

iş hukuku-2a

# İş kanunu uygulanmayan işler

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,  
b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,  
c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,  
d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,  
e) Ev hizmetlerinde,  
f) (...) \* 1 \* çıraklar hakkında,  
g) Sporcular hakkında,  
h) Rehabilite edilenler hakkında,  
ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.
- 4857 sayılı kanun uygulanmayacaktır

- . Ancak kanun, buna da istisna getirerek,
- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
- d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
- f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,
- 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olduğunu söylemektedir.

- **İş Sözleşmesi Türleri**
- Belirli Süreli **Sözleşme**, Belirsiz Süreli **Sözleşme**. ...
- Kısmi Zamanlı (Part-Time) **Sözleşme**, Tam zamanlı
- Çağrı Üzerine Çalışma **Sözleşmesi**. ...
- Deneme Süreli **Sözleşme**. ...
- Takım **Sözleşmesi** ile Oluşturulan **Sözleşme**.
- Sürekli /Süreksiz işler
- Mevsimlik işler

- **Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri**
- Üstlenilen iş görme borcunun işveren tarafından ihtiyaç duyulması halinde çağrı üzerine yerine getirilmesinin kararlaştırıldığı bir iş ilişkisidir. (İlk kez 4857 Sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.)
- İşçinin ne kadar süre çalışacağını taraflar belirlememişse haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır.
- İşveren çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça en az 4 gün önce yapmak zorundadır. Sözleşmede kararlaştırılmamış ise günlük çalışma süresi en az 4 saattir. İşçi çağrılmasa bile bu ücreti hak eder.

- **Mevsimlik iş sözleşmeleri,**
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, iş sözleşmesi belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.

# **İşverenin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları Nelerdir?**

- **İşverenin Borçları Nelerdir?**
- İş sözleşmesinin tarafı olan işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu ücret ödeme borcu olmakla birlikte başka borçları da bulunmaktadır. İşverenin iş sözleşmesinden doğan borçları şu şekildedir:

- İşverenin Borçları;
- 1. Ücret Ödeme,
- 2. İşçiyi Koruma, Gözetme
- a-işçinin kişiliğinin korunması
- b-İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerini Alma Borcu
- 3. Eşit İşlem Yapma,
- 4. İşe Uygun İşçi Çalıştırma,
- 5. İşçiye Gerekli Alet, Taşıt, Edevat Sağlama,
- 6. İşçinin Buluşunun Karşılığını Ödeme Ve Diğer Yükümlülükler



- **İşverenin Ücret Ödeme Borcu Nedir?**
- İşverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu, ücret ödeme borcudur. İş sözleşmesi ile işveren işgörme yükümlülüğü altına girmekte olup işverenin işgörme ediminin karşılığında ücret ödeme borcu doğmaktadır. İş Kanunu madde 32/1 hükmüne göre ücret, işçiye işgörme karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret kural olarak işveren tarafından ödenmektedir ancak bu kural bağlayıcı değildir. Yani işçinin yüzde usulü çalışması gibi durumlarda üçüncü kişiler tarafından da ödenmesi mümkündür. Yine geçici iş ilişkisinin bulunduğu durumlarda da ücret geçici işveren tarafından ödenebilmektedir.

- Ücret; asıl ücret ve ücret ekleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Asıl ücret, işçinin işgörme ediminin karşılığı olarak aldığı nakit tutardır. Asıl ücrete çıplak ücret, temel ücret de denilmekte olup işçinin prim, ikramiye, sosyal yardım ücretleri asıl ücretin dışında kalmaktadır. Ücret ekleri ise asıl ücret dışında kalan ödemeler olup kanun veyahut sözleşme gereği işçinin hak kazandığı ayni veya nakdi tüm çıkarlarını oluşturmaktadır. İşçinin asıl ücreti ile ücret eklerinin tamamı geniş anlamda ücreti oluşturmakta olup giydirilmiş ücret anlamına gelmektedir. İkramiye, prim, işin sonucunda pay alma, komisyon (aracılık) ücreti ücret ekleri içerisinde yer almaktadır.

- **Ücretin Belirlenmesi:**

- İş sözleşmesini gerçekleştiren işçi ile işveren, belirlenen asgari ücretin altında kalmamak koşulu ile ücretin miktarını serbestçe belirleyebilmektedir. Ücret iş sözleşmesiyle kararlaştırılabileceği gibi toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılabilmektedir. Ücret miktarının sözleşmede açıkça belirtilmemiş olması halinde TBK madde 401 hükmü uyarınca işveren işçiye asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücret ödemekle yükümlüdür. Bu durumun varlığı halinde işçinin kişisel özellikleri, eğitimi, meslekteki kıdemi, işin niteliği ve hatta örf ve adetler gibi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır. Yargıtay içtihatlarına göre ücretin miktarı ve ekleri konusunda ispat yükü işçide bulunmaktadır.

- **Ücretin Ödenmesi**

- İş hukukunda kural işçiye ödenecek ücretin Türk Lirası ile ödeneceği düzenlenmiş fakat söz konusu durumun aksi kararlaştırılabilir ve yabancı para cinsi üzerinden de ödeme yapılabilir. Ücretin yabancı para olarak kararlaştırılmış olduğu durumlarda ödeme günündeki rayiç bedele göre Türk parası ile ödeme yapılabileceği İş Kanunu madde 32 hükmünde düzenlenmiştir. İşçinin ücreti kural olarak işyerinde veya özel olarak açılmış bir banka hesabına aktarılarak ödenir.

- **Ücretin Ödenmemesi**

- İş Kanunu madde 34 hükmü ile işçinin ücretinin mücbir bir sebep ile ödenmemesi durumunda işçiye işten kaçınma hakkı tanınmıştır. İşçinin ücret eklerinin de ödenmemesi, asıl ücretin ödenmemesi gibi kendisine işten kaçınma hakkı tanımaktadır.
- İşçinin işten kaçınma hakkını kullanabilmesi için iki şartın varlığı gerekmektedir:
- İşçinin ücreti, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmemiş olmalıdır.
- Ücretin ödenmemesi mücbir bir nedene dayanmamalıdır.

- **işverenin Gözetme Borcu Nedir?**

- İşçiyi Gözetme Borcu, İşverenin bu borcu işçinin sadakat borcunun karşısında yer almaktadır. Yani nasıl ki, işçi iş görme edimini yerine getirirken işverene zarar verecek olan bütün davranışlardan kaçınması gerekiyorsa, işveren de aynı şekilde işçiyi iş görme edimini yerine getirirken uğrayabileceği zararlardan korumak zorundadır. Anayasa'nın 17. maddesinde “yaşama hakkı” güvence altına alınmıştır. Bu Anayasal güvencenin yaşama geçirilmesi için iş ve sosyal güvenlik mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile birtakım hükümler düzenlenmiştir.

# İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerini Alma Borcu

- Anayasa'nın 2. ve 5. maddelerine göre devlet de sosyal devlet ilkesi gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümleri, iş yerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartların, kullanılacak alet, makineler ve ham maddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbirlerin, aynı şekilde iş yerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan, işvereni işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tamamını almaya zorlamayarak, yapılmakta olan iş ile ilgili işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir.

- **İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu:**

- İşveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve kişiliğine saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak ile yükümlüdür (İş K. m. 417/1). Bu madde hükmü gereğince işverenin emir, talimat ve fiillerinin işçinin kişilik haklarına, maddi ve manevi bütünlüğüne, onuruna, özel yaşamına ahlaki değerlerine, düşünce, ifade ve sendikal özgürlüğüne aykırı olmaması gerekir. Zira Anayasa'nın 17. maddesi kişi dokunulmazlığını, maddi ve manevi varlığı, 20. maddesi özel hayatın gizliliği ve korunmasını 25 ve 26. maddeler düşünce ve ifade özgürlüğünü, 51. madde ise sendika kurma hakkını düzenlemiştir. Ayrıca Medeni Kanunu'muzun 23. maddesinde de kişiliğin korunması düzenlenmiştir. Bütün bu maddeler kişiliğin korunmasına ilişkin hükümlerin iş hukukuna yansımasıdır. İşçinin kişiliği ile birlikte, işçinin yanında getirdiği ve mülkiyetinde olan malların da korunması gerekmektedir. İşverenin bu yükümlülüklerine aykırı davranması, hem hukuki hem de cezai sorumluluğunu gündeme getirecektir.



- işverenin Eşit Davranma Borcu Nedir?
- İşveren; haklı ve objektif bir neden bulunmadığı sürece işçilere eşit davranmakla yükümlüdür. Eşitlik ilkesinin temel dayanağı Anayasa olup bu durum 10. maddede düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda ise eşitlik ilkesi madde 5 hükmünde düzenlenmiş olup ilgili hüküm şu şekildedir:
- Eşit davranma ilkesi Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.)
- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. 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.

# İşe uygun eleman çalıştırma

- A-Uygun işe yerleştirme :
- Öncelikle işe alınacak çalışanın fiziksel, ve mental kabiliyet, beceri ve özelliklerine göre uygun bir işe yerleşmesi sağlanmalıdır. Bunu sağlamak için çalışanın;
- Yaşı,
- Cinsiyeti,
- Beslenme durumu,
- Enfeksiyon öyküsü
- Bağışıklık durumu,
- Aktivite düzeyi
- Genetik yapısı, ırk vb. bireysel özellikleri yanında mesleki bilgi ve beceri düzeyi bilinmelidir.

# İşe uygun eleman çalıştırma

## B-1. KÜÇÜK İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASAĞI

- 15 Yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaktır. (Ancak 14 yılını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan Çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine; eğitime devam edenler de okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.) 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar sağlık bakımından elverişli olsalar bile her türlü ağır ve tehlikeli işte, gece işlerinde çalıştırılmazlar. 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınlar maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer ve su altında çalıştırılmazlar. Sanayiden sayılan işlerde gece saatlerinde yapılan çalışmalar bakımından da 18 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır

# **İşe uygun eleman çalıştırma**

B-2. İZİNSİZ YABANCI İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASAĞI 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri hakkında kanun uyarınca; Türkiye’de oturma izni almış (ÇSGB) ve usulüne uygun olarak giriş yapmış yabancıların çalışma hakkı vardır. Çalıştırılması yasaklanmış bir yabancıyla yapılan iş sözleşmesi, diğer iş sözleşmelerinden farklı olarak, hükümsüzlüğün tespiti anından itibaren değil, baştan itibaren hükümsüzdür

# **İşe uygun eleman çalıştırma**

## **B-3. SAĞLIK DURUMU UYGUN OLMAYAN İŞÇİLERİ ÇALIŞTIRMA YASAĞI**

- Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerden işe girişlerinde işin devamı süresince işe ve çalışma şartlarına bedence elverişli olduklarının hekim raporu ile tespiti zorunludur. Ayrıca 14'den 18 yalına kadar (18 dahil) çocuklar herhangi bir işe alınmadan önce işe uygun olduklarına dair sağlık raporu almalıdırlar. Bu rapor 18 yaşını doldurana kadar 6 ayda bir alınacaktır

- **İşçiye Gerekli Alet, Taşıt, Edevat Sağlama, Malzeme Temin Etme Borcu :**

- Aksine anlaşma veya yerel adet yoksa işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür (TBK m. 413/1). İşveren işe hazır olan işçiye iş vermek, ayrıca bu işin yapılması için gerekli olan malzemeyi sağlamak borcu altındadır. Aksi takdirde işveren işi kabulden kaçınmış sayılacak ve işçinin ücretini ödemek zorunda kalacaktır. İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülerse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür (TBK m. 413/2).

# İşverenin Diğer Borçları

- İşverenin Diğer Borçları Aksine bir hüküm olmadıkça, İş Kanunu kapsamına giren ve iş sözleşmesine göre iş yerinde çalışan işçilerin çalıştıkları işyerinin devri hâlinde, iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar devralan işverene geçer. Çünkü İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde, işverenin kişiliği önem taşımaz. Önemli olan iş yeridir. Bu yüzden iş yerinin devri hâlinde iş sözleşmesi son bulmaz, devralan işveren, işçiden işin yapılmasını isteme hakkını kazanır. İşveren, İş Kanunu'nun 20 ve TBK'nın 426. maddeleri gereğince, isteyen işçisine çalışma belgesi vermek zorundadır. 10 yıllık zaman aşımına tabi olan bu hak, işçiye, genellikle iş sözleşmesinin feshini ihbar veyahut da feshi hâlinde verilir. TBK'nın 427. maddesine göre, buluş yapan işçiye bu buluşu için işverenin bedel ödeme borcu bulunmaktadır. İşveren her işçinin bilgilerini içerir özlük dosyası düzenlemek zorundadır. İşveren işe aldığı her işçiye en geç 15 gün içinde işçi çalışma belgesi ve kimlik karnesi vermek zorundadır. Deneme süresine bağlı tutulan işçiler için bu 15 günlük süre deneme süresinin bitiminden sonra başlar. İşveren çalıştırdığı işçiler için çizelge ve defter tutmak zorundadır. İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiye iş yeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür (TBK m. 414/1).

iş hukuku-2b



# **İşverenin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları Nelerdir?**

- **İşverenin Borçları Nelerdir?**
- İş sözleşmesinin tarafı olan işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu ücret ödeme borcu olmakla birlikte başka borçları da bulunmaktadır. İşverenin iş sözleşmesinden doğan borçları şu şekildedir:

- İşverenin Borçları;
- 1. Ücret Ödeme,
- 2. İşçiyi Koruma, Gözetme
- a-işçinin kişiliğinin korunması
- b-İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerini Alma Borcu
- 3. Eşit İşlem Yapma,
- 4. İşe Uygun İşçi Çalıştırma,
- 5. İşçiye Gerekli Alet, Taşıt, Edevat Sağlama,
- 6. İşçinin Buluşunun Karşılığını Ödeme Ve Diğer Yükümlülükler

- **İşverenin Ücret Ödeme Borcu Nedir?**
- İşverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu, ücret ödeme borcudur. İş sözleşmesi ile işveren işgörme yükümlülüğü altına girmekte olup işverenin işgörme ediminin karşılığında ücret ödeme borcu doğmaktadır. İş Kanunu madde 32/1 hükmüne göre ücret, işçiye işgörme karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret kural olarak işveren tarafından ödenmektedir ancak bu kural bağlayıcı değildir. Yani işçinin yüzde usulü çalışması gibi durumlarda üçüncü kişiler tarafından da ödenmesi mümkündür. Yine geçici iş ilişkisinin bulunduğu durumlarda da ücret geçici işveren tarafından ödenebilmektedir.

- Ücret; asıl ücret ve ücret ekleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Asıl ücret, işçinin işgörme ediminin karşılığı olarak aldığı nakit tutardır. Asıl ücrete çıplak ücret, temel ücret de denilmekte olup işçinin prim, ikramiye, sosyal yardım ücretleri asıl ücretin dışında kalmaktadır. Ücret ekleri ise asıl ücret dışında kalan ödemeler olup kanun veyahut sözleşme gereği işçinin hak kazandığı ayni veya nakdi tüm çıkarlarını oluşturmaktadır. İşçinin asıl ücreti ile ücret eklerinin tamamı geniş anlamda ücreti oluşturmakta olup giydirilmiş ücret anlamına gelmektedir. İkramiye, prim, işin sonucunda pay alma, komisyon (aracılık) ücreti ücret ekleri içerisinde yer almaktadır.

- **Ücretin Belirlenmesi:**
- İş sözleşmesini gerçekleştiren işçi ile işveren, belirlenen asgari ücretin altında kalmamak koşulu ile ücretin miktarını serbestçe belirleyebilmektedir. Ücret iş sözleşmesiyle kararlaştırılabileceği gibi toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılabilmektedir. Ücret miktarının sözleşmede açıkça belirtilmemiş olması halinde TBK madde 401 hükmü uyarınca işveren işçiye asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücret ödemekle yükümlüdür. Bu durumun varlığı halinde işçinin kişisel özellikleri, eğitimi, meslekteki kıdemi, işin niteliği ve hatta örf ve adetler gibi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır. Yargıtay içtihatlarına göre ücretin miktarı ve ekleri konusunda ispat yükü işçide bulunmaktadır.

- **Ücretin Ödenmesi**

- İş hukukunda kural işçiye ödenecek ücretin Türk Lirası ile ödeneceği düzenlenmiş fakat söz konusu durumun aksi kararlaştırılabilir ve yabancı para cinsi üzerinden de ödeme yapılabilir. Ücretin yabancı para olarak kararlaştırılmış olduğu durumlarda ödeme günündeki rayiç bedele göre Türk parası ile ödeme yapılabileceği İş Kanunu madde 32 hükmünde düzenlenmiştir. İşçinin ücreti kural olarak işyerinde veya özel olarak açılmış bir banka hesabına aktarılarak ödenir.

- **Ücretin Ödenmemesi**

- İş Kanunu madde 34 hükmü ile işçinin ücretinin mücbir bir sebep ile ödenmemesi durumunda işçiye işten kaçınma hakkı tanınmıştır. İşçinin ücret eklerinin de ödenmemesi, asıl ücretin ödenmemesi gibi kendisine işten kaçınma hakkı tanımaktadır.
- İşçinin işten kaçınma hakkını kullanabilmesi için iki şartın varlığı gerekmektedir:
- İşçinin ücreti, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmemiş olmalıdır.
- Ücretin ödenmemesi mücbir bir nedene dayanmamalıdır.

- **işverenin Gözetme Borcu Nedir?**
- İşçiyi Gözetme Borcu, İşverenin bu borcu işçinin sadakat borcunun karşısında yer almaktadır. Yani nasıl ki, işçi iş görme edimini yerine getirirken işverene zarar verecek olan bütün davranışlardan kaçınması gerekiyorsa, işveren de aynı şekilde işçiyi iş görme edimini yerine getirirken uğrayabileceği zararlardan korumak zorundadır. Anayasa'nın 17. maddesinde “yaşama hakkı” güvence altına alınmıştır. Bu Anayasal güvencenin yaşama geçirilmesi için iş ve sosyal güvenlik mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile birtakım hükümler düzenlenmiştir.



# İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerini Alma Borcu

- Anayasa'nın 2. ve 5. maddelerine göre devlet de sosyal devlet ilkesi gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümleri, iş yerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartların, kullanılacak alet, makineler ve ham maddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbirlerin, aynı şekilde iş yerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan, işvereni işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tamamını almaya zorlamayarak, yapılmakta olan iş ile ilgili işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir.

- **İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu:**

- İşveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve kişiliğine saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak ile yükümlüdür (İş K. m. 417/1). Bu madde hükmü gereğince işverenin emir, talimat ve fiillerinin işçinin kişilik haklarına, maddi ve manevi bütünlüğüne, onuruna, özel yaşamına ahlaki değerlerine, düşünce, ifade ve sendikal özgürlüğüne aykırı olmaması gerekir. Zira Anayasa'nın 17. maddesi kişi dokunulmazlığını, maddi ve manevi varlığı, 20. maddesi özel hayatın gizliliği ve korunmasını 25 ve 26. maddeler düşünce ve ifade özgürlüğünü, 51. madde ise sendika kurma hakkını düzenlemiştir. Ayrıca Medeni Kanunu'muzun 23. maddesinde de kişiliğin korunması düzenlenmiştir. Bütün bu maddeler kişiliğin korunmasına ilişkin hükümlerin iş hukukuna yansımasıdır. İşçinin kişiliği ile birlikte, işçinin yanında getirdiği ve mülkiyetinde olan malların da korunması gerekmektedir. İşverenin bu yükümlülüklerine aykırı davranması, hem hukuki hem de cezai sorumluluğunu gündeme getirecektir.

- işverenin Eşit Davranma Borcu Nedir?
- İşveren; haklı ve objektif bir neden bulunmadığı sürece işçilere eşit davranmakla yükümlüdür. Eşitlik ilkesinin temel dayanağı Anayasa olup bu durum 10. maddede düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda ise eşitlik ilkesi madde 5 hükmünde düzenlenmiş olup ilgili hüküm şu şekildedir:
- Eşit davranma ilkesi Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.)
- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. 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.

# İşe uygun eleman çalıştırma

- A-Uygun işe yerleştirme :
- Öncelikle işe alınacak çalışanın fiziksel, ve mental kabiliyet, beceri ve özelliklerine göre uygun bir işe yerleşmesi sağlanmalıdır. Bunu sağlamak için çalışanın;
- Yaşı,
- Cinsiyeti,
- Beslenme durumu,
- Enfeksiyon öyküsü
- Bağışıklık durumu,
- Aktivite düzeyi
- Genetik yapısı, ırk vb. bireysel özellikleri yanında mesleki bilgi ve beceri düzeyi bilinmelidir.

# İşe uygun eleman çalıştırma

## B-1. KÜÇÜK İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASAĞI

- 15 Yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaktır. (Ancak 14 yılını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan Çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine; eğitime devam edenler de okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.) 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar sağlık bakımından elverişli olsalar bile her türlü ağır ve tehlikeli işte, gece işlerinde çalıştırılmazlar. 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınlar maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer ve su altında çalıştırılmazlar. Sanayiden sayılan işlerde gece saatlerinde yapılan çalışmalar bakımından da 18 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır

# **İşe uygun eleman çalıştırma**

B-2. İZİNSİZ YABANCI İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASAĞI 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri hakkında kanun uyarınca; Türkiye’de oturma izni almış (ÇSGB) ve usulüne uygun olarak giriş yapmış yabancıların çalışma hakkı vardır. Çalıştırılması yasaklanmış bir yabancıyla yapılan iş sözleşmesi, diğer iş sözleşmelerinden farklı olarak, hükümsüzlüğün tespiti anından itibaren değil, baştan itibaren hükümsüzdür

# **İşe uygun eleman çalıştırma**

## **B-3. SAĞLIK DURUMU UYGUN OLMAYAN İŞÇİLERİ ÇALIŞTIRMA YASAĞI**

- Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerden işe girişlerinde işin devamı süresince işe ve çalışma şartlarına bedence elverişli olduklarının hekim raporu ile tespiti zorunludur. Ayrıca 14'den 18 yalına kadar (18 dahil) çocuklar herhangi bir işe alınmadan önce işe uygun olduklarına dair sağlık raporu almalıdırlar. Bu rapor 18 yaşını doldurana kadar 6 ayda bir alınacaktır

- **İşçiye Gerekli Alet, Taşıt, Edevat Sağlama, Malzeme Temin Etme Borcu :**

- Aksine anlaşma veya yerel adet yoksa işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür (TBK m. 413/1). İşveren işe hazır olan işçiye iş vermek, ayrıca bu işin yapılması için gerekli olan malzemeyi sağlamak borcu altındadır. Aksi takdirde işveren işi kabulden kaçınmış sayılacak ve işçinin ücretini ödemek zorunda kalacaktır. İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülerse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür (TBK m. 413/2).



# İşverenin Diğer Borçları

- İşverenin Diğer Borçları Aksine bir hüküm olmadıkça, İş Kanunu kapsamına giren ve iş sözleşmesine göre iş yerinde çalışan işçilerin çalıştıkları işyerinin devri hâlinde, iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar devralan işverene geçer. Çünkü İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde, işverenin kişiliği önem taşımaz. Önemli olan iş yeridir. Bu yüzden iş yerinin devri hâlinde iş sözleşmesi son bulmaz, devralan işveren, işçiden işin yapılmasını isteme hakkını kazanır. İşveren, İş Kanunu'nun 20 ve TBK'nın 426. maddeleri gereğince, isteyen işçisine çalışma belgesi vermek zorundadır. 10 yıllık zaman aşımına tabi olan bu hak, işçiye, genellikle iş sözleşmesinin feshini ihbar veyahut da feshi hâlinde verilir. TBK'nın 427. maddesine göre, buluş yapan işçiye bu buluşu için işverenin bedel ödeme borcu bulunmaktadır. İşveren her işçinin bilgilerini içerir özlük dosyası düzenlemek zorundadır. İşveren işe aldığı her işçiye en geç 15 gün içinde işçi çalışma belgesi ve kimlik karnesi vermek zorundadır. Deneme süresine bağlı tutulan işçiler için bu 15 günlük süre deneme süresinin bitiminden sonra başlar. İşveren çalıştırdığı işçiler için çizelge ve defter tutmak zorundadır. İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiye iş yeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür (TBK m. 414/1).

# **İşçinin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları Nelerdir?**

- **İşçinin Borçları Nelerdir?**
- İş sözleşmesinin tarafı olan işçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu iş görme borcudur. İşçinin iş görme borcuna ilişkin olarak İş Kanunu'nda düzenlenen çok az hüküm olması sebebi ile bu konuda genel hukuk kurallarının yer aldığı Türk Borçlar Kanunu uygulama alanı bulmaktadır. İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçları şu şekildedir:
- İşgörme borcu,
- İşverenin düzenleme ve talimatlarına uyma borcu,
- Özen ve sadakat borcu,
- Teslim ve hesap verme borcu,
- Rekabet etmeme borcu.

- **İşçinin İş Görme Borcu Nedir?**
- İşçi, yükümlü olduğu işgörme borcunu kural olarak fiilen yerine getirecektir fakat İş Kanunu madde 66/1-c hükmü uyarınca işçinin her an işgörmeye hazır bir halde bulunması ile beraber çalıştırılmaksızın veyahut çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılmaktadır

- İşçinin işgörme borcunun unsurlarından kısaca bahsedecek olursak;
- **İşçinin işi bizzat kendisinin yapması:** Türk Borçlar Kanunu madde 395 hükmü uyarınca sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi olan bir durum anlaşılmadığı takdirde işçi, yüklendiği işi bizzat kendisi yerine getirmekle yükümlüdür. İşçinin yerine getirmekle yükümlü olduğu işi bizzat kendisinin yapması zorunluluğunun en önemli nedeni nitelikli işçi çalıştırılmasının gerekli olduğu ve işçinin kişisel durumu, eğitimi gibi unsurların göz önünde bulundurulduğu işlerdeki gerekliliktir. Borçlar Kanunu madde 395 hükmü emredici nitelikte olmasa da niteliksiz işlerde dahi işçinin bizzat yerine getirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Söz konusu kuralın emredici nitelikte olmaması sebebi ile işçi ve işveren tarafından iş sözleşmesi veyahut toplu iş sözleşmesi ile aksi kararlaştırılabilecektir. İşçi tarafından işgörme borcunun bizzat yerine getirilmediği durumlar olabilmektedir. Örneğin; apartman kapıcılarına eşlerinin ya da çocuklarının yardım etmesi işgörme borcuna aykırılık oluşturmayacaktır.

- İşçinin işgörme borcunu yerine getirmesini isteme hakkı kural olarak iş sözleşmesinin tarafı olan işverene aittir fakat işverenin ölümü, işyerinin devri, iş sözleşmesinin devri, geçici iş ilişkisi gibi durumlarda işgörme borcunu isteme hakkı başka bir işverene geçebilmektedir.

- **İşçinin çalışma koşullarına uyması**: İş sözleşmesinin tarafı olan işçi, işgörme borcunu İş Kanunu'nun emredici hükümlerine varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine, iş sözleşmesine ve sözleşmede yer almayan konularda uygulama alanı bulacak olan hukuk kaynaklarına aykırı olmayacak şekilde yerine getirmekle yükümlüdür. İşçinin işgörme borcunun konusu olan iş tam olarak sözleşmede kararlaştırılabileceği gibi belirli bir iş ya da meslek ünvanı ile de ortaya konulabilmektedir. İşçinin işgörme borcunu yerine getireceği yer ve zaman sözleşmede kararlaştırılmamış ise işveren sahip olduğu yönetim hakkına dayanarak bu belirlemeleri yapabilecektir ancak işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılmasının istendiği hallerde işveren tarafından işçinin yazılı olarak onayının alınmasına ilişkin kanuni zorunluluk bulunmaktadır.

- **İşçinin işi özenle yapması**: İşçi, işgörme borcunu özen ve dikkatle yapmak zorundadır. Özen ve dikkatle yapması ile kastedilen işçinin işini yaparken gerekli bütün dikkati göstermesi, mesleği bilgisini ve tecrübesini, kişisel yeteneklerini gerektiği şekilde kullanmasıdır. Bu durum dürüstlük kuralını da içinde barındırmakta olup işçinin özen ve dikkatle işini yapmasını gerektirmektedir. İşçinin işini yaparken beklenen dikkat ve özen yükümlülüğünün derecesi her somut olay nezdinde ayrı olarak değerlendirilmelidir. Borçlar Kanunu'nun 396/1 hükmü uyarınca işçinin işini özenle yapması kapsamına işveren tarafından işin görülmesi amacıyla kendisine sunulan işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanması da girmektedir. Zira bu hususlara aykırılık karşısında İş Kanunu madde 25/II hükmünde yaptırım öngörülmüş olup işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi söz konusu olabilecektir.

- **İşçinin işi özenle yapması**: İşçi, işgörme borcunu özen ve dikkatle yapmak zorundadır. Özen ve dikkatle yapması ile kastedilen işçinin işini yaparken gerekli bütün dikkati göstermesi, mesleği bilgisini ve tecrübesini, kişisel yeteneklerini gerektiği şekilde kullanmasıdır. Bu durum dürüstlük kuralını da içinde barındırmakta olup işçinin özen ve dikkatle işini yapmasını gerektirmektedir. İşçinin işini yaparken beklenen dikkat ve özen yükümlülüğünün derecesi her somut olay nezdinde ayrı olarak değerlendirilmelidir. Borçlar Kanunu'nun 396/1 hükmü uyarınca işçinin işini özenle yapması kapsamına işveren tarafından işin görülmesi amacıyla kendisine sunulan işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanması da girmektedir. Zira bu hususlara aykırılık karşısında İş Kanunu madde 25/II hükmünde yaptırım öngörülmüş olup işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi söz konusu olabilecektir.



- **İşçinin Özen ve Sadakat Borcu Nedir?**
- İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklı olarak yerine getirmesi gereken bir diğer borcu da özen ve sadakat borcudur. Bu durum, iş sözleşmesinin yalnızca maddi değeri olan edimlerden oluşmadığını ve işçi ile işveren arasındaki kişisel ilişkileri de kapsadığını açıkça göstermektedir. İşçinin özen ve sadakat borcunu olumlu ve olumsuz yanları ile ele almak gerekirse;
- **Özen ve sadakat borcunun olumlu yanları:** Bu durum işçinin bazı eylemleri yapması kapsamında olup öğreti ve Yargıtay içtihatlarında ele alınmıştır. İşin işverenin yararına uygun olacak şekilde yapılması söz konusu borcun olumlu yanlarından. Bu durum ile işçi işverenin itibarını sarsılmaması için gerekli eylemlerde bulunacak, işverene zarar verebilecek durumlardan kaçınacaktır. Örneğin işçinin kendi vardiyasına geldiğinde, kendisinden önceki vardiyada yapılan hırsızlık, yolsuzluk gibi durumları işverene bildirmesi gerekecektir. Yargıtay tarafından da bu duruma benzer bir olayda, kendi vardiyasına gelen işçinin kendisinden önceki vardiyada yapılan hatalı üretimi fark etmiş olmasına rağmen hatalı üretimi sürdüren işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi ile işçinin ihbar ve kıdem tazminatının reddinin gereceği belirtilmiştir.

- **İşçinin Teslim ve Hesap Verme Borcu Nedir?**
- İşçinin işverene karşı teslim ve hesap borcu, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. TBK madde 397/2 hükmü uyarınca işçi, üstlendiği işi gerçekleştirdiği sırada üçüncü kişilerden işveren için almış olduğu şeyleri özellikle paraları derhal işverene teslim etmek ve bu konu hakkında işverene hesap vermek zorundadır.

- **İşçinin Rekabet Etmeme Borcu Nedir?**

- İşçinin borçları arasında yer alan rekabet etmeme borcu işçinin iş sözleşmesi devam ederken ve iş sözleşmesi sona erdikten sonra söz konusu olacaktır.
- Türk Borçlar Kanunu madde 396 hükmünde düzenlenmiş olan rekabet etmeme borcu, her iş sözleşmesini kapsamaktadır. İş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcuna aykırılık teşkil edecek eylemlerde bulunması İş Kanunu'nda "*doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar*" başlığı altında düzenlenmiş olan madde 25/II-e kapsamına gireceğinden işverene haklı nedenle fesih imkânı tanımaktadır.
- İş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işçi tarafından rekabet etmeme borcu ise ancak sözleşmede bu durumun açıkça düzenlenmiş olması ile söz konusu olmaktadır. Yani bu durumda, iş sözleşmesi sürerken söz konusu olan sözleşmede düzenlenmemiş olma durumundan farklılık bulunmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesinin ardından rekabet etmeme borcu iş sözleşmesinde kararlaştırılabileceği gibi iş sözleşmesinden ayrı bir sözleşme ile de kararlaştırılabilecektir. Söz konusu borcun kararlaştırılmaması halinde işverenin söz konusu rekabet yasağı getirme kuralını saklı tuttuğuna dair savunmada bulunması kabul edilebilir değildir. İşçi ile işveren arasında rekabet etme yasağına ilişkin bir düzenleme bulunmaması halinde, iş sözleşmesinin sona ermesi ile rekabet etmeme borcu ortadan kalkmaktadır. Rekabet yasağı sözleşmesi ile birlikte TBK madde 444 hükmü uyarınca işçi, işverene karşı, kendi ad ve hesabına rakip bir firma açmaktan, başka bir rakip firmada çalışmaktan kaçınmayı üstlenmektedir.

- İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağının kararlaştırılabilmesi için bazı şartlar gerekmekte olup söz konusu şartlar şu şekildedir:
- İşçi fiil ehliyetine sahip olmalıdır.
- Rekabet etmeme borcuna ilişkin yapılacak olan sözleşme yazılı olarak yapılmalıdır.
- Gerçekleştirilen sözleşme, belirli bir süreye tabi olmalıdır ve azami süre 2 yıldır.
- İşçi, işverenin müşteri çevresi, üretim sırları veya yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânına sahip olmalıdır ve işçinin edinmiş olduğu bu bilgiler sebebi ile işvereni önemli ölçüde zarara uğratabilecek ihtimali bulunmalıdır.
- Rekabet yasağının kaydı için işverenin somut bir zarara uğraması şart değildir. İşçinin edinmiş olduğu bu bilgiler sebebi ile işvereni önemli ölçüde zarara uğratabilecek ihtimali bulunması söz konusu durumun varlığı için yeterlidir.

İşin düzeni

- Mesai süresi, haftada kaç gün, günde kaç saat çalışılır
- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde haftalık çalışma saati aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:
- **"Madde 63 - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.** Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

- **Normal Çalışma Süresi:**

- 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesi uyarınca; genel olarak normal çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşamaz. Bu iki aylık denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda öngörülen süreleri aşamaz.

- **Çalışma Süresinden Sayılan Haller:**

- Aşağıda belirtilen süreler, işçi işyerinde çalışmamış ve herhangi iş yapmamış olsa bile, işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:
- a-Madenlerde, taşocaklarında ya da 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.
- b-İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c-İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- d-İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda ya da işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e-Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için ayrılacak süreler.
- f-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.
- İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre ise çalışma süresinden sayılmaz.



- Gece süresi, gece süresindeki çalışmalarla ilgili hukuki düzenlemeler
- Gece Çalışmaları
- Öncelikle belirtmek gerekir ki; Türk İş Kanunu'nun 41/6 maddesinde de belirtildiği üzere, "gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz."
- Gece çalışmaları [İş Kanunu](#)'nun 69'uncu maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:
- "**Madde 69** - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her hâlde en fazla on bir saat süren dönemdir.
- Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan iş yerlerinde, işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.
- İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.
- Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde, işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.
- Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.
- Postası değiştirilecek işçi, kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz."
- Bu maddeye göre, gece çalışması en geç 20.00'da başlar, 06.00'da sona erer ve her hâlükârda günde 11 saati geçemez. Ayrıca, gece çalışmaları günde 7,5 saati geçemez. Günlük olarak 7,5 saati aşan gece çalışması yapılması hâlinde bu süreler fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

- Fazla çalışma ve fazla süreli çalışma
- Fazla çalışma (fazla mesai) kavramı ise, [İş Kanunu](#)'nun 41'inci maddesi uyarınca "haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır."
- İş Kanunu'nun 41'inci maddesi aşağıdaki şekildedir:
- **"Madde 41 - Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.** 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hâllerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

# Fazla Sürelerle Çalışma Nedir?

- Fazla Sürelerle Çalışma Nedir? Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti Nasıl Hesaplanır?
- İş Kanunu Madde 41/3'e göre ise fazla sürelerle çalışma; "Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir."

# "Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

- "Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler
- **Madde 8** - Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz:
  - 18 yaşını doldurmamış işçiler,
  - İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği iş yeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,
  - İş Kanunu'nun 88'inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
  - Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler,
  - 4857 sayılı Kanunun 42'nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43'üncü maddesi uyarınca olağanüstü hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.
  - Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz."

# Fazla çalışmanın türleri-1-Arasıra yapılan fazla alışma

- Olağan fazla alışma= **NORMAL FAZLA ALIşMA NEDENLERİ**
- Ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi nedenlerle işverenin fazla çalışma yaptırması mümkündür. Ancak işçinin rızası olmadıkça fazla çalışma yaptırılmayacağı gibi, birinci fıkrada gösterilen sebepler mevcut değilse, sırf işçiyi taciz etmek amacıyla yaptırılmaz<sup>8</sup>.
- Fazla alışma yaptırabilme olanağı tanıyan haller çok geniş bir nitelik taşımaktadır. Ayrıca hükümdeki “gibi” sözcüğü belirtilen nedenlerin sınırlı olmadığını ve benzer nedenlerin varlığı halinde de fazla çalışmaya başvurulabileceğini göstermektedir<sup>9</sup>. Örneğin işyerinde uygulanan bir grevden sonra ortaya çıkan üretim kaybının telafi edilmesi için fazla çalışma yapılabilir<sup>10</sup>.

# Fazla çalışmanın türleri-1-Arasıra yapılan fazla alışma

- Zorunlu fazla alışma
- **ZORUNLU NEDENLERLE FAZLA ALIşMA**
- İşçinin rızasına bağlı olmayan zorunlu fazla çalışma hali, İş Kanununun 42. maddesinde düzenlenmiştir. Yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanununun 36. maddesinden farklı olarak 4857 sayılı İş Kanununda, alışma süresinin sınırsız olamayacağı ve işçiye uygun bir dinleme süresi verilmesi gerektiği kurala bağlanmıştır.
- Zorunlu nedenlerle fazla çalışma nedenleri Kanunda sayılmıştır. Bir arızayı gidermek veya muhtemel bir arızayı önlemek için ya da zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde zorunlu fazla çalışma yapılabilecektir. Yangın, su baskını gibi haller de zorlayıcı sebeplerle örnek olarak verilebilir.
- Zorunlu nedenlerle işçilerin tamamına veya bir kısmına fazla çalışma yaptırabilir. Ancak bu çalışma da sınırsız değildir. İşyerinin normal çalışma düzenine geçmesi halinde zorunlu fazla çalışmaya son verilmelidir. Yine işçilerin zorunlu nedenlerin sürmesi halinde sürekli olarak fazla çalışmaları beklenemez. İşverence uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.
- Zorunlu nedenlerle fazla çalışma halinde bu çalışma karşılığı olarak ödemesi gereken ücret 41. maddeye göre belirlenecektir. Bu da normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli fazlasıdır

# Fazla çalışmanın türleri-1-Arasıra yapılan fazla alışma

- Olağanüstü fazla alışma
- **OLAĞANÜSTÜ NEDENLE FAZLA ALIşMA**
- Olağanüstü hallerde fazla çalışmadan söz edebilmek için ülkede bir seferberliğin olması gerekir. Bakanlar Kurulunca belirlenecek olan işyerlerinde yurt savunması gereklerinin karşılanması için fazla çalışma yaptırılması mümkündür. Bakanlar Kurulu aynı zamanda bu işyerlerindeki günlük çalışma süresini de belirler. İşlerin çeşidine ve ülke ihtiyacının derecesine göre bu çalışma süresi işçinin en çok çalışma gücüne kadar çıkarabilir. Bu işyerleri kamu kesiminde olabileceği gibi özel sektörde de olabilir<sup>26</sup>.
- Olağanüstü nedenlerle fazla çalışmalar için işçinin onayının alınması da gerekmez<sup>27</sup>.
- Fazla çalışmaya dair yasada yer alan diğer sınırlandırmalar ( yılda 270 saat ve günde 11 saat) olağanüstü nedenlerle fazla çalışmada geçerli değildir. İşçinin alışma süresini de Bakanlar Kurulu belirleyecektir.
- Olağanüstü hallerde fazla çalıştırılan ve fazla saatlerde çalıştırılan işçilerin bu çalışmaları karşılığı olan alacakları da 41. maddenin 2. ve 3. maddelerine göre belirlenir. Bu alışmalar yönünden de denkleştirme esası geçerli değildir ve işçinin serbest zaman kullanma talep hakkı yoktur.

## 2-Sürekli yapılan fazla çalışma

- **Hazırlama – Tamamlama ve Temizleme İşleri:**
- Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, görevleri yalnız bu işleri yapmakla sınırlı olan işçilere yaptırılmayarak, işyerinin asıl işçilerine yürüttükleri işlere ek olarak yaptırıldığı takdirde, bu işlerin asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlıdır. 4857 sayılı İş Kanununa göre asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde günde en çok iki saat daha çalıştırılabilir. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, işyerinde çalışan işçilere nöbetleşe yaptırılması esastır. Ancak, yapılacak olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin özelliği, bu işleri ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilerce yaptırılmasını zorunlu kılıyor ve işyerinde de nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunamıyorsa, bu işler hep aynı kişilere yaptırılabilir. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dahil olmak üzere, işyerindeki günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Günlük normal çalışma süresi dışında yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda iki yüz yetmiş saati geçemez.



# Denkleştirme süresi

- Denkleştirme Süresi Nasıl Uygulanır?
- İş Kanunu'nun 63'üncü maddesi gereği; "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu hâlde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz."
- İş Kanunu Madde 63 aşağıdaki şekildedir:
- **"Madde 63** - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.
- **Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu hâlde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.**
- Denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir."
- Buna göre 6 gün çalışılan bir iş yerinde çalışma saati gün sayısına göre eşit olarak bölünerek uygulanabilir.
- Böylelikle;  $45/6 = 7,5$  saat günlük çalışma saati olmaktadır ve günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacağı için fazla çalışma süresi 3,5 saat olarak belirlenebilir.
- Haftada 5 gün çalışılan iş yerlerinde ise;
- Günlük çalışma süresi  $45/5 = 9$  saat olmaktadır ve günlük çalışma saati 11 saati aşamayacağı için fazla çalışma süresi 2 saat olmaktadır.
- Denkleştirme uygulamasında ise 63/2 maddesi gereğince; **"Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu hâlde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz."**
- Bu nedenle denkleştirme esası minimum 360 saat kadar yapılabilir. Bu süreçte haftalık çalışma süresi 45 saati ve günlük 11 saati geçmemelidir.

- Telfi edici alışma
- Telfi alışması, çeşitli sebeplerden dolayı işin durması, işyerinin tatil edilmesi veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı srelerin daha sonra çalışılarak telfi edilmesidir. Söz konusu hallerde işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telfi çalışması yaptırabilir. Telfi alışması, işçinin ücretini aldığı ancak çeşitli sebeplerden dolayı çalışmadığı bir süreyi sonradan çalışarak yerine getirmesidir.

- **Telafi çalışması yaptırılacak haller nelerdir?**
- **- Zorunlu nedenlerden dolayı işin durması**
- Zorunlu nedenler, önceden görülemeyen ve kaçınılamayan, kusurdan uzak dıştan gelen olaylardır. Bunlar; deprem, şiddetli kar, don gibi doğal olaylar olabileceği gibi, devletin koyduğu yasaklar da olabilir.
- **- Tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi**
- 4857 sayılı Kanun'la, özellikle bayram ve tatil öncesinde ve sonrasında işyerinin tatil edilmesi veya işçiye izin verilmesi durumunda, sonradan çalışarak telafi edilmesi mümkündür.

- **Çeşitli sebeplerden işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi**
- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 64'üncü maddesi, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi halinde çalışılmayan sürelerin sonradan telafi edilmesine imkân vermiş; benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi halinde de telafi çalışmasının mümkün olabileceğini belirtmiştir.

Yukarıda bahsedilen durumlarda telafi çalışması tarafların anlaşmasına veya işçinin onayına bağlı değildir. Başka bir ifadeyle, belirtilen durumlarda işveren, tek taraflı bir kararla, yani işçinin rızası olmadan da telafi çalışması yaptırılabilir.
- **- İşçinin izin talebi**
- İşçinin talep etmesi halinde, işverenin izin verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Zira işverenin işçiye, mevzuatta yer alan veya sözleşmede hüküm altına alınan hallerin dışında izin vermesi zorunluluğu yoktur. Fakat işverenin, işçinin talebini kabul ederek, çalışılmayan sürenin telafi edilmesine imkân tanınmasını engelleyecek bir durum da söz konusu değildir.

- bir işyeri kendi isteğiyle çalışma süresini 38 saate düşürmüştür bu işyerinde haftalık 58 saat çalışma yapılmıştır, normal mesai ücreti 16 TL ise
- Fazla süreli ve fazla çalışma ücreti ne kadardır

	normal	Denkleştirme
1	45	66
2	45	66
3	45	66
4	45	66
5	45	45
6	45	45
7	45	6
8	45	-
toplam	360	360

İşçiye ramazan bayramına ek 3 gün sonradan telafi edilmek üzere izin veriliyor bu süre dönüşte nasıl telafi ettirilecek

1	+3
2	+3
3	+3
4	+3
5	+3
6	+3
7	+3
8	+3
Toplam telafi çalışması	24

- Norma çalışma ücreti 20 tl olan işyeri
- Haftalık normal çalışma süresi 40 saat
- Yapılan toplam çalışma 60 saat
- 1, işçinin fazla süreli çalışma ücreti ne olur
- 2, işçinin fazla çalışma ücreti ne olur



- $45-40=5$
- $5 \times 25 = 125$  fazla süreli çalışma ücreti
- $60-45=15$

- .....
- $15 \times 30 = 450$
- Fazla çalışma ücreti

İşin düzeni

- Mesai süresi, haftada kaç gün, günde kaç saat çalışılır
- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde haftalık çalışma saati aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:
- **"Madde 63 - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.** Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

- **Normal Çalışma Süresi:**

- 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesi uyarınca; genel olarak normal çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşamaz. Bu iki aylık denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda öngörülen süreleri aşamaz.

- **Çalışma Süresinden Sayılan Haller:**

- Aşağıda belirtilen süreler, işçi işyerinde çalışmamış ve herhangi iş yapmamış olsa bile, işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:
- a-Madenlerde, taşocaklarında ya da 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.
- b-İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c-İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- d-İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda ya da işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e-Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için ayrılacak süreler.
- f-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.
- İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre ise çalışma süresinden sayılmaz.

- Gece süresi, gece süresindeki çalışmalarla ilgili hukuki düzenlemeler
- Gece Çalışmaları
- Öncelikle belirtmek gerekir ki; Türk İş Kanunu'nun 41/6 maddesinde de belirtildiği üzere, "gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz."
- Gece çalışmaları [İş Kanunu](#)'nun 69'uncu maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:
- "**Madde 69** - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her hâlde en fazla on bir saat süren dönemdir.
- Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan iş yerlerinde, işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.
- İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.
- Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde, işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.
- Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.
- Postası değiştirilecek işçi, kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz."
- Bu maddeye göre, gece çalışması en geç 20.00'da başlar, 06.00'da sona erer ve her hâlükârda günde 11 saati geçemez. Ayrıca, gece çalışmaları günde 7,5 saati geçemez. Günlük olarak 7,5 saati aşan gece çalışması yapılması hâlinde bu süreler fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

- Fazla çalışma ve fazla süreli çalışma
- Fazla çalışma (fazla mesai) kavramı ise, [İş Kanunu](#)'nun 41'inci maddesi uyarınca "haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır."
- İş Kanunu'nun 41'inci maddesi aşağıdaki şekildedir:
- **"Madde 41 - Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.** 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hâllerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

# Fazla Sürelerle Çalışma Nedir?

- Fazla Sürelerle Çalışma Nedir? Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti Nasıl Hesaplanır?
- İş Kanunu Madde 41/3'e göre ise fazla sürelerle çalışma; "Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir."



# "Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

- "Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler
- **Madde 8** - Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz:
  - 18 yaşını doldurmamış işçiler,
  - İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği iş yeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,
  - İş Kanunu'nun 88'inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
  - Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler,
  - 4857 sayılı Kanunun 42'nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43'üncü maddesi uyarınca olağanüstü hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.
  - Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz."

# Fazla çalışmanın türleri-1-Arasıra yapılan fazla çalışma

- Olağan fazla çalışma= **NORMAL FAZLA ÇALIŞMA NEDENLERİ**
- Ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işverenin fazla çalışma yaptırması mümkündür. Ancak işçinin rızası olmadıkça fazla çalışma yaptırılamayacağı gibi, birinci fıkrada gösterilen sebepler mevcut değilse, sırf işçiyi taciz etmek amacıyla yaptırılamaz<sup>8</sup>.
- Fazla çalışma yaptırabilme olanağı tanıyan haller çok geniş bir nitelik taşımaktadır. Ayrıca hükümdeki “gibi” sözcüğü belirtilen nedenlerin sınırlı olmadığını ve benzer nedenlerin varlığı halinde de fazla çalışmaya başvurulabileceğini göstermektedir<sup>9</sup>. Örneğin işyerinde uygulanan bir grevden sonra ortaya çıkan üretim kaybının telafi edilmesi için fazla çalışma yapılabilir<sup>10</sup>.

# Fazla çalışmanın türleri-1-Arasıra yapılan fazla alışma

- Zorunlu fazla alışma
- **ZORUNLU NEDENLERLE FAZLA ALIşMA**
- İşçinin rızasına bağlı olmayan zorunlu fazla çalışma hali, İş Kanununun 42. maddesinde düzenlenmiştir. Yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanununun 36. maddesinden farklı olarak 4857 sayılı İş Kanununda, alışma süresinin sınırsız olamayacağı ve işçiye uygun bir dinleme süresi verilmesi gerektiği kurala bağlanmıştır.
- Zorunlu nedenlerle fazla çalışma nedenleri Kanunda sayılmıştır. Bir arızayı gidermek veya muhtemel bir arızayı önlemek için ya da zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde zorunlu fazla çalışma yapılabilecektir. Yangın, su baskını gibi haller de zorlayıcı sebeplerle örnek olarak verilebilir.
- Zorunlu nedenlerle işçilerin tamamına veya bir kısmına fazla çalışma yaptırabilir. Ancak bu çalışma da sınırsız değildir. İşyerinin normal çalışma düzenine geçmesi halinde zorunlu fazla çalışmaya son verilmelidir. Yine işçilerin zorunlu nedenlerin sürmesi halinde sürekli olarak fazla çalışmaları beklenemez. İşverence uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.
- Zorunlu nedenlerle fazla çalışma halinde bu çalışma karşılığı olarak ödemesi gereken ücret 41. maddeye göre belirlenecektir. Bu da normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli fazlasıdır

# Fazla çalışmanın türleri-1-Arasıra yapılan fazla alışma

- Olağanüstü fazla alışma
- **OLAĞANÜSTÜ NEDENLE FAZLA ALIşMA**
- Olağanüstü hallerde fazla çalışmadan söz edebilmek için ülkede bir seferberliğin olması gerekir. Bakanlar Kurulunca belirlenecek olan işyerlerinde yurt savunması gereklerinin karşılanması için fazla çalışma yaptırılması mümkündür. Bakanlar Kurulu aynı zamanda bu işyerlerindeki günlük çalışma süresini de belirler. İşlerin çeşidine ve ülke ihtiyacının derecesine göre bu çalışma süresi işçinin en çok çalışma gücüne kadar çıkarabilir. Bu işyerleri kamu kesiminde olabileceği gibi özel sektörde de olabilir<sup>26</sup>.
- Olağanüstü nedenlerle fazla çalışmalar için işçinin onayının alınması da gerekmez<sup>27</sup>.
- Fazla çalışmaya dair yasada yer alan diğer sınırlandırmalar ( yılda 270 saat ve günde 11 saat) olağanüstü nedenlerle fazla çalışmada geçerli değildir. İşçinin alışma süresini de Bakanlar Kurulu belirleyecektir.
- Olağanüstü hallerde fazla çalıştırılan ve fazla saatlerde çalıştırılan işçilerin bu çalışmaları karşılığı olan alacakları da 41. maddenin 2. ve 3. maddelerine göre belirlenir. Bu alışmalar yönünden de denkleştirme esası geçerli değildir ve işçinin serbest zaman kullanma talep hakkı yoktur.

## 2-Sürekli yapılan fazla çalışma

- **Hazırlama – Tamamlama ve Temizleme İşleri:**
- Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, görevleri yalnız bu işleri yapmakla sınırlı olan işçilere yaptırılmayarak, işyerinin asıl işçilerine yürüttükleri işlere ek olarak yaptırıldığı takdirde, bu işlerin asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlıdır. 4857 sayılı İş Kanununa göre asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde günde en çok iki saat daha çalıştırılabilir. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, işyerinde çalışan işçilere nöbetleşe yaptırılması esastır. Ancak, yapılacak olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin özelliği, bu işleri ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilerce yaptırılmasını zorunlu kılıyor ve işyerinde de nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunamıyorsa, bu işler hep aynı kişilere yaptırılabilir. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dahil olmak üzere, işyerindeki günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Günlük normal çalışma süresi dışında yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda iki yüz yetmiş saati geçemez.

# Denkleştirme süresi

- Denkleştirme Süresi Nasıl Uygulanır?
- İş Kanunu'nun 63'üncü maddesi gereği; "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu hâlde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz."
- İş Kanunu Madde 63 aşağıdaki şekildedir:
- **"Madde 63** - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.
- **Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu hâlde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.**
- Denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir."
- Buna göre 6 gün çalışılan bir iş yerinde çalışma saati gün sayısına göre eşit olarak bölünerek uygulanabilir.
- Böylelikle;  $45/6 = 7,5$  saat günlük çalışma saati olmaktadır ve günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacağı için fazla çalışma süresi 3,5 saat olarak belirlenebilir.
- Haftada 5 gün çalışılan iş yerlerinde ise;
- Günlük çalışma süresi  $45/5 = 9$  saat olmaktadır ve günlük çalışma saati 11 saati aşamayacağı için fazla çalışma süresi 2 saat olmaktadır.
- Denkleştirme uygulamasında ise 63/2 maddesi gereğince; **"Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu hâlde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz."**
- Bu nedenle denkleştirme esası minimum 360 saat kadar yapılabilir. Bu süreçte haftalık çalışma süresi 45 saati ve günlük 11 saati geçmemelidir.

- Telfi edici alışma
- Telfi alışması, çeşitli sebeplerden dolayı işin durması, işyerinin tatil edilmesi veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı srelerin daha sonra çalışılarak telfi edilmesidir. Söz konusu hallerde işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telfi çalışması yaptırabilir. Telfi alışması, işçinin ücretini aldığı ancak çeşitli sebeplerden dolayı çalışmadığı bir süreyi sonradan çalışarak yerine getirmesidir.

- **Telafi çalışması yaptırılacak haller nelerdir?**
- **- Zorunlu nedenlerden dolayı işin durması**
- Zorunlu nedenler, önceden görülemeyen ve kaçınılamayan, kusurdan uzak dıştan gelen olaylardır. Bunlar; deprem, şiddetli kar, don gibi doğal olaylar olabileceği gibi, devletin koyduğu yasaklar da olabilir.
- **- Tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi**
- 4857 sayılı Kanun'la, özellikle bayram ve tatil öncesinde ve sonrasında işyerinin tatil edilmesi veya işçiye izin verilmesi durumunda, sonradan çalışarak telafi edilmesi mümkündür.



- **Çeşitli sebeplerden işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi**
- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 64'üncü maddesi, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi halinde çalışılmayan sürelerin sonradan telafi edilmesine imkân vermiş; benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi halinde de telafi çalışmasının mümkün olabileceğini belirtmiştir.

Yukarıda bahsedilen durumlarda telafi çalışması tarafların anlaşmasına veya işçinin onayına bağlı değildir. Başka bir ifadeyle, belirtilen durumlarda işveren, tek taraflı bir kararla, yani işçinin rızası olmadan da telafi çalışması yaptırılabilir.
- **- İşçinin izin talebi**
- İşçinin talep etmesi halinde, işverenin izin verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Zira işverenin işçiye, mevzuatta yer alan veya sözleşmede hüküm altına alınan hallerin dışında izin vermesi zorunluluğu yoktur. Fakat işverenin, işçinin talebini kabul ederek, çalışılmayan sürenin telafi edilmesine imkân tanımasını engelleyecek bir durum da söz konusu değildir.

- bir işyeri kendi isteğiyle çalışma süresini 38 saate düşürmüştür bu işyerinde haftalık 58 saat çalışma yapılmıştır, normal mesai ücreti 16 TL ise
- Fazla süreli ve fazla çalışma ücreti ne kadardır

	normal	Denkleştirme
1	45	66
2	45	66
3	45	66
4	45	66
5	45	45
6	45	45
7	45	6
8	45	-
toplam	360	360

İşçiye ramazan bayramına ek 3 gün sonradan telafi edilmek üzere izin veriliyor bu süre dönüşte nasıl telafi ettirilecek

1	+3
2	+3
3	+3
4	+3
5	+3
6	+3
7	+3
8	+3
Toplam telafi çalışması	24

- Norma çalışma ücreti 20 tl olan işyeri
- Haftalık normal çalışma süresi 40 saat
- Yapılan toplam çalışma 60 saat
- 1, işçinin fazla süreli çalışma ücreti ne olur
- 2, işçinin fazla çalışma ücreti ne olur

- $45-40=5$
- $5 \times 25 = 125$  fazla süreli çalışma ücreti
- $60-45=15$

- .....
- $15 \times 30 = 450$
- Fazla çalışma ücreti

# İş hukuku

7. Ünite

RİSK GRUBUNDAKİ İŞLERİN KORUNMALARI

- Genç işçi : 15 yaşını tamamlamış,ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi,
- Çocuk işçi : 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi,
- Hafif iş : Yapısı ve niteliği itibariyle ve yerine getirilmesisirasındaki özel koşullara göre;
- a) Çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlıetki ihtimali olmayan,
- b) Okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden
- yararlanmasınıengellemeyen işleri,



- Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri
- Madde 6 — Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz.
- Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir.
- Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmidört saatlik zaman diliminde, kesintisiz ondört saat dinlenme süresi dikkate alınarak
- uygulanır.
- Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde ikisaat ve haftada on saat
- olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşamaz.
- İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat
- olmak üzere ara dinlenmesi verilmesizorunludur.

- Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller
- Madde 7 —4857 sayılı İş Kanununun 66 ncımaddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanısıra;
- a) İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler,
- b) İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim
- programlarında geçen süreler,
- c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve
- benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemediklerisüreler,
- çalışma süresinden sayılır.

- Hafta Tatili Madde 8 —Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Madde 9 —Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması Madde 10 —Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir. Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.

- Çocuk ve Genç İşçileri Çalıştıramayacak İşverenler
- Madde 11 —Çocuk ve genç işçileri;
- a) Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen,
- b) Yüz kızartıcısuçlardan hüküm giymiş olan,
- işveren veya işveren vekilleriçalıştıramazlar.

- Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler
- 1. Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
- 2. Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,
- 3. Esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri,
- 4. Büro hizmetlerine yardımcı işler,
- 5. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımı ve satımı işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),
- 6. Fırın, pastane, manav, büfe ve içki satış lokantalarında komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,
- 7. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,
- 8. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),
- 9. Spor tesislerinde yardımcı işler,
- 10. Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri.

- Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler
- 1. Meyve ve sebze konserveçiliğı, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri,
- 2. Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri,
- 3. Helva, bulama,ağda, pekmezimalatı işleri,
- 4. Kasaplarda yardımcı işler,
- 5. Çay işleemesi işleri,
- 6. Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,
- 7. Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler,
- 8. Süpürge ve fırça imalatı işleri,
- 9. Elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum taşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna,
- çerçeve,cam ve emsalieşya imalatı işleri,
- 10. Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkanlarında satış,etiketleme ve paketleme işleri,
- 11. Büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler,
- 12. İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri,
- 13. İçkili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektöründeki işler,
- 14. Diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri,

- 15. Yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri,
- 16. Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri,
- 17. Sandık, kutu, fıçı ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri,
- 18. Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler hariç),
- 19. El ilanı dağıtım işleri,
- 20. Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalat hanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler, ısıtma işlemi, renklendirme ve kimyasal işler hariç),
- 21. Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç),
- 22. Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri,
- 23. Balık hane işleri,
- 24. Şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler,
- 25. Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fıçılama, istifleme ve benzeri işler,
- 26. Su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri,
- 27. Sandal, kayık ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamir işleri (boya ve vernik işleri hariç)

Çocuk-Genç
Günlük haftalık çalışma süresi
Ara dinlenmeleri
Hafta tatili Ulusal bayram Genel tatil günleri
Bazı işlerde çalışmaları yasak
Ağır ve tehlikeli işlerde durum
Çocuk-Gençleri çalıştırmayacak işverenler
Sendikaya üyelikleri
Sigortalılık durumları
Çocukların Çalıştırabilecekleri işler
Gençlerin Çalıştırabilecekleri işler
Gece çalışmaları



# KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

- 1-EMZİRME İZNİ
- 2-HAMİLELİK İZNİ
- 3-DOĞUM İZNİ

- 4-KIZ ÇOCUKLARINA YETİM AYLIĞI
- 5-CEYİZ PARASI
- 6-BOŞANAN KADINA TEKRARDAN YETİM AYLIĞI

- 7-YERALTı VE SU ALTI İŞLERİNDE ÇALIŞTIRILMALARI YASAK
- 8-AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERİN 80 NİNDA ÇALIŞTIRILMALARI YASAKGEÇE VARDİYASINDA7,5 SAATTEN FAZLA ÇALIŞTIRILMALARI YASAK
- 9-KARI KOCANIN AYNı VARDİYADA ÇALIŞMA İSTEĞİ

- 10-EMZİRME ODASI
- 11-KREŞ

- 12-ENGELLİ BAKIMA MUHTAÇ ÇOCUĞU OLAN KADIN ÇALIŞANLARA ERKEN EMEKLİLİK
- 13-ERKEKLERE GÖRE EMEKLİLİK YAŞI 2 YAŞ ERKEN

- 14-ÜÇ ÇOCUK İÇİN DOĞUM BORÇLANMASI
- 15-YARIM GÜN ÇALIŞMA İSTEĞİ
- 16-KISMI ZAMANLI ÇALIŞMA İSTEĞİ

- 17-BAZI İŞLERDE ÇALIŞTIRILMALARI İÇİN VESİKA ALMALARI
- 18-EVLENDİKLERİNDE İŞTEN AYRILMALARDA KIDEM TAZMİNATI HAKKI
- 19-EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET HAKLARI

- 20-ÜCRETSİZ İZİN HAKKI
- 21-Gebe ve anne işçilerin feshe karşı korunması
- 22-Cinsel tacizde Haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olma
- 23-SÜT PARASI



Muayene izni
Hamilelik Doğum izni
Emzirme izni Ücretsiz izin hakkı
Yarım gün çalışma hakkı Part time çalışma hakkı
Engelli çocuğu olanlar
Dul aylığı
Yetim aylığı-bekarken-dulken
Çeyiz yardımı
Gece vardiyasında
Bazı işlerde yasak
Ağır ve tehlikeli işlerde durum
Feshe karşı korunmaları
Aynı vardiyada çalışma durumu karı-kocanın
Emzirme odası-kreş
Umumi kadınlara ilişkin düzenlemeler
Evlenmelerinde haklı fesih
Eşitlik
Süt parası

# İş hukuku

## 9. Ünite

Risk grubundaki işçiler

Çocuk- Genç- Kadın/Engelliler/Eski Hükümlüler

Çocuk-Genç
Günlük haftalık çalışma süresi
Ara dinlenmeleri
Hafta tatili Ulusal bayram Genel tatil günleri
Bazı işlerde çalışmaları yasak

Ağır ve tehlikeli işlerde durum
Çocuk-Gençleri çalıştıramayacak işverenler
Sendikaya üyelikleri
Sigortalılık durumları
Çocukların Çalıştırabilecekleri işler
Gençlerin Çalıştırabilecekleri işler
Gece çalışmaları

Muayene izni
Hamilelik Doğum izni
Emzirme izni Ücretsiz izin hakkı
Yarım gün çalışma hakkı Part time çalışma hakkı
Engelli çocuğu olanlar
Dul aylığı
Yetim aylığı-bekarken-dulken
Çeyiz yardımı
Gece vardiyasında
Bazı işlerde yasak

Ağır ve tehlikeli işlerde durum
Feshe karşı korunmaları
Aynı vardiyada çalışma durumu karı-kocanın
Emzirme odası-kreş
Umumi kadınlara ilişkin düzenlemeler
Evlenmelerinde haklı fesih
Eşitlik
Süt parası

# Kota

	Eski hükümlü	engelli	
kamuda	2	%4	
özelde	0	%3	

- 4857 sayılı İş Kanunumuzda da Anayasa hükümleri doğrultusunda çalışma hayatında engelli bireyler için önemli haklar getirmiş olup ve onların toplum hayatına uyumunun sağlanmasına katkı yapmaktadır. İş Kanunun 30. maddesinde, “Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu” hükmü kapsamında kanunun kapsamına dahil işyerlerine bu yükümlülük getirilmiştir. Anayasa Mahkemesinin örnek kararında, engelliler açısından çalıştırma yükümlülüğünün, ruhsal veya fiziksel açıdan yetersizliği nedeniyle iş bulma olanağını önemli ölçüde yitirenleri koruma düşüncesine dayandığını ve İş Kanunu kapsamında engellilerin özel olarak korunmasını güvence altına alınmasının Anayasa’nın 50. Maddesi’nin de bir gereği olduğu ifade edilmiştir



- Kanuna göre işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde, kanunda öngörülen oranda engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırmak zorundadır. İşyerinde elli veya daha fazla işçi sayısının belirlenmesi için işyerinden sayılan eklentiler ve araçlarda çalışan işçiler de bir bütün olarak toplama dahil edilmekte olup, işverenin çalıştırdığı bütün kişiler değil, sadece işçi kavramına giren kişiler esas alınmaktadır. İşyerinde çalışan işçi sayısına göre İş Kanunu kapsamına giren kamu işyerlerinde %4, özel sektör işyerlerinde ise %3 engelli çalıştırma yükümlülüğü sözkonusudur. İş Kanununda işverenin engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uymaması sonucunda idari para cezası dışında başka bir hukuki yaptırım öngörülmemiştir

- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer altı ve su altı işlerde engelli işçi çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca yukarıdaki hükümler uyarınca engelli çalıştırılabilmesi için işyerlerindeki işçi sayısının tespiti ve yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılamaması da kanunda düzenlenmiştir. Ayrıca bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalan işçinin maluliyeti ortadan kalktıktan sonra eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işe alınmasına ilişkin düzenleme getirilmiştir. İşveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. İşverenin işe alınma isteğinde bulunan eski işçi ile iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmediği durumda, altı aylık ücreti tutarında tazminat ödemesi gerekecektir.

- Yine Anayasa Mahkemesi bir diğ er önemli kararında; yerel mahkemenin engelli, eski hükümlü ve terör mağdurlarının korunması, rehabilitasyonu, topluma kazandırılması, istihdamı ve insan onuruna yakışır bir hayat seviyesine kavuşturulması, hususunun Anayasanın 61. maddesi ile bizzat devlete verilmiş bir görev olduğu ve bu görevin amacı k rlılık olan özel teşebbüse orantısız bir şekilde yüklenmesinin Anayasa'nın 61. maddesine aykırı olduğu gerekçesi ile yapılan başvuruyu değerlendirmiş ve karar bağlamıştır. Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 48. maddesinde herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip ve özel teşebbüs kurmanın serbest olduğunu; devletin de bu konuda gereken tedbirler almakla yükümlü bulunduğunu ifade etmiş ve 61. Maddede, "Devlet, sakatların (engellilerin) korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.", hükmüne dikkat çekmiştir. Yüksek Mahkeme, engelli ve eski hükümlü  alıştırma yükümlülüğünün, Anayasa'nın 50. maddesinin bir gereği olduğunu ifade etmiş ve başvuruyu reddetmiştir

- (Bozkurt, 2009: 99-101). Konuya ilişkin Deniz İş Kanununda da engelli çalıştırılması öngörülmüş, kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili mevzuatın bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre sakat gemi adamı çalıştırma hususu düzenlenmiştir. Ancak Basın İş Kanunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu hususun basın çalışanları açısından önemli bir eksiklik olduğu açıktır

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kazasını tanımlarken, engelli kavramına yer vermiş ve işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay olarak tanımlamıştır. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan ilgili kanun ve yönetmeliklerde engelli bireylere özgü iş sağlığı ve güvenliği özelinde mevzuat bulunmamakla birlikte bu alanla ilgili kanun ve yönetmeliklerde engelli bireyler için özel hükümler yer almıştır

- Belediye Kanunu'nun 14. maddesinde hizmetin sunumunda engellilerin durumuna uygun yöntemlerin uygulanmasına, 38. maddesinde engellilere yönelik hizmetler yürütmek ve engelli merkezleri oluşturmalarının belediye başkanının görevleri arasında olduğuna ve 60. maddede ise engellilere yönelik sosyal hizmetler ve yardımların belediyenin giderleri arasında olduğuna yer vermiştir. Büyükşehir Belediyesi Kanunu da engellilere yönelik hizmetler sunmanın belediyelerin görevleri arasında olduğunu (md. 7)

- engellilere yönelik yapılacak sosyal hizmetler ve yardımlar büyükşehir belediye başkanının görevleri arasında olduğunu belirtilmiş (md. 18) ve büyükşehir belediyelerine 'engelli hizmet birimleri kurma yükümlülüğünü öngörmüştür.

- 2022 aylık hakkı
- Gelir vergisi indirimi
- Emlak vergisi indirimi
- Özel tüketim vergisi indirimi (ÖTV)
- Gümrük vergisi indirimi
- Tıbbi, medikal ve eğitim araç gereçleri için KDV indirimi
- SHÇEK evde bakım aylığı
- EKPSS/Kura ile atama hakkı
- Engelli iş kurma projeleri
- Korumalı işyeri projeleri
- Engelli kimlik kartı hakkı
- Engelli park yeri kullanım kartı
- Ulaşım indirimleri hakkı
- Muhtaç aylığı (Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından)
- Elektrik, su, doğalgaz ve GSM tarife indirimleri (Kurum inisiyatifi dahilinde)
- Engelliler için AÖF harç indirimi hakkı
- Müze ve ören yerleri indirim hakkı
- Rehabilitasyon merkezlerinden yararlanma hakkı
- Ve diğer indirimler ve haklar bulunmaktadır. Ayrıca engelli vatandaşları 5378 sayılı Engelli Hakları Kanunu bulunmaktadır. Ancak yasa haricinde bulunan yardım, indirim ve diğer haklar kurum inisiyatifi dahilindedir.
-



# ESKİ HÜKÜMLÜ

- **Eski hükümlü** Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde eski hükümlü tanımı yapılmıştır. “Eski hükümlü: Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına veya Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenlerden cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri; özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları; ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanlardan, Cumhuriyet Başsavcılığından alınan salıverilen hükümlülere ait durum bildirme formu ile durumlarını belgelendirenleri” ifade etmektedir.

- **ESKİ HÜKÜMLÜLERİN İSTİHTAMI**

- **A- Eski Hükümlülerin Devlet Memuru Olarak Atanmaları**

- Devlet memurluğuna alınacak kişilerde arana genel ve özel şartları düzenleyen Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesi uyarınca;
- “-Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
- -taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis ve yahut affa uğramış olsalar bile devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflası gibi yüz kızartıcı veya şeref ve hassasiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak.” Devlet memurlarına alınabilme koşulları arasında sayılmıştır. Bu düzenlemeye durumları belirtilen kişiler Devlet memurluğuna atanabileceğinden ayrıca eski hükümlülerin memurluğa atanmalarına ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durumda yasada sayılan özel suçlar dışında suçları tecil edilenler, takrirli suçlardan mahkum olanlar, en fazla 6 ay hapis cezası almış olup ta suçlardan suçları yukarda değinilen suçlarla ilgili olmayanlar memurivet görevlerine atanabilirler.

- Önlisans/ lisans
- Lise ve aşağı eğitim durumu

# İş Sözleşmesinin Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi

Selim Gündüz

# FESİH

“İşçi veya işverenin tek taraflı bir irade açıklamasıyla sözleşmeyi sona erdirmesidir.”

- Karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hukuki sonuçlarını doğurur.
- Fesih beyanı tek taraflı olarak geri alınamaz.
- Fesih bildirimi kural olarak yazılı olarak yapılmalıdır. (İspat açısından önemli) Karşı tarafın bu bildirimi aldığına dair imzalı beyanı alınır.
- Fesih beyanı açık ve anlaşılır olmalıdır.

# FESİH ÇEŞİTLERİ

1. **Sürelî Fesih**: (Bildirim süresi verilerek fesih)
2. Geçerli fesih
3. Geçersiz fesih
4. Usülsüz fesih
5. Haksız fesih
6. Haklı nedenlerle derhal fesih
  - A. İşverenin haklı sebepleri
  - b. İşçinin haklı fesih sebepleri

# Sürelî Fesih

*Sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerli...*

- Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin taraflardan biri tarafından feshedilmesinden önce bu durumun karşı tarafa bildirilmesi...
- Fesih bildiriminde bulunan taraf diğer tarafa belli bir süre tanımakta, tanınan sürenin dolması ile sözleşme sona ermektedir.
- Dolayısıyla, fesih bildirimi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi haline gelmekte ve daha sonra fesih bildirimi süresinin sonunda da ortadan kalkmaktadır.

# Geçerli fesih

## “Geçerli Sebep”

- İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler
- İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler
- İşyeri dışından kaynaklanan sebepler
- İşyeri iç sebepleri

**Geçerli Sebep~~=~~Haklı Sebep**



# Geçerli Sebep Oluşturmayacak Hususlar

- Sendika üyeliği nedeniyle sendikal faaliyetlere katılmak,
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak,
- Mevzuattan ya da sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari ve adli makamlara başvurmak,
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,
- Kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- Hastalık veya kaza nedeniyle işe geçici devamsızlık

# Fesih Bildirim Süreleri

- İşyerinde 6 aydan az çalışanlar için bildirimin yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,
- İşyerinde 6 ay-1.5 yıl çalışanlar için 4 hafta sonra,
- İşyerinde 1.5 yıl-3 yıl çalışanlar için 6 hafta sonra,
- İşyerinde 3 yıldan fazla çalışanlar için 8 hafta sonra...

# Feshi İhbar Sürelerinin Özellikleri

- Bu süreler asgari sürelerdir. İşçi yararına olmak koşuluyla değiştirilebilir.
- Çalışma koşulları açısından herhangi bir değişiklik söz konusu değildir.
- Bildirim süreleri işçinin kıdemine dahildir.
- İşveren feshi ihbar süresi içerisinde işçiye günde iki saat ücretli iş arama izni vermelidir. Bu süre toplu olarak kullanılabilir.
- İşveren feshi ihbar süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi derhal feshedebilir.
- Fesih hakkı her zaman kullanılabilir. Grev, hastalık, kaza, izin vb. durumlarda fesih hakkı kullanılabilir. Fakat ihbar süresi bu olayların bittiği andan itibaren başlar.

# Örnek Olay

- İşyerinde çalışan işçiler, 22.9.2008 tarihinde sendikanın ilan ettiği greve katılmıştır. İşveren, 23.9.2008 tarihinde, işyerinde 1 yıldır çalışmakta olan Yaşar'ın sözleşmesini feshetmiştir. Grev 25.10.2008 tarihinde sona ermiştir. İmzalanan toplu iş sözleşmesi ile 6 ay-1 yıl arası çalışanlar için feshi ihbar süresi 6 haftaya çıkarılmıştır. İşçi hangi süreye tabidir?

# Çözüm

- Fesih beyanı 23.9.2008 tarihinde açıklanmıştır. Yalnız bu tarihte süren grevden dolayı ihbar süresi işlememektedir. İşçi normalde 4 haftalık ihbar süresine tabidir. Fakat imzalan toplu iş sözleşmesiyle bu süre 6 haftaya çıkarılmıştır. İşçi grevin bittiği tarihten itibaren 6 hafta sonra işten çıkarılacaktır.

# Fesih Bildiriminde Usul

- Yazılı...
- İşçiye savunma hakkı...
- Fesih sebebi...
- Bildirimin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde...  
(İşe İade Davası)
- Bu dava iki ay içinde sonuçlandırılır.
- Kararın temyizi halinde, Yargıtay konuyu bir ay içinde kesin karara bağlar.
- İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işverene başvuruda bulunmak zorundadır.
- İşveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.
- Aksi halde işçiye en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

- Geçersiz fesih

- Usulsüz fesih



- Haksız, kötüniyetli fesih

# **Derhal Fesih**

## **“Haklı Sebep”**

Haklı nedenle derhal fesih hem belirsiz süreli iş sözleşmeleri hem de belirli süreli iş sözleşmeleri için uygulanır.

- Tarafların belli bir süre beklemesine gerek kalmamaktadır.

# **İşçi Tarafından Haklı Sebep ile Fesih**

(İK: madde:24)

## **a) Sağlık Sebepleri:**

- Yapılan işin işçinin sağlığını veya yaşayışını tehlikeye sokması
- İşveren veya işyerinde çalışan başka bir işçinin bulaşıcı bir hastalığa yakalanması

## b) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada sözleşme hakkında gerçeğe aykırı bilgiler vermek suretiyle işverenin işçiyi yanıltması
- İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunucu söz ve davranışlarda bulunması
- İşverenin işçiye veya ailesinden birine sataşmada bulunması, tehdit etmesi, onları kanuna karşı bir davranışa özendirmesi
- İşçinin işyerinde çalışan biri tarafından veya işyerine gelen 3. kişi tarafından tacize uğraması ve durumu işveren bildirmesine rağmen işverenin tedbir almaması
- İşçinin ücretinin eksik hesap edilmesi veya ödenmemesi
- Parça başına veya iş tutarına göre ücret ödenmesi kararlaştırılıp da işçiye yapabileceğinden daha az iş verilmesi...

### c) Zorlayıcı Sebepler:

- Bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektiren zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması
- İşyerini su basması
- Yangın çıkması,
- Doğal afetler,
- İşyerinin belediyece kapatılmak istenmesi,
- Devletçe işyerine el konulması,
- Hammadde yokluğu...vb

# İşveren Tarafından Haklı Sebeple Fesih

(İK: madde:25)

## a) Sağlık Sebepleri:

- İşçinin tedavi edilemeyen bir hastalığa yakalanması veya sağlık kurulunca ilgili işyerinde çalışamayacağı belirlenirse
- İşçinin kendi kastından veya düzensiz yaşayışından doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeplere bağlı olarak ardı ardına üç işgünü veya bir ay içinde toplamda en az altı işgünü işe gelmemesi

## b) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller

- Gerçeğe uygun olmayan bilgiler ve sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması
- İşçinin işveren, işverenin ailesi veya işyerinin şeref ve namusuna dokunucu sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut asılsız ihbarlarda bulunması
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması
- İşçinin işverene, işverenin ailesine, işyerindeki diğer işçilere sataşması
- İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanması (Hırsızlık, sırları anlatmak)

- İşçinin işyerinde yedi günden fazla hapsi gerektiren ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi
- İşverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde üç işgünü işine devam etmemesi
- İşçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri kendisine hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar etmesi
- İşçinin kastı veya önemsememesi nedeniyle işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, İşverene ait malları, makineleri, tesisatı ve diğer eşyaları otuz günlük ücreti ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması



### c) Zorlayıcı Sebepler:

- İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde işveren işçinin iş sözleşmesine derhal fesih yoluyla sona erdirebilir.

(Zorlayıcı sebebin işçinin şahsında gerçekleşmesi gerekir.)

d) İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın 17. Maddedeki Bildirim Süresini Aşması

Örnek:

2 yıllık kıdem süresi olan işçinin tutukluluğunun 6 haftayı aşması halinde işveren derhal fesih hakkını kullanabilir.

İş Hukukunda İşçinin Hakları ve İşverenin Yükümlülükleri						
	Kim yapabilir	Hakların saklı kalma durumu	Hakların yanma durumu	Tazminat isteme hakkı	İşe iade Davası açma hakkı	
İltilafli fesih						
Geçerli fesih						
Geçersiz fesih						
İhtisarsız fesih						
İhtisarsız, kötü niyetli fesih						
İhtisarsız, kötü niyetli fesih						
İhtisarsız, kötü niyetli fesih						

# **İŞ HUKUKU**

VİZEYE KADARKİ KONULARIN KISA BİR ÖZETİDİR

## **İş Kanununda Yer Verilen Ana Kavram ve Tanımlar**

**İşçi; Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.**

**İşveren; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.**

**İş ilişkisi; işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.**

**İş Sözleşmesi; Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.**

**İşyeri; İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.**

**İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.**

**İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.**

**İşveren Vekili ; İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.**

## **İşyeri Kavramı**

**İşyeri tanımı: İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı**

**bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk**

**emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi**

**diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.**

**İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu**

**kapsamında bir bütündür. (İş Kanununu Madde 2/2-3)**

## **İş Hukukunun Uygulama Alanları**

### **Konu Bakımından Uygulama Alanları**

**İş hukuku konusu bakımından üçe ayrılır**

**Bireysel İş Hukuku ;** işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisini tüm yönleriyle burada ele alınır. İş kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu bu alanda en önemli yasalardır.

**Toplu İş Hukuku ;**

**Sendikalar Hukuku ;** işçi ve işveren ilişkilerinin yanı sıra, işçi ve işveren sendikaları işleyiş ve faaliyetleri ile üyelik konularını kapsar.

**Toplu Sözleşme Hukuku ;** İşyeri uygulamasında ve işçi-işveren ilişkilerinde, emredici yasa hükümlerinden sonraki kaynaktır. Çalışma koşulları ve ücreti belirleyen “normatif” hükümler ile, işçi sendikası ve işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen “düzenleyici” hükümleri kapsamaktadır.

**İş Mücadelesi Hukuku ;** Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde tarafların başvurabileceği kavgacı yollar, araçlar ve etkilerini kapsamaktadır.

**İş Yargılaması Hukuku ;** İş hukuku alanına giren uyuşmazlıkların çözümünde özel bir yargı yeri görevlendirilmiştir. Bu özel yargı yeri, İş mahkemeleridir. İş mahkemesinin kurulmadığı yerlerde ise Asliye Hukuk Mahkemesi, İş Mahkemesinin yerine görev yapar. İş mahkemeleri sadece işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden çıkacak uyuşmazlıkları incelemeyi, aynı zamanda Sendikalar kanunu, Deniz İş kanunu, Basın İş kanunu kapsamındaki uyuşmazlıklar ile SSK, Bağ-Kur ve Kamu görevlileri Sendikaları kanunu kapsamındaki uyuşmazlıklarda da görevlidir.

**Aşağıda sayılı iş ve işyerlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanamaz.**

**Deniz ve hava taşıma işlerinde,**

**50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,**

**Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,**

**Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,**

**Ev hizmetlerinde,**

**İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,**

**Sporcular hakkında,**

**Rehabilite edilenler hakkında,**

**507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin  
tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.**



## **İŞ Sözleşmesinin Çeşitleri:**

### **1- Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri**

**Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.**

**Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.**

### **2- Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi**

**İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.**

**Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.**

**Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.**

### **3- Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi**

**İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.**

**Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.**

**Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.**

**İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.**

#### **4- Çağrı üzerine alışma**

**Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, ağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.**

**Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. ağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.**

**işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini ağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Sreye uygun ağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat st üste çalıştırmak zorundadır.**

#### **5- Deneme süreli iş sözleşmesi**

**Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.**

**Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.**

#### **6-TAKIM SöZLEşMESİ:**

# **İŞVERENİN HAKLAR= İŞÇİNİN BORÇLARI**

## **İşveren Hakları Nelerdir?**

**4857 sayılı İş Kanunu işçinin ve işverenin hak ve yükümlülükleri konusunu özel kanun olması nedeniyle kanununun tamamına dağıtmış ise de işçinin borçları Borçlar Kanunun 395- 400. maddeleri' nde gösterilmiştir.**

**Bizzat çalışma borcu :( 395. Madde)**

**Genel kural işçinin yüklendiği işi bizzat yapmasıdır.**

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

**İşini özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmalıdır.**

**İşverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları ve kendisine teslim edilmiş olan malzemeyi özenle ve usulünce kullanmakla yükümlüdür.**

**Hizmet ilişkisinin devamı süresince, bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez.**

**İşçi işverene ait özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür. Ve bu bilgileri haksız rekabet oluşturacak şekilde kendisi için de kullanamaz.**

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

**Üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhâl ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür.İşin görülmesinden doğan şeyleri işverene en kısa zamanda teslim etmekle yükümlüdür.**

**Fazla Çalışma Borcu :( 398. Madde )Normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar ise ve çalışamamasını mahzur göstererek nedenleri yok ise fazla çalışma yapmak zorundadır.**

**Düzenlemelere ve Talimata Uyma Borcu :( 399. Madde )Dürüstlük kurallarına aykırı olmamak kaydı ile, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemelere ve özel talimatlara uymak zorundadır.**

**İşçinin Kusurundan Sorumluluğu :( 400. Madde )İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Fakat sorumluluğun tayinin objektif ve subjektif durumların tamamı değerlendirilir.**

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

**İşveren ve işveren adına hareket eden kişilerce belirlenen kurallara uymak zorundadırlar.**

**İŞVERENİN BORÇLARI/İŞÇİNİN HAKLARI**

**ÜCRET**

**TANIMI**

**ÜCRET EKLERİ**

**ÜCRET SİSTEMLERİ**

**ÜCRET İLİŞKİN HUKUKİ İLKELER**

# **EŞİT DAVRANMAK**

ARAÇ GEREÇ SAĞLAMAK

İŞÇİYİ GÖZETMEK

a- işletme tehlikelerine karşı korumak

b-İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması

**İŞİN DÜZENİ**

**FAZLA ÇALIŞMA**

**FAZLA SÜRELİ ÇALIŞMA**

**FAZLA ÇALIŞMA TÜRLERİ**

**TELAFİ ÇALIŞMASI**

**DENKLEŞTİRME SÜRESİ**

**GECE ÇALIŞMASI**

### **Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı**

**Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.**

**Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.**

### **Yer ve su altında çalıştırma yasağı**

**Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.**

### **Gece çalıştırma yasağı**

**Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.**



**ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ DİNLENME HAKKI**  
**ARA DİNLENMESİ**  
**HAFTA TATİLİ**  
**ULUSAL BAYRAM**  
**GENEL TATİL GÜNLERİ**  
**YILLIK İZİN**

## Kısa Çalışma Kavramı

Hukukumuzda ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile giren bu kavram yasaya göre, işverenin genel bir ekonomik kriz veya zorlayıcı bir nedenle geçici bir süre için faaliyeti kısmen veya tamamen durdurmasını veya haftalık çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltmasını anlatır . Bu hükümden kısa çalışmanın birisi işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması şeklinde, diğeryse işyerindeki faaliyet ve işçilerin çalışması devam etmekle birlikte haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalıştırma biçiminde olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkacağı sonucuna varılabilir. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliğe göre ise kısa çalışma; “en az 4 hafta en fazla 3 ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte biri oranında azaltılarak uygulanmasıdır” . Bunun, yasada ve yukarıda dile getirilen işçilerin haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalıştırılmasını anlattığı açıktır. Sonuç olarak bir tanım vermek gerekirse; işyerindeki haftalık çalışma süresinin, koşulları bulunduğu işveren tarafından, geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulması seklindeki uygulamalara, kısa çalışma uygulaması denilmektedir.

Kısa çalışma ile kısmi çalışma farklıdır. Kısmi süreli çalışmalarda tarafların iş sözleşmesinin yapılması sırasında sürekli kısaltılmış bir çalışma konusunda anlaşmış olmalarına karşın, kısa çalışmada, çalışma sürelerinde geçici indirim söz konusudur.

Ayrıca, kısa çalışma uygulaması, işçilerin ücretsiz izne çıkarılması uygulamasından da farklıdır. Ücretsiz izne çıkarılma, işçilerin bunu kabul etmesiyle mümkün olmasına karşılık, kısa çalışma, belirli koşulların varlığı halinde Çalışma Bakanlığının onayı ile yapılmaktadır. Kısa çalışmalarda, belirli koşulların varlığı halinde kısa çalışma ödeneği verilmesi mümkün iken, ücretsiz izinlerde işçilere herhangi bir ücret ödenmemektedir

Kısa çalıştırma yoluna gidilerek, genel ekonomik kriz dönemlerinde veya zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde, işverenlerin işçi çıkartmak suretiyle krizi atlatmak yerine, riski işçiler arasında paylastırmaları sağlanmış olur. Kısa çalışma halinde ilgili işçilerin sözleşmeleri sona ermemekte, tam tersine hukuken varlığını sürdürmektedir. Bu yüzden işçinin çalıştığı süreyle orantılı bir ücretin de ödenmesi gerekir. Böyle bir durumda işçi iş görme borcundan kısmen kurtulurken, işveren de ücret ödeme borcundan kısmen kurtulmuş olmaktadır. İşin geçici olarak kısmen veya tamamen durması halindeyse, buna muhatap olan işçilerin çalışma borcu ile işverenin ücret ödeme borcu kısa çalışma süresince tümünden askıya alınmaktadır. Şartları varsa bu durumda işçiye sadece kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.

Kısa çalışmaya tabi tutulan işçilerin böylece geçici olarak kısmen/tamamen kurtuldukları çalışmaların sonradan telafisi de gündeme gelmez. Aksi halde kısa çalışmadan söz edilemez. Çünkü kısa çalışma halinde iş görme borcunun ileri bir tarihe ertelenmesi değil, bunlardan kısmen veya tamamen kısa çalışma süresince kesin bir kurtulma söz konusudur.

**HİZMET SÖZLEŞMESİNİ ASKIDA BIRAKAN HALLER**  
**GECİCİ ASKERLİK**  
**HAMİLELİK DOĞUM İZNİ**  
**HASTALIK**  
**GREV LOKAVT**

**İş sözleşmesinin sona ermesi**

**da-kendiliğinden sona erme halleri**

**İş sözleşmesi belirli bir süre için yapılmışsa veya bu sürenin bittiği maksadından anlaşılıyorsa ,aksi sözleşmede kararlaştırılmamışsa feshin ihbarına gerek kalmaksızın son bulur.**

**Fakat sürenin gecmesinden (dolmasından) sonra her iki tarafın da sükutu (susması) halinde sözleşme 1 yıldan fazla olmamak kaydıyla tecdit edilmiş (yenilenmiş) sayılır.**

**-İşçinin ölmesi halinde sözleşme son bulur.İşverenin ölmesi her zaman sözleşmeyi sona erdirmez. Ancak eğer sözleşme başlıca onun (işverenin) şahsı nazara alınarak yapılmışsa son bulur.Bu durumda işçi uğradığı zarar için hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebilir.**

# kendiliğinden sona erme halleri

**ZİNCİRLEME HİZMET AKDİ  
SUSMA İLE YENİLENME**

# **FESİH KAVRAMI**

## **İSTİFA İLE FESİH KAVRAMININ KARŞILAŞTIRILMASI**

### **İHBAR SÜRELERİ**

**BİLDİRİMLİ FESİH**

**GEÇERLİ FESİH/GEÇERSİZ FESİH**

**USULSÜZ FESİH**

**DERHAL FESİH**

**KÖTÜ NİYETLİ FESİH**

# **HAKLI NEDENLERLE DERHAL FESİH**

**İŞVERENİN HAKLI FESİH SEBEPLERİ**

**SAĞLIK SEBEPLERİ**

**AHLAK VE İYİİYETE UYMAYAN HALLER**

**ZORUNLU SEBEPLER**

**GÖZALTİ/TUTUKLULUK HALLERİ**



# **HAKLI NEDENLERLE DERHAL FESİH**

**İŞÇİNİN HAKLI FESİH SEBEPLERİ**

**SAĞLIK SEBEPLERİ**

**AHLAK VE İYİİYETE UYMAYAN HALLER**

**ZORUNLU SEBEPLER**

# **HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI**

**KIDEM TAZMİNATI**

**HAK KAZANMA ŞARTLARI**

**HUKUKİ İLKELER**

# **ÇALIŞMA BELGESİ VERMEK/ BONSERVİS İŞTEN AYRILMA TUTANAĞI DÜZENLENMESİ İŞSİZLİK MAAŞI**

## • İşten Çıkarılan İşçinin Hakları Nedir?

**İşten çıkarılan işçi;**

**kıdem tazminatı,**

**ihbar tazminatı,**

**ücret alacağı,  
fazla mesai ücreti alacağı,  
yıllık izin ücreti alacağı ve  
işe iade davası açma hakkına sahiptir.**

## **İşçinin Ölümü Halinde Yakınlarının Sahip Olduğu Haklar Nelerdir?**

**İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı ve fazla mesai ücreti alacağı mirasçıları tarafından talep edilebilir.**

**İşçinin ailesi yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişiler; ölüm tarihinden itibaren 1 ay, 5 yıldan fazla kıdemi bulunan işçi bakımından ise 2 ay ödeme alma hakkına sahiptir.**