllık izin ücretleri ait olduğu yıllar üzerinden değil işten çıktığı veya çıkarıldığı tarihteki ücret üzerinden hesaplanır.

İşçinin ölümü durumunda yıllık izin ücreti mirasçılara geçer.

c) Yıllık izin ücretlerinde zamanaşımı

Bu ücrete ilişkin zamanaşımı süresinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlayacağı hükme bağlanmıştır. Bir ücret eki olan yıllık izin ücretinin de ücretlere ilişkin "5" yıllık zaman aşımı süresine tabii olacağı açıktır. Ancak "20" gün içinde ödenmediği taktir de "muaccel" olurken, yıllık izin ücreti alacağı "sözleşmenin sona erdiği" tarih itibariyle muaccel olmakta ayrıca işvereni temerrüde düşürmeye gerek kalmadan talep edilen faiz işlemeye başlamaktadır.

Mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır

**SOSYAL GÜVENLİK NEDİR?**⇒ Sosyal güvenlik kavramı, terim anlamı ile; toplum hâlinde yaşamaktan kaynaklanan tehlikeler de dâhil olmak üzere insanın karşı karşıya bulunduğu tehlikelerin ekonomik sonuçlarına karşı emniyet sağlanmasını ifade eden bir kavramdır. Sosyal güvenlik kavramı; kişinin karşılaşması mutlak ya da muhtemel

tehlikelerin sonuçlarına karşı kişiye bir gelir garantisi sağlamak suretiyle kişiyi bu muhtaç duruma düşme riskine karşı güvenlik altına almanın genel adıdır. Sosyal güvenlik; gelirleri ne olursa olsun, ülkede yaşayan herkesin, toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan, bir insan hakkı olarak ve esas itibarıyla bir Devlet görevi olarak, primli ve/veya primsiz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistemdir.

**SOSYAL GÜVENLİĞİN AMACI**⇒ Modern anlamda sosyal güvenliğin amacı, sosyal güvenliğin konusu olan risklerin sonuçlarına karşı kişiye gelir emniyeti sağlamaktır. Sosyal güvenliğin amacı risklerin önlenmesi değildir. Sosyal güvenliğin konusu risklerin önlenmesinden ziyade risklerin ekonomik sonuçlarına karşı tedbir hazırlamak ve kişilerin muhtaçlığa düşmekten korunmalarını sağlamaktır. Sosyal güvenlik kişilere muhtaçlığa düşmekten kurtulmak kadar hayat seviyelerinin düşmeyeceği konusunda da bir güvenlik duygusu kazandırma amacı taşır.

#### Sosyal sigorta kolları

- Sosyal Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar
- Kısa vadeli SSK-Uzun Vadeli SSK
- Kısa vadeli sigorta kolları
- Analık
- Hastalık
- İş kazası ve meslek hastalığı
- Uzun vadeli sigorta kolları
- Yaşlılık
- Malullük
- Ölüm
- İşsizlik sigortası
- Sağlık Sigortası
- Kısa vadeli sigorta kolları %2 işveren
- Uzun vadeli sigorta kolları-%20
- %9 işçi,%11 işveren
- İşsizlik sigortası%1-%2-%1



- Sağlık sigortası % 12,5-%5 işçi-%7,5işveren
- Yetişkin bir personel için toplam sigorta primi oranı% 34.5
- Asgari ücretli çalışan bir kişi için aylık 800 TL dir
- **Analık sigortasından sağlanan yardımlar nelerdir?**
- 506 sayılı Yasa gereği, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin analık hallerine ilişkin sağlık yardımları yapılmaktadır. Analık sigortasından sağlanan yardımlar;
- Gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,
- Doğumda gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,
- Emzirme yardım parası verilmesi,
- Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi,
- Analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi
- şeklinde belirlenmiş durumdadır.
- **Analık sigortasından yaralanma şartları:**
- **Doğumdan önceki bir yılda 90-120 gün prim ödenmiş olması**
- Hastalık sigortası(sağlanan yardımlar)
- 1.Geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için;
- a- İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemesi,
- b- İş göremezliğin başladığı tarihten önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- c- Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması gerekmektedir.
- İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar;
- -Sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi,
- -İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,
- -İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması,
- -Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- -İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi,

- olarak belirlenmiştir.
- Malûllük sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları
- MADDE 26- Malûllük sigortasından sigortalılara sağlanan hak, malûllük aylığı bağlanmasıdır.
- Sigortalıya malûllük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;
  - a) 25 inci maddeye göre malûl sayılması,
  - b) En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise en az beş yıldan beri sigortalı bulunup toplam 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,
  - c) Malûliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması, halinde malûllük aylığı bağlanır. Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dahil, prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.
- **Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar nelerdir?**
- Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar ; ölüm aylığı bağlanması ,ölüm toptan ödemesi yapılması evlenme ve cenaze ödeneği yapılmasıdır.
- **Ölüm aylığına hak kazanma koşulları nelerdir?**
- 2008 yılı Ekim ayı başından sonra ölen sigortalıların hak sahiplerine;
  - a) En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya
  - b) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük , yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş, olması şartıyla ölüm aylığı bağlanır.
- Yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar şunlardır:
  - a) Yaşlılık aylığı bağlanması.
  - b) Toptan ödeme yapılması.
- İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara;
  - a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.

Ancak, Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.

- Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının;
- a) % 50 ilâ % 59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün,
- b) % 40 ilâ % 49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla ikinci maddenin (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar. Bunlar kontrol muayenesine tâbi tutulabilirler.
- Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için ikinci maddede belirtilen yaş şartı 55 olarak uygulanır.
- “55” yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalılar, yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar.

• **Madde:**

28

*Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce 25 inci maddenin ikinci fıkrasına göre malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya özürlü bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az on beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.*

## Belirli Hizmet Sözleşmesi

## İŞVERENİN

UNVAN : .....

VE ADRESİ : .....

SSK İşyeri Sicil Nosu : .....

## PERSONELİN

Adı Soyadı : .....

SSK Sicil No : .....

Doğum Yeri ve Yılı : .....

İkametgah Adresi : .....

Ev ve Cep Tel : .....

## SÖZLEŞMENİN

Başlangıç Tarihi : ...../...../.....

Bitiş Tarihi : ...../...../.....

Sözleşmenin Türü : Belirli Sürelidir.

Ücret ( Brüt ) : ..... TL/AYLIK

Yapılacak işin konusu : .....

Deneme süresi : ( ) aydır / yoktur

-Sözleşmede adı geçen işveren deyimi,' ..... 'ni,

Personel deyimi ise bu sözleşme de ismi geçen ..... 'yı ifade eder.

## MADDE 1) PERSONELİN SORUMLULUKLARI:

- 1.1 Personel, tecrübe ve mesleki birikimine uygun olarak, şirketin vereceği bütün işleri ve görevleri yapmayı kabul ve taahhüt eder. Bu hizmetleri karşılığında belirtilen aylık ücret dışında herhangi bir ücret talep edemez.
- 1.2 Personel, görevin ifasında ve işyeri disiplininin sağlanmasında; şirketin talimatlarına işveren tarafından belirlenen çalışma kurallarına, işyerinin genel politikalarına uyacağını kabul ve taahhüt eder. Personel, verilen işi özenle yapmak, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine riayet etmekle yükümlüdür.
- 1.3 Personel, görevi nedeniyle kendisine ve bağlı bulunduğu birime teslim edilen demirbaş, her türlü mefruşat, elektronik teçhizat vb. eşyanın muhafazasından, hasar ve ziyan görmesinden sorumludur.

- 1.4 Personel, görevi nedeniyle sahip olacağı işverenin ve işyerinin sırlarını üçüncü şahıs ve kurumlara veremez. İşçinin bu hükümlere aykırı hareket etmesi halinde işverenin tazminat hakkı saklıdır.
- 1.5 Personel, işverenin yazılı izni olmadan başka herhangi bir kuruluş, şirkette çalışamaz, ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev alamaz. İşveren izin verip vermemekte serbesttir.
- 1.6 Personel, gerektiği takdirde işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilir. Personel, görülen işin niteliğinde benzerlik olması şartıyla işçilerin işverene bağlı ve Büyükşehir belediye sınırları içindeki bir başka işyerine nakledilebilir.
- 1.7 Personel, işveren tarafından tespit edilen günlük ve haftalık mesai çalışma saatleri ile ilgili düzenlemelere uymak zorundadır. Personelin işveren tarafından belirlenen ve işyerinde ilan edilen çalışma saatlerine uyulmaması ve mesaiye geç kalması halinde çalışmadığı saat ücreti kesilir. Bir ay içinde iki defa geç gelen personele ihtar verilir. Ihtar almış personel bir daha işe geç kalırsa o gün işbaşı yaptırılmaz ve işe gelmemiş kabul edilir ve o günkü ücreti ile hafta tatili ücreti kesilir.
- 1.8 Personel, ücretleri brüt ücrettir. Personel yıl içerisinde farklı gelir vergisi dilimlerine tabi olması, yasal mevzuatın devlet tarafından değiştirilmesi ve benzeri durumlarda meydana gelecek ücret değişikliklerini kabul eder.
- 1.9 Personel, ay sonunda tahakkuk eden ve kendisine ücret bordrosu ile bildirilen ödemelere bir hafta içerisinde yazılı olarak itiraz eder. Bir hafta içerisinde itiraz da bulunulmaması halinde bordroya mutabık kalındığını kabul eder.
- 1.10 Personel, istendiğinde fazla çalışma yapmayı, 4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesi hükmüne uygun olarak telafi çalışmayı kabul eder, bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı peşinen kabul eder, çalışılan ulusal bayram ve genel tatillerde çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir. Fazla mesai yapılması halinde fazla mesainin her bir saati karşılığında normal saat ücretinin %50 fazlası ödenir. Hafta içinde kendisine hafta tatili verilen personel için pazar günü "İş Günü" niteliğindedir.
- 1.11 Personel, istendiğinde hizmet içi veya görevin gerektirdiği diğer eğitimlere katılmak zorundadır. Bu çeşit personelden zorunlu hizmet talep edilebilir.
- 1.12 Personel, ikamet adresinde değişiklik olursa bunu yazılı olarak bir hafta içinde işverene bildirmek zorundadır. İşçinin yasal tebligat adresi işyerindeki adrestir.

#### **MADDE 2) İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:**

- 2.1 İşveren, personele ücretini çalıştığı her ayı takip eden ayın ilk haftası içerisinde ödeyecektir.
- 2.2 İşveren, işçilik haklarını ödemek, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.
- 2.3 Personelin ücretine yapılacak zam tamamen işverenin takdirindedir.
- 2.4 İşveren, personele evlilik halinde 3 gün, ana-baba-kardeş-eş ve çocukların ölümü halinde 3 gün, eşinin doğum yapmasında 3 gün izin verir. Ancak, bu izinlerin ücretinin ödenip ödenmeyeceği tamamen işverenin takdirindedir. İşveren, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen kıdeme göre 14-20 ve 26 gün ücretli izin vermek zorundadır.
- 2.5 İşçinin talep ettiği ücretsiz izinlerin verilir verilmemesi tamamen işverenin takdirindedir. Ücretsiz izin süresince işçiye herhangi bir ücret ödenmez. Bir haftaya kadar verilen ücretsiz izinlerde hafta tatili ücreti kesilmez ve işçi çalışmadığı halde hafta tatili ücretine hak kazanır. Bir haftayı aşan ücretsiz izinlerde hafta tatili ücreti kesilir.

#### **MADDE 3) SÖZLEŞME SÜRESİ, FESHİ VE TAZMİNATLAR:**

- 3.1 Taraflar, yukarıdaki maddelerde yazılı sorumluluklarını yerine getirmez ise karşı tarafa sözleşmeyi herhangi bir tazminat ödemedi feshetme hakkı doğduğunu kabul ve taahhüt etmişlerdir. İşyeri personel disiplin yönetmeliği hizmet akdinin devamı niteliğindedir.
- 3.2 Sözleşme, tarafların karşılıklı anlaşması halinde bitiş tarihinden önce feshedilebilir. Sözleşmenin bitiş tarihinde, önceden herhangi bir bildirimle gerek kalmaksızın sözleşme kendiliğinden sona erer. Sözleşme süresinin bitiminde tarafların anlaşması halinde sözleşme aynı şartlarda uzar.

#### **MADDE 4) SON HÜKÜMLER :**

- 4.1 Sözleşmede düzenlenmemiş konularda kanun ve mevzuat hükümleri saklıdır.
- 4.2 Uyuşmazlıklarda çözüm mercii mahkeme ve icra daireleridir.
- 4.3 İş bu hizmet akdi, ...../...../..... tarihinde tanzimle okundu ve kabulle imzalandı.

**İşveren veya Vekili**

**Personel**

(İmza Kaşe)

(İmza)

