

İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN TARAFLARIN BORÇLARI

İŞÇİNİN BORÇLARI

- A- İşgörme (Çalışma) Borcu: İş görme borcu işçinin temel borcudur ve işçiye hizmet sözleşmesiyle üstlendiği işin yapılması yükümünü yükler. Hizmet sözleşmesinde işçinin kişiliği önem taşıdığından işgörme borcunun bizzat işçi tarafından yerine getirilmesi gerekir.
- İşgörme borcu çerçevesinde işçinin ne iş yapacağı yasal düzenlemeler ve hizmet sözleşmesi ile belirlenir. İşveren işçiden belirlenmiş işten başka bir işin yapılmasını isteyemez, istese bile işçi bunu yapmak zorunda değildir. İşçinin 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul etmediği bir değişiklik işçiye bağlamaz. İşverenin iş değişikliğinde ısrarcı olması durumunda işçi sözleşmeyi derhal feshedip işçilik haklarını talep edebilir. Yeni iş kanunu uyarında işverenlere de sözleşmeyi fesih yetkisi verilmekle birlikte bu bir haklı fesih sayılmamaktadır.

- Sözleşmede, işgörme borcunun işverenin işyeri sınırları dışında hatta başka bir işveren yanında yerine getirileceği de kararlaştırılabilir. İşçinin üstlendiği işgörme borcunun tam süreli ya da kısmi süreli olması da mümkündür.
- İşçi işgörme borcunu ya fiilen yerine getirir ya da fiilen çalışmadığı halde çalışmış sayılarak bu borçtan kurtulur. İşçi yasa ve sözleşmeye uygun bir biçimde işverene çalışmak istediğini belirttikten sonra, işverenin haklı bir gerekçeye dayanmaksızın işçiyi çalıştırmaması halinde işçi çalışmış sayılmaktadır. Böylece işçinin çalıştırılmadığı süreyi sonradan çalışma yükümü altında olmadan o süreye ait tüm işçilik haklarını alır ve geçen süre işçinin hizmet süresine eklenir.

- İşçi kural olarak çalışması gereken sürenin üzerinde çalıştırılmaz. Ancak bunun bazı istisnaları mevcuttur. Ancak ister işçinin rızasıyla ister işçinin rızası olmaksızın bu durumda fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma gündeme gelir ve ücretinin de buna uygun ödenmesi gerekir.
- Son olarak işçi işgörme borcunu yerine getirirken işverence verilen emir ve talimatlara uymak zorundadır. İşgörme borcunun işçi tarafından özenle yerine getirilmesi gerekir. Özen borcu başlı başına bir borç olmayıp işgörme borcunun bir unsurudur.
- İşçinin işgörme borcunu hiç ya da uyarıya rağmen gereğince yerine getirmemesi işverene sözleşmeyi derhal feshetme yetkisi verir. Özen borcunun ihlali de, hizmet sözleşmesinin feshine ve tazminat ödenmesine yol açabilir.

- C- Sadakat Borcu: Sadakat borcu içerik olarak, işçinin işverenin işi ve işyeriyle ilgili hukuken haklı çıkarlarını koruması, ona zarar vermemesi yükümü olarak tanımlanır. Sadakat borcu, yasada işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun davranışlarda bulunması” anlamını verecek tarzda dile getirilmiştir. Sadakat borcu işçiye kimi zaman yapmama(hırsızlık, işverenle rekabet), kimi zaman haber verme (bildirme, açıklama), kimi zamansa yapma yükümü yükler.
- Sadakat borcunun işçiye işletmenin amacını geliştirme ve bu amaca uygun davranışlarda bulunma yükümlülüğü getirmesi ise tartışmalıdır. Sadakat borcunun kapsamını sözleşmeyle daraltabilmek mümkünken, bu borcu tümüyle ortadan kaldıran bir anlaşmaya geçerlilik tanınmaz.
- İşçinin sadakat borcuna aykırı tutumu, işverene sözleşmeyi derhal feshetme hakkı verdiği gibi duruma göre işçinin tazminat ödemesine ya da aldığı izin ücretinin iadesine yol açabilir.

- D. İşçinin rekabet etmeme borcu
- İş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcu, sadakat borcunun bir uzantısı olarak devam eder. Ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcunun devam edebilmesi için işçi ile işveren arasında bu yönde bir sözleşmenin varlığı gereklidir. Bu husus Türk Borçlar Kanunu md.444 vd. düzenlenmiştir. Geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için gerekli olan şart, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin varlığıdır. İşçinin üretim sırlarına veya işverenin işleri hakkında bilgi edinme olanağına sahip olduğu, işçinin işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi edinme olanağı bulunduğu, işçinin elde ettiği bilgi ve müşterilerle kurduğu ilişki sonucu işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin olduğu hallerde, işverenin korunmaya değer menfaatinden söz edilebilecektir. Ancak işverenin korunmaya değer menfaatinin bulunması başlı başına yeterli değildir. Aynı zamanda rekabet yasağı sözleşmesi işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemelidir. Bu itibarla rekabet yasağının işçinin ekonomik geleceğinin ölçüsüz ve hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye girmesini önleyecek şekilde süre, yer ve konu (işin türü) bakımından uygun sınırlar içinde kararlaştırılmış olması gereklidir. Değinilen sınırlar, Türk Borçlar Kanunu md.445'de belirtilmiştir. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için yazılı şekilde yapılmış olması zorunludur. Türk Borçlar Kanunu md.446'ya göre, bu yasağa aykırı hareket edilmişse, zarar işçi tarafından tazmin edilir.

İŞVERENİN BORÇLARI

- Ücret Ödeme Borcu: Ücret ödeme borcu işverenin en temel borcu olup, işçinin işgörmeye borcunun tam karşılığını oluşturur. İşçiye sırf çalışmasının karşılığı olarak ödenmesi gereken ücrete, kök ücret, asıl ücret, temel ücret ya da çıplak ücret adı verilir. Buna mukabil iş karşılığı olmaksızın sosyal, insani düşüncelerle yapılan ödemeye ise sosyal ücret adı verilir. Kök ücretin kural olarak para cinsinden ödenmesi gerekirken, sosyal ücrette bu koşul aranmaz.
- Ücret ile ilgili olarak net ücret ve brüt ücret ayrımı da yapılabilir. Net ücret, her türlü yasal kesintiler çıktıktan sonra geriye kalan ücrettir. Brüt ücret ise henüz üzerinden yasal kesintiler yapılmamış ücreti tanımlar.

- İşçi ücretinin ödenmesinde hangi ölçütün dikkate alınacağı önemli bir sorundur. Başlıca ücret sistemleri:
- Parça başına ücret
- Verime göre ücret
- Götürü ücret
- Yüzde usulü ücret
- Zamana göre ücret

- Bir işçiye ne miktar ücret ödeneceği belirlenirken önce sözleşmeye bakılır. Eğer sözleşmede miktar belirtilmişse, yasal asgari ücret tutarından az olmamak kaydıyla o tutar ödenmelidir. Fakat sözleşmede ücret miktarı belirtilmemişse, bu kez o yöredeki ve meslekteki örf ve âdete bakılarak, o işe uygun tutar, yasal asgari ücret tutarından az olmamak kaydıyla ödenmelidir. Bunlardan hiçbirisi yoksa, bu durumda işçiye yaşına göre saptanan yasal asgari ücret ödenmelidir.
- İş kanununa tabi işçilerin para cinsinden ücretleri ya işyerinde ya da özel olarak açılan banka hesabına ödenmesi gerekir. Genel kuraldan hareket edilirse, anlaşma yoksa borcun doğumu anında borçlunun ikamet ettiği yerde ödenmesi gerekir. Fakat isabetli olanı, anlaşma yoksa ödemenin işyerinde yapılmasıdır.

- İş hukukunda ücret, genellikle işçi çalışıp ona hak kazandıktan sonra ödenir. Yani, işçi önce çalışmalı sonra ücret isteyebilmelidir. Bunun tek istisnası ise gazetecilere ücretlerinin henüz çalışmadan peşinen ödeneceğidir. İşçi ücreti en geç ayda bir ödenir. Fakat bu sürenin sözleşmelerle bir haftaya kadar indirilmesi mümkündür.
- Para olarak ödenecek ücretin Türk parasıyla ödenmesi esastır. Ancak konvertible olan bir yabancı para ile ödeneceğini kararlaştırmak mümkün ve geçerlidir. Bu durumda ödeme günündeki rayice göre TL cinsinden yapılabilir. Ancak dövizle ödeme de geçerli olacaktır.
- Ücretin alacaklısı işçidir ve ilke olarak (sağlığında) ödemenin kendisine yapılması gereklidir. İşçinin ölümü durumunda ödeme mirasçılara yapılır. İşçi geçimini genellikle ücret ile sağladığından ücret alacağının tümünü bir başkasına devredemez ve yine işçinin bir borcu için ücretine tümünden haciz konulamaz. Ücretin devri ve haczi kural olarak aylık ücretin $\frac{1}{4}$ 'ü üzerinde gerçekleşebilir.

- Ücret ödemek işverenin borcu olduğundan ihtilaf halinde bunu kanıtlamak zorundadır. Bu konuda her türlü yasal delilden yararlanılabilir. Uygulamada genellikle işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları kullanılmaktadır.
- Ücret alacağı 5 yıllık zamanaşımına tabidir ve hizmet süresi devam ettiği sürece zamanaşımı işlememelidir. Ücretin zamanında ve gereğince ödenmemesi halinde işverenin gecikilen süre için mevduata uygulanan en yüksek faizi gecikme faizi olarak ödemesi gerektiği gibi, işçinin bu yüzden sözleşmeyi derhal sona erdirmesi de mümkündür. Ödenmesi gereken tarihten 20 gün geçtiği halde, zorlayıcı sebep yokken, ücreti ödenmeyen işçi bu yüzden çalışmaktan kaçınabilir. Bu tutum ister bireysel isterse topluca sergilensin grev olarak değerlendirilmez. Böyle yapan işçilerin sözleşmeleri bu sebepten ötürü işverence feshedilemez ve onların yerine yeni işçi alınamaz.

- İşçiyi Gözetme Borcu: İşçiyi gözetme borcu, işverenin, işçinin sağlığına, bedenine, kişilik ve mallarına yöneltilmiş koruma yükümleri olarak tanımlanır.
- İşçinin işverenden gerçeğe uygun bilgi/belge isteme olanağı
- İşverenin, işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve kişiliğinin korunmasına yönelik önlemler alması
- İşverenin işçiye sağlık muayenesi için izin vermesi
- İşverenin işçinin sosyal güvenlik primlerini tam ve zamanında ödemesi işçiyi gözetme borcu kapsamındadır.

- İşçiyi gözetme borcunun gereğince yerine getirilememesi halinde içinde bulunulan duruma göre, işçinin sözleşmeyi derhal feshetmesi ve uğradığı zararların tazminini istemesi mümkündür.

- Eşit davranma borcu: İşverenin aynı konumdaki işçileri arasında objektif açıdan haklı görülmeyecek herhangi bir ayrıma gitmemesi de gerekir. Eşit davranma borcunun anayasal eşitlik ilkesine dek götürülmesi mümkündür. İşveren işçileri arasında dil, ırk, cinsiyet , siyasal düşünce, din ve benzer nedenlere dayalı ayırım yapamaz.
- Ancak belli bir eğilime aidiyetiyle tanınan işyerleri bakımından, işin doğası gereği ayırım gündeme gelebilir. İşin niteliği ya da biyolojik nedenler ayırımı haklı kılmadıkça hizmet sözleşmesinin yapılışı, şartları ve uygulanması ile sona ermesinde gebelik veya cinsiyete dayalı bir ayırım haklı görülemez.

- Kısmi süreli ya da belirli süreli çalışana haksız ayırım yapıp yapılmadığı emsali işçiye bakılarak saptanır. Kısmi süreli çalışan için emsal işçi, bu işçinin çalıştığı işyerinde aynı veya benzeri işi tam zamanlı yapan işçidir. Eğer o işyerinde böyle bir işçi yoksa, bu kez o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işte tam süreli çalıştırılan işçi emsal alınır. Belirli süreli sözleşmeyle çalışan için emsal işçi ise, o işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçidir.
- Eşit davranma hükmüne aykırılık halinde işverenin ayırım yüzünden yoksun kalınan unsur ile birlikte tazminat ödemesi veya ayrımcı işlemin iptali gündeme gelir. Hatta işçinin bu yüzden sözleşmeyi feshetmesi de mümkündür. Ayrımcı işlem işçinin sözleşmesinin feshi ise, şartları varsa iş güvencesi de işletilebilir.

ÜCRET EKLERİ

- Aşağıda ücret eklerinin açıklaması üzerinde durulacaktır;
- **İkramiye:** Belirli dönemlerde veya bazı özel durumlara bağlı olarak verilebilir.
- İşçinin iyi ve disiplinli çalışmasını ödüllendirmek ve gelecekte daha iyi çalışmasını teşvik etmek amacıyla verilebilir. Örneğin, işçinin evlenmesi, çocuk sahibi olması
- hallerinde, ramazan bayramı ya da yılbaşı gibi özel durumlarda verilmesi hususu iş
- sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılabilir ya da işyeri
- uygulaması olabilir. Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara 6772 sayılı
- kanunla getirilen ikramiye uygulaması vardır.
- **Prim:** Amaç işçiyi üstün başarısından dolayı ödüllendirmektir. İkramiyeden farklıdır.
- İşçinin ikramiyeye hak kazanması için herhangi bir şekilde davranması gerekliliği
- yokken, burada işçinin bir iş başarması beklenmektedir. Örneğin, satış rakamlarının
- bir önceki aya göre %10 oranında arttırılması halinde işçiye %10 fazla maaş
- verilebilir.
- **Komisyon** (provizyon-aracılık): İşçinin yaptığı iş ile işverene sağladığı fayda
- üzerinden belirli bir yüzde ve sayı ile belirlenen bir karşılık almasını ifade eder.
- Örneğin, pazarlamacının pazarladığı ürünün %10'unu ücret olarak alması
- komisyondur.
- **İşin sonucundan pay alma:** İşin sonucundan pay alma, ücretle birlikte üretilenden,
- cirodan veya kardan belli bir pay alma şeklinde olabilir. İşin sonucundan pay alan
- işçi, işletmenin ortağı haline gelmez. Bu ücret türünün talep edilebilmesi için iş
- sözleşmesinin taraflarınca kararlaştırılmış olması gerekir.

- c. Ücretin miktarı
- Ücret, iş sözleşmesinin bir unsurudur. Ücretin, iş sözleşmesinin kurulması sırasında belirlenmesi gerekir. Taraflar, ücretin miktarını kararlaştırmamışlarsa, iş sözleşmesinin geçersiz olduğu söylenemez. Ücret, o yerin adetlerine, rayiç ücrete göre belirlenir. İşçinin kişisel
- özellikleri, kıdemi vb. durumlar ücretin belirlenmesinde etkilidir.
- İş Kanunu md.5/4-5'e göre, aynı veya eşit değerdeki bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılamaz. Cinsiyet nedeniyle koruyucu tedbirlerin uygulanması, daha düşük bir ücret ödenmesini haklı kılmaz.

- Asgari ücret
- Kural olarak, ücreti taraflar serbestçe belirler. Ama belirlenen bu ücretin, asgari
- ücretin altında olmaması gerekir. Asgari ücret, nispi emredici bir hükümdür. Buna göre,
- asgari ücreti tanımlayacak olursak; asgari ücret, normal bir çalışma günü karşılığı olarak
- ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları
- üzerinden asgari düzeyde karşılamasına yetecek olan ücrettir.
- Asgari ücret, iş sözleşmesiyle çalışan herkesi kapsar ve en geç iki yılda bir yeniden
- belirlenir. Anayasa md.55/III'e göre, asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile
- ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur. Asgari ücreti belirleyen komisyonda,
- işçi konfederasyonu, işveren sendikaları ve devlet yer alır. Asgari ücret, tam süreli çalışan
- işçiler için belirlenir ve kısmi süreli işçi çalıştıranlar, işçilerine ödeyecekleri ücreti, çalışma
- saatini asgari ücrete oranlayarak belirlerler. Asgari ücret, ücret ekleri olmadan, asıl ücrete
- ilişkin bir rakamdır. İşveren, belirlenmiş olan asgari ücretin altında ödeme yaparsa, idari para
- cezası ile karşılaşır.

- . Ücretin ödenmesi
- İş Kanunu md.32/2'ye göre ücret, kural olarak Türk parası ile ödenir. Eski kanun
- döneminde ücretin yabancı para olarak belirlenmesi durumunda ödemenin nasıl yapılacağı ile
- ilgili bir hüküm yoktu. Bu nedenle doktrinde bir tartışma vardı. 4857 sayılı Kanun getirdiği
- düzenleme ile bu sorunu çözümlenmiştir. Buna göre, ücretin yabancı para olarak belirlenmesi
- durumunda, ücret, yabancı paranın ödeme günündeki rayicine göre ya da sadece yabancı para
- olarak ödenebilir. Ancak ücretin yabancı parayla ödenmesinin kararlaştırıldığı halde, iş
- sözleşmesinde 'aynen ödeme kaydı' düşünülmüşse, artık ücretin mutlaka kararlaştırılan yabancı
- parayla ödenmesi gereklidir. Böyle bir durumda işveren ödeme günündeki rayici üzerinden
- işçinin ücretini Türk Lirası ile ödeyemez.
- Emre muharrer senet, kupon ya da yurtda geçerli olan parayı temsil ettiği iddia olunan
- bir senet veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz (İş Kanunu md.32/3).
- Temel ücretin dışında kalan ücret eklerinin nakden ödenmesi hususunda ise bir zorunluluk
- yoktur.

- Ücret, işyerinde veya bunun için özel olarak açılan bir banka hesabına yatırılarak
- ödenebilir. Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar
- Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik gereğince işverenin Türkiye genelinde en az 5 işçi
- çalıştırması halinde, çalıştırdıkları işçilere o ay içinde yapacakları her türlü ödemelerin kanunî
- kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarı, bankalar aracılığıyla ödenmelidir (md.10).
- Ücret, dönemsel bir ödemedir, en geç ayda bir kez ödenir ve ayrıca ücret ödemesi, bir
- haftadan kısa ve bir aydan uzun olarak belirlenemez (md.32/4). Ücretin gününde ödenmemesi
- halinde işçi, zamanaşımı süresi içinde eda davası açarak ücretin ödenmesini talep edebilir.
- Açtığı davada yasal faizi değil, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en
- yüksek faizi talep edebilir.

- Ayrıca işçi iş sözleşmesini ücreti ödenmediği için haklı nedenle
- derhal feshedebilir. İşçinin ücretini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksin ödeyen işveren
- yada işveren vekili bu durumda bulunan her işçi ve her ay için idari para cezası ödemek
- zorundadır. Ayrıca işçilerin ücreti ödenmediği takdirde yararlanabilecekleri önemli bir
- olanakta çalışmaktan kaçınma hakkıdır. İş Kanunu m.34'e göre, bir işçinin ücreti, mücbir
- sebep olmaksızın 20 gün içinde ödenmezse, işçi, iş görme borcunu görmekten kaçınabilir. Bu
- kanunun tanıdığı bir hakkın kullanılması olduğundan, işçilerin bu nedenle işi bırakmaları ve
- bunun sonucunda işyerindeki faaliyetin durması grev olarak nitelendirilemez. Bu işçilerin iş
- sözleşmeleri, çalışmadıkları gerekçesiyle feshedilemez.
- Türk Borçlar Kanunu md.406, işverene belli şartlar çerçevesinde avans verme
- zorunluluğu yüklemiştir. Buna göre, * işçinin zorunlu bir ihtiyacının ortaya çıkmış olması, *
- işverenin avansı hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda bulunması ve * işçinin avans
- talebine kadar hizmeti ile hak ettiği miktarda verilmek şartlarıyla, işçiye avans ödemesi
- yapılmalıdır. İşverenin avans vermemesi durumunda bir yaptırım öngörülmemiştir ancak bir
- zarar ortaya çıkmışsa, genel hükümleri göre çözülür.

- İş Kanunu md.37/1'e göre, işveren, işçiye ücret hesabını gösteren onaylı veya imzalı bir pusula vermek zorundadır. Bunun dışında, md.52'de yüzde usûlü ücret ödemesi yapılan yerlerde ücretin belgelendirilmesi düzenlenmiştir.
- Ücret, 5 yılda zamanaşımına uğrar. Bu süre, ücret ekleri için de geçerlidir. Bu sürenin bir zamanaşımı süresi olmasının sonucu, hakim bunu re'sen dikkate alamaz. Zamanaşımı, alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren işlemeye başlayacağından, iş sözleşmesinin devamı
- zamanaşımının işlemesini durdurmaz. Beş yıllık zamanaşımı iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren değil, ücret alacağının doğduğu andan itibaren işlemeye başlar.

İş Hukuku

İş İlişkisinin Zaman Bakımından Düzenlenmesi

- Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir.
- İK' da tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde **11 saati**
- **geçmemek** üzere farklı şekillerde dağıtılabılır

- **Ara Dinlenmesi :** Ara dinlenmeler, günlük çalışma süresinden sayılmaz.
- **☐ Ara dinlenme süreleri**
- **☐ 4 saat ve daha kısa işlerde 15 dk.**
- **4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar 30 dk.**
- **7,5 saatten fazla süreli işlerde 60 dk' dır.**

- **Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar**
- **1-)** Çalışma Yerlerine Ulaşma Ve Buradan Çıkışlarda Geçen Süre
- **2-)** Başka Bir Yere Çalıştırılmak Üzere Gönderilen İşçinin Yolda Geçirdiği Süreler
- **3-)** İşçinin İşe Hazır Beklediği Süreler
- **4-)** İşçinin Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Süreler
- **5-)** Kadın İşçilerin Emzirme Süreleri
- **6-)** İşçilerin İşyerine Götürülüp Getirilmeleri Sırasında Yolda Geçen Süreler

- [?] Günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz.
- [?] İşçilerin gece çalışması 7,5 saati geçemez.
- [?] Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.
- [?] Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde **en çok 2 saat çalıştırılabilirler.**

Fazla çalışma

- **Fazla çalışma (fazla mesai)**, iş kanununun belirlediği çerçevede ve şartlarda haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 4857 sayılı [İş Kanunu](#) md.63'e göre; işçinin çalışma süresi haftada en çok kırk beş saat olarak tespit edilmiştir. Aksi kararlaştırılmamışsa 45 saatlik bu çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit bir şekilde bölünerek uygulanır. Ancak, taraflar arasında her gün için ayrı mesai süreleri de kararlaştırılabilir. Çalışma biçimi ne şekilde olursa olsun, işçinin haftalık 45 saati aşan çalışması, fazla çalışma (fazla mesai) olarak adlandırılır.

Fazla sürelerle çalışma

- Fazla sürelerle çalışma ise, haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.

- **Örnek:**
- (Yavuz), işyerinde çalışmaya başladığında haftada 35 saat çalışacağına dair iş sözleşmesi imzalamış ve bir hafta içerisinde 50 saat çalışmıştır. (Yavuz)'nin 35 saati aşan ve 45 saate kadar olan 10 saatlik çalışması fazla sürelerle çalışma ve 45 saati aşan 5 saatlik çalışması fazla çalışmadır.

Sürekli Fazla çalışma

- Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde **en çok 2 saat çalıştırılabilirler. Bu işlerde ücret normal saat başına düşen tutarın %50 yükseltilmesiyle ödenecektir.** Bu işleri yapacak kişiler işe başlamadan önce 30 dakikadan az olmamak üzere dinlenme izni verilmelidir.

Ara sıra yapılan fazla çalışma

- [?] Genel sebeplerle Fazla Çalışma **1 yılda 270 saatten fazla olamaz**, İşçinin onayı gerekir, Artan talebi Karşılama
- için yapılabilir, Saat başına verilecek olan ücret normal ücretin **%50 yükseltilmesi** suretiyle ödenir.

- **[?] Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma** Arıza hallerinde v.s zorunlu sebeplerden dolayı fazla çalışma yapılabilir. Saat
- başına verilecek olan ücret normal ücretin **%50 yükseltilmesi** suretiyle ödenir

- **Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma**
Seferberlik hallerinde v.s durumlarda fazla çalışma yapılabilir. Saat başına
- verilecek olan ücret normal ücretin **%50 yükseltilmesi** suretiyle ödenir

- **Fazla Çalışma Yaptırılamayacak İşçiler**
- **1-)** 18 yaşını doldurmamış işçiler
- **2-)** Sağlık durumu elverişsiz işçiler(doktor raporu ile onaylanmış olması gerekir.)
- **3-)** Gebe, yeni doğum yapmış işçiler ve çocuk emziren işçiler
- **4-)** Kısmi süreli iş sözleşmesi yapmış işçiler

- **Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler :** Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işlerde, Gece
- sayılan gün döneminde yürütülen işler, Maden ocakları, Kablo döşemesi, Kanalizasyon, Tünel inşaatı gibi işlerin yer ve
- sualtında yapılan kısımlarında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla çalışma ile ilgili kavramlar

- **Telafi çalışması**, işçinin bazı nedenlerle çalışmaması halinde kaybedilen **çalışma** sürelerinin belirli bir zaman diliminin içinde normal **çalışma** süreleri üstünde çalışılarak ve fazla **çalışma** ücreti ödenmesine gerek kalmaksızın **telafi** edilmesidir.

- 4857 sayılı Kanun ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne göre, telafi çalışması;
 - Zorunlu nedenlerle işin durması,
 - Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi,
 - Benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi,
 - İşçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi, nedenleri ile yapılabilir.

Denkleştirme süresi

- **Denkleştirme** uygulaması
çalışma **süresinin** haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılmasıdır. ... İşçi ve işverenin anlaşması ile yani iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma **süresi** haftanın çalışılan günlerine dağıtılabilir.

- Çalışma yaşamında bazı dönemlerde Kanunda belirtilen haftalık çalışma süresinin üzerinde bir iş gücüne ihtiyaç duyulması halinde denkleştirme usulü ile çıkar yolun bulunabileceği ve hem işvereni hem de işçinin Yasal olarak mağduriyetinin önlenmesi amaçlanmıştır. İş yoğunluğu ile karşılaşılan durumlarda “**denkleştirme**” usulü ile karşı karşıya kalırız.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği,

- [5.maddesi gereği](#), tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde **denkleştirilir. Denkleştirme** iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

- *Örneğin haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması durumunda, o işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa bir işçi haftada en çok $(11 \times 6 =)$ 66 saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok $(11 \times 5 =)$ 55 saat çalıştırılabilecektir.*

Gece Çalışması

- **İş Kanunu**'na göre **gece** en geç 20.00'de başlayıp, en erken 06.00'da biten dönemi ifade etmektedir. ... İşçilerin **gece** 7.5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır.

- Gece çalışması, faaliyetin günün yirmi dört saatinde kesintisiz sürdürülmek zorunda kalındığı; faaliyetin en azından günün gündüz bölümünü aşip gece de devam ettiği ve bu bakımdan da günlük çalışmanın vardiya adı altında ayrı işçi grupları oluşturulması ve bir kısmı gündüz bir kısmı gece döneminde çalıştırılmak suretiyle yapıldığı işyerlerinde söz konusudur.

- Bu bağlamda günün yirmi dört saati kesintisiz faaliyetin gerekmediği diğer işyerleri ve işlerde zorunluluk yoksa gece çalışması yapılamaz. [4857 Sayılı İş Kanunun 69. Maddesinde](#) “gece işletilmelerinde ekonomik zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmasını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkarılabilir” hükmüne yer verilmektedir.

- Periyodik olarak düzenlenen gece ve gündüz çalışmaları, vardiya sistemi gereğince dönüşümlü olarak yapılmaktadır. Vardiya ile değişen çalışma saatleri arasında 11 saatlik kesintisiz bir ara dinlenme olmadan çalışma yaptırılamaz. Bu değişimler sırasında çalışanların sosyal hayatını engellemek ve oluşturacağı psikolojik etkilerin en aza indirilmesi amacıyla, aynı nitelikteki vardiyaların üst üste gelmemesi öngörülmüştür. Zorunluluk olmadıkça işçilerin postaları değiştirilemez. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesi uyarınca, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, olanakların elverdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

- Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verilir. İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir. Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.

İş Hukuku-5

İŞİN KİŞİLER BAKIMINDAN DÜZENİ

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER

- Kural olarak on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır, fakat on dört yaşını ve ilköğrenimini tamamlamış çocuklar hafif işlerde çalıştırılabilir.
- Ayrıca, on dört yaşın altındaki çocuklar film, reklam ve benzeri artistik performans gerektiren işlerde çalıştırılabilirler.
- Her halükarda çocuk ve gençlerin bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olacak işlerde istihdam edilmeleri mümkün değildir.
- 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.

Çocuk ve Genç İşçilere İlişkin Düzenlemeler

- Çocuk ve Genç İşçilere İlişkin Düzenlemeler
- Küçük istihdamının sebepleri arasında yoksulluk ve öğretim imkanlarının olmaması yer almaktadır. Yoksulluğun giderilmesi için genel ekonomik seviyenin yükseltilmesi ve ilköğretimin zorunlu hale getirilmiş olması gerekmektedir.
- Anayasa m.50'ye göre, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni^ ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar...".
- Anayasa m.10'a göre, "... Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar,... özürlüler, için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz...".
- On dört yaşını bitirmiş, on beş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamamış kişi *çocuk işçi*; on beş yaşını tamamlamış fakat on sekiz yaşını doldurmamış kişiler ise *genç işçidir*.
- Maden ocakları ile kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ya da su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkeklerin çalıştırılmaları yasaktır.

- Sanayiye ait işlerde gece döneminde on sekiz yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaları yasaktır.
- On sekiz yaşından küçük çocukların bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları yasaktır.
- İş Kanunu çocukların ve gençlerin çalıştırılabilecekleri işleri kademeli bir çalışma düzeni içinde belirlemiştir.
- Çocukların ve gençlerin çalışma yaşamlarının düzenlenmesi için Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmaları Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur. Yönetmelikte çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalıştırılmalarının yasak olduğu işler belirlenmiştir.
- Türk Hukukunda on beş yaşını doldurmamış küçüklerin çalıştırılmaları yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin eğitime engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.
- Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma süreleri günde yedi haftada otuz beş saatten fazla olamaz.

- On beş yaşını tamamlamış çocuklar için ise bu süre günde sekiz saatten ve haftada kırk saatten fazla olamaz.
- Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere günde iki saat ve haftada on saat olabilir.
- On beş ve on altı yaş arasındaki çocuk işçilerin çalıştırılabilecekleri işlerdeki çalışma koşullarının sağlık bakımından uygun olması gerekir.
- Çocuk işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

- On sekiz yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.
- Çocuk ve genç işçiler için, ara dinlenmesi süresi iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saatten az olmamak üzere verilmek zorundadır.
- Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri de kesintisiz kırk saatten az olamaz.
- On sekiz yaşından küçük işçilerin yıllık izin süresi yirmi günden az olamaz.

Kadınlara Tanınan Haklar

- Hem [4857 sayılı İş Kanunu](#) hem de [5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu](#) nezdinde kadınlara tanınan haklardan kısmen ve ayrıntıya girmeden bahsedecek olursak;
- Kadınlara sağlanan doğum borçlanması,
- Emzirme Ödeneği,
- Doğum ve süt izni,
- Memurlar için doğum yardımı ödeneğinin bulunması,
- Kadın memura 24 aya varana kadar aylıksız izin,
- Kadın çalışana doğumdan önce ve sonra Analık iş göremezlik izni,
- Kadınlara yönelik yeraltında ve su altında çalışma yasağı,
- Kadın çalışana 6 aylık ücretsiz izin hakkı,
- Malul çocuğu bulunan kadınlara yönelik fiili hizmet süresi zammı hakkı,
- Yardımcı üreme yöntemi (tüp bebek)
- Gebe çalışan kadın açısından fazla çalışma saatinin engellenmesi,

Kadın İşçilere İlişkin Düzenlemeler

- İş Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda kadınlara ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.
- İş, mevzuatında kadın işçileri koruyucu hükümlerin bir amacı, ayrımcılığı önlemek, diğer amacı da kadın olmaları nedeniyle, analık gibi durumların doğurabileceği olumsuzlukları gidermektir.
- Kadın işçilerin maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır. *Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı*, işçinin cinsiyetinin ya da cinsiyetinin sonucu olan bir özelliğinin işverence öne sürülmesi yoluyla işe alınması, farklı çalışma koşulları ya da ücret uygulamalarına tabi tutulmasıdır. *Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı* ise, söz konusu uygulama başlangıçta bir ayrımcılık olarak algılanmamakta, sonuçları açısından farklılık yaratması cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını ortaya koymaktadır.
- İş Kanununun 5.maddesine göre işveren eşit davranmadığı işçi için dört aylık ücreti kadar ayrımcılık tazminatı öder.
- Kadın işçiler; işe girişte, iş ilişkisinin devamında ve iş ilişkisinin sona erdirilmesinde ayrımcılığa karşı korunmak durumundadırlar.

- İşverenler, girişte işe biyolojik ve işin niteliğinden kaynaklanan sebepler dışında kadın ve erkek işçiler arasında herhangi bir ayırmda bulunmazlar.
- İş ilişkisinin devamı süresince cinsiyet ayrımcılığına konu olabilecek durumlar, genellikle ücret ve mesleki ilerleme konularında ortaya çıkmaktadır.
- Ücrette eşitliğin anlamı işverenin işçilerine çalışmalarının karşılığını öderken, keyfi olarak farklı ücret ödememesidir. Kadın işçiye cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, ücretin düşürülmesi için bir gerekçe olamaz.
- İşveren iş ilişkisinin sona erdirilmesinde kadın işçilere karşı cinsiyete dayalı farklı bir muamelede de bulunamaz.
- İş sözleşmesi işçinin gebelik veya analık nedeniyle işe devam edememesi durumunda belirli bir süre askıdadır.
- Yer altında ve su altında yapılan işlerde kadınların çalıştırılmaları yasaktır.

- Sanayiden sayılan işlerde gece dönemlerinde kadınların çalıştırılabilirmeleri bir takım tedbirlere bağlanmıştır. Bunlar arasında, kadın işçilerin eşleri ile aynı postada çalışma isteklerinin dikkate alınması, işyerine getirilip götürülme, sağlık raporu ile çalıştırılabilme ve gebe olanların gebelik süresince, emzikli olanlarında doğumdan itibaren bir yıl boyunca çalıştırılmalarının yasaklanmasına ilişkin hükümler sayılabilir.
- Kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta, çoğul gebeliklerde doğumdan önce 10 hafta çalıştırılmamaları esastır. Bu süreler kadın işçinin sağlık durumuna göre doktor raporuyla artırılabilir.
- Kadın işçi sağlık durumu elverdiği sürece doktor raporu ile doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir. Doğumdan önce çalışmadığı süre doğum sonrasına eklenir.
- İşveren tarafından gebelik süresince periyodik kontroller için kadın işçiye ücretli izin verilir.
- Kadın işçiye isteği halinde on altı haftalık (çoğul gebeliklerde on sekiz) sürenin dolmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz.
- Emziren işçiler bir yıl boyunca gece döneminde çalıştırılamazlar.

- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat olmak üzere süt izni verilir. Bu sürenin nasıl kullanılacağına işçinin kendisi karar verir. Emzirme süresi çalışma süresinden sayılır.
- Emziren kadın işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmazlar.
- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde ise, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması da zorunludur.
- Kadın işçilerin evlenme tarihlerinden itibaren bir yıllık süre içerisinde iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kendisine kıdem tazminatı verilir.

Engelli ve Eski Hükümlü İşçilere İlişkin Düzenlemeler

- Çalışma yaşamı içerisinde korunması gereken diğer bir grupta engelli ve eski hükümlülerdir.
- Engellilerin çalışma yaşamına kazandırılması konusunda dünyada belirlenen ilk ve en eski olan sistem kota rejimidir. Diğer bir sistem ise, ayrımcılığı önleyici engelli istihdamının sağlanmasıdır. Bunların dışında korumalı işyerleri oluşturulmak suretiyle özellikli işyerlerinde belirli nitelikleri bulunan engellilerin istihdamı teşvik edilmektedir.
- Ülkemizde kabul edilen engelli istihdam sistemi kota rejimidir.
- *Korumalı işyeri*, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç, olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerleridir.
- Başlangıçta eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü kamu ve özel sektör işverenleri için söz konusu iken, 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile yalnızca kamu işyerlerinde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu öngörülmüş, özel sektör için bu zorunluluk ortadan kaldırılmıştır.

- *İş Kanunu anlamında engelli* vücut fonksiyon kaybını en az %40 oranında kaybeden kişidir. *Eski hükümlü*, bir yıldan uzun süreli bir cezadan veya devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenleri, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları ve ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları ifade eder.
- İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları, özel sektör işyerlerinde yüzde üç, engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ile yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.
- İşverenin engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü açısından çalıştırdığı toplam işçi sayısı belirlenirken aynı il sınırları içerisinde yer alan işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır.
- Zorunlu çalıştırılacak engelli ve eski hükümlü işçi sayısının tespitinde belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınır.
- Yer altı ve su altında yapılan işlerde engelli işçi çalıştırılmaz. İşyerinde çalışan işçi sayısında yer altı ve su altında çalıştırılan işçiler toplam sayıda dikkate alınamazlar.
- Engelli çalıştırma yükümlülüğü ancak sürekli işlerde söz konusudur.

- Engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren aylık kişi başına idari para cezası ödemek durumundadır.
- İş Kanunu, engelli istihdam eden işverenler için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince ödenmesi gereken primlerde indirim uygulanmasını öngörmektedir. Teşvikten özel sektör işverenleri yararlanabilmektedir. Söz konusu teşvike göre;
- Engelli çalıştırma yükümlülüğü kapsamında engelli çalıştıran ya da korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin prime esas kazanç altı sınırı üzerinden hesaplanan sigorta priminin işveren hissesinin tamamı,
- Kontenjan fazlası engelli çalıştıran ya da
- Yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin, bu şekilde çalıştırdıkları
- her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı (asgari ücret) üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazine tarafından karşılanır.

- İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile işe alınmalıdırlar. İlgili yönetmelikte, özel sektör işverenleri için dışarıdan, yasal koşulları taşıyanların da istihdamına izin verilmiştir.
- Engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü açısından işverenlerin Kuruma talepte bulunmaları gerekir. Bunun için yükümlülüğün doğduğu tarihten itibaren beş gün içinde Türkiye İş Kurumuna başvurulmalıdır.
- Kurum, özel sektör işverenlerinin taleplerini onbeş gün içinde karşılamak durumundadır. Kamu işyerlerinin engelli ve eski hükümlü talepleri, kamuda işçi istihdamına ilişkin mevzuat hükümleri çerçevesinde karşılanır.
- Engelli ve eski hükümlü olmak düşük ücretlerle çalıştırma sebebi olamaz.
- Engellilerin yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları mümkün değildir.

iş hukuku-6

Dinlenme hakkı

- **İŞÇİLERİN ARA DİNLENME (MOLA) HAKKI**
- **1- Dinlenme Hakkının Kapsamı**
- Çalışanların günlük mesailerini gerçekleştirirken dinlenme ihtiyaçlarının olmadığını söylemek pek tabii ki mümkün değildir. Bu ihtiyacı karşılamak için getirilen başlıca düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu’nun 68. maddesidir. Maddenin başlığı “Ara Dinlenmesi” olduğundan yazımızda mola yerine ara dinlenme terimini kullanacağız.
- İlgili kanun maddesinde öncelikle **ara dinlenmelerin asgari süreleri** belirlenmiştir. Buna göre;
- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde en az 15 dakika,
- Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde en az yarım saat,
- Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde en az bir saat ara dinlenme süresi verilmelidir.

- Bu sürelerin kısaltılması kanunen yasaklanmış olmakla birlikte daha uzun ara dinlenme sürelerinin belirlenmesine izin verilmiştir. Böylelikle sözleşmelere işçi aleyhine bir hüküm getirilmesi yasaklanmıştır. Sözleşmelerde bu yasağı ihlal edecek şekilde daha az ara dinlenme tanıyan sözleşme maddeleri geçersiz olup hüküm doğurmayacaktır.
- Ara dinlenmeler ile ilgili kanunla belirlenen genel bir kural da ara dinlenmelerin aralıksız kullandırılması kuralıdır. Ancak bu hüküm emredici bir hüküm olmayıp bu sürelerin iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralıklı olarak kullandırılmasına da kanun tarafından izin verilmiştir. Dolayısıyla bu konu hakkında sözleşmedeki hükümler geçerli kabul edilebilecektir. Sözleşmede bu yönde bir hüküm yoksa kanun maddesi uygulanacaktır.
- Dinlenme sürelerinin en önemli özelliklerinden biri de bu sürelerin çalışma süresinden sayılmamasıdır. Çünkü hukuken işçiler bu süre zarfında tamamen serbest olduklarından bu sürelere ilişkin ücret almayacaklardır. Bununla birlikte işçinin iş yerinde her an çalışmaya hazır halde tutulup iş için bekletildiği süreler İş Kanunu madde 66 uyarınca çalışılmış sayılan süreler olup ara dinlenme yerine geçmemektedir.

- **2- Ara Dinlenme (Mola) Süresinde Çalıştırılma Durumu**
- Yukarıda belirtildiği üzere işçiler ara dinlenme saatlerinde serbesttirler ve çalışmamaktadırlar. Ancak bu saatlerde fiilen çalışıldığı da söz konusu olmaktadır. Söz konusu ihtimalin hukuki çerçevesini Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2010/38644 E., 2013/1604 K. sayılı ve 16.01.2013 tarihli kararındaki aşağıdaki paragraf net bir şekilde ortaya koymaktadır:
- *" İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. **Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir.**"*
- Görüldüğü üzere ara dinlenme süresinde fiilen çalışılmışsa işçinin ücreti ödenmelidir. Bu süreler haftalık 45 saati aşan süreler ise tıpkı fazla mesai ücreti gibi zamlı ödenmelidir.

Hafta Tatili

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. Maddesine göre “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (**hafta tatili**) verilir.

- Herhangi bir kurumda çalışan işçinin çalışmış olduğu tüm haftanın yorgunluğunu attığı, ailesi ya da sosyal çevresiyle zaman geçirebileceği, aynı zamanda kendine de vakit ayırarak iş verimini arttırabileceği en temel haklardan biri de hafta tatilidir. Kanuna göre ise hafta tatili, “altı iş günü çalışan ya da çalışmış gibi kabul edilen işçinin yedinci gün 24 saat boyunca sahip olduğu dinlenme hakkıdır.” Tanımıyla belirtilmiştir. İşçinin dinlenmesi gereken bu günde çalışması, yasaklanmıştır.

- Örneğin bir kişinin günlük çalışma ücreti 70 TL ise, işçiye ödenecek miktar da 70 TL'dir.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesine;
- “- Bu Kanun kapsamına giren iş yerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.”

- **Hafta tatiline hak kazanmak için ne kadar çalışılmalı?**
- Hafta tatilinden önce, İş Kanunu'nun 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde tam olarak çalışmanız halinde hafta tatiline hak kazanırsınız. **Örneğin;** işyerinizde eğer haftanın 6 işgünü toplam 45 saatlik bir çalışma düzeni uygulanıyorsa, hafta tatiline hak kazanabilmeniz için söz konusu 6 günde tam olarak çalışmanız gerekmektedir.
- Hafta tatili süresi 24 saattir ve bu süre kesintisiz olarak kullanılmalıdır.

- Hafta tatili kullandırılmayan işçiye ilave olarak %150 ücret ödenmesi gerekmektedir

- **Ulusal bayram** ve genel tatiller, **Ulusal Bayram** ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile belirlenmiştir. Kanunun 1. maddesine **göre, ulusal bayram** Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günüdür. **Ulusal bayram**, 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.

- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde resmî daire ve kuruluşlar tatil edilir. Nitelikleri itibarıyla sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır (UBGTK.2/3). Özel işyerlerinin ise ulusal bayram olan 29 Ekim günü tatil edilmesi zorunludur (UBGTK.2/son). Ancak, işyerinde yapılan işin niteliği devamlı çalışmayı gerektiriyorsa özel işyerlerinde 29 Ekim günü de çalışma yapılabilir.

- Ulusal bayram veya genel tatil gününün hafta tatili gününe rastlaması ve işçinin bugünde çalışmaması hâlinde, işçi sadece bir günlük ücrete hak kazanır. Başka bir deyişle işçi hem ulusal bayram veya genel tatil ücreti hem de hafta tatili ücreti isteyemez.

- A) Resmi bayram günleri şunlardır:
- 1. (Değişik: 20/4/1983 - 2818/1 md.) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.
- 2. 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.
- 3. 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.
- B) Dini bayramlar şunlardır:
- 1. Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.
- 2. Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür. C) (Değişik: 25/10/2016-6752/2 md.) 1 Ocak günü yılbaşı tatili,
- 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü
- ve 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.

Yıllık izin

- Yıllık Ücretli İzin Hakkından Yararlanma Koşulları
- **a) İşçinin Bir Yıldır Çalışıyor Olması**
- İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmeleri için işe girdiği günden başlayarak en az bir yıl çalışmış olmaları gerekir (İşK.53/1). Bu süreye **bekleme süresi** adı verilir. Bekleme süresinin başlangıcı iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İş sözleşmesinin deneme süreli iş sözleşmesi olması hâlinde, deneme süresinde geçen süre de bekleme süresinden sayılır. Yine, iş sözleşmesinin bildirimli feshi ya da bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenerek feshi hâlinde, bildirim sürelerinin de bekleme süresi içerisinde değerlendirilmesi gerekir.

Yıllık izne ilişkin ilkeler

	memur	işçi
İzin ücreti	yok	var
İzinin bölünmesi	3	3
İzinin kullanılamaması	Ertesi yıla sarkar	Ücreti saklı kalır
İzinde çalışmak yaptırımı	İşten atılabilir	Verilen izin ücreti geri istenir
İzin süreleri	$1-10=20$ $+ 10 =30$	$1-5=14$ $5-15=20$ $+15= 26$
İznin ulusal bayram veya genel tatil gününe rastlaması	0 (ekleme yapılmaz)	Ekleme yapılır

İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

ANONİM İŞ HUKUKU DERS NOTU

İş Sözleşmesinin **FESİH DIŞINDA** Sona Ermesi

1-Sözleşme Süresinin Bitmesi

- Belirli süreli sözleşmeler için geçerli olan bu durumda taraflar, süre sonunda fesih beyanında bulunmak zorunda kalmazlar.
- Sözleşme süre sonunda kendiliğinden sona erer.
- Burada söz konusu olan sona erme şekli feshe bağlı olmadığından, iş mevzuatında yer alan feshe bağlı hakların doğmasına engel olur.
- Dolayısıyla, örneğin süre sonunda ihbar tazminatı hakkı doğmayacağı gibi işçi asgari bir yıllık çalışması olsa da kıdem tazminatı talep edemeyecektir.

İş Sözleşmesinin **FESİH DIŞINDA** Sona Ermesi

2-Tarafların Anlaşması (İkale)

- İş sözleşmesi ister belirli ister belirsiz süreli olsun,
- İşçi ve işveren **her zaman anlaşarak** sözleşmeyi sona erdirmeye imkanına sahiptir.
- Bu konudaki anlaşma **açık veya örtülü** (zımni) olarak yapılabilir.
- Örneğin; kamu sektöründe çalışan bir işçinin kendi isteğiyle işveren tarafından devlet memuru kadrosuna alınması, tarafların örtülü anlaşmasıyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi anlamını taşır.

İş Sözleşmesinin **FESİH DIŞINDA** Sona Ermesi

- **3-Ölüm** İş sözleşmelerinin unsurlarından biri olan, “bağımlılık unsurunu” gereği, iş görme edimini bizzat taahhüt eden işçinin ölümü halinde, iş sözleşmesinin sona ermesi doğal bir sonuçtur. 6098 s. TBK m. 440’da; **“sözleşme, işçinin ölümü ile kendiliğinden sona erer”** hükmü yer almaktadır. Bu nedenle, ölen işçinin mirasçılarının ya da işverenin, iş sözleşmesinin sona erdiğine dair bir bildirimde bulunmaları gerekmez.
- İşverenin ölüm halinde ise ilke olarak iş sözleşmesi sona ermez. Nitekim TBK m. 441’de geçtiği üzere; **“işverenin ölümü halinde, yerini mirasçıları alır.”** Bu durumda, TBK’nın *“hizmet ilişkisinin devrine”* ilişkin 428 ve 429’uncu maddeleri kıyas yoluyla uygulanma imkânı bulur.
- TBK m.428 gereği, **“işyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçtiğine”** göre, işverenin ölümü halinde de, onun iş sözleşmesinden doğan bütün hak ve borçları da mirasçılara geçer.
- Bununla birlikte TBK m.441/2 gereği; **“hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.”**

- 4- **Hizmet sözleşmesinin susma (sukut) ile yenilenmesi**
- Yukarıda da belirtildiği gibi, belirli süreli hizmet sözleşmesi kural olarak sürenin dolması ile fesih bildirimine gerek olmaksızın sona erer. Ancak sözleşme süresinin dolmasına rağmen tarafların iş ilişkisini sürdürmek istemeleri de olasıdır. Bu bağlamda, taraflar iş ilişkilerini değişen koşullara göre düzenleyebilecekleri gibi, yeni bir düzenleme yapmaksızın işçi bakımından çalışmaya ve işveren bakımından da çalıştırılmaya devamla sürdürülebilir. BK.m. 339/I ikinci olasılığı yani sözleşme süresinin bitimine rağmen hukuki ilişkinin susarak (zımnen) devam ettirilmesi halini düzenlemektedir. BK.m. 339/I'e göre "muayyen bir müddet için yapılan hizmet akdi bu müddetin mürurundan sonra her iki tarafın sükutu ile temdit edildiği takdirde, akit ayni müddet ve fakat bir yıl için tecdit edilmiş sayılır".

- 5- ZİNCİRLEME İŞ SÖZLEŞMELERİ

- Birden fazla belirli süreli sözleşmenin, ardı ardına sıralanmasını ifade eden zincirleme sözleşme deyimi, hukukumuzda yargı içtihatları ve doktrin tarafından benimsenerek[1], girmiştir. Zincirleme iş sözleşmesiyle ilgili düzenlemeler ilk kez 4857 sayılı İş Kanununda yer almıştır. İş Kanununun 11 inci maddesine göre “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.” Önceki İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmeleri konusunda bir düzenleme olmamasına karşın, haklı bir neden olmaksızın yenilenmesi durumunu Yargıtay, hakkın kötüye kullanılması esnasından hareket ederek, zincirleme iş sözleşmesini başlangıcından itibaren belirsiz süreli kabul ediyordu. Yargıtay kararlarıyla istikrar kazanmış bu esas, 4857 sayılı İş Kanununda madde olarak yer almıştır. Zincirleme İş Sözleşmesiyle Çalıştırmada Azami Süre Objektif nedenlerin bulunması durumunda, belirli süreli iş sözleşmesi 5 hatta 10 kez bile yenilenebilecektir[11]. Yargıtay, zincirleme iş sözleşmesiyle, işçiyi uzun süre çalıştırmanın mümkün olmadığını değerlendirmektedir. Özel kanunlar haricinde altı yıl gibi bir sürede ardarda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanununun 11 maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir[12]. Dolayısıyla esaslı bir nedene dayalı da olsa uzun yıllar işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılması mümkün değildir.

İş Sözleşmesinin **FESİH YOLUYLA** Sona Ermesi

FESİH KAVRAMI ve FESHİN ŞEKLİ

- ✗ Fesih, işçi veya işverenin tek taraflı bir irade açıklamasıyla sözleşmeyi sona erdirmesidir.
- ✗ Bozucu yenilik doğuran bir haktır.
- ✗ Karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hukuki sonuçlarını doğurur.
- ✗ Fesih kural olarak yazılı yapılır ve karşı tarafın bu bildirimi aldığı anda dair imzalı beyanı alınır.
- ✗ Bildirim yapılan imzadan kaçınıyorsa, durum tutanakla tespit edilir ve bildirim yapılmış sayılır.
- ✗ Bildirimin yazılı yapılması geçerlilik şartı değil, sadece ispat şartıdır.

İş Sözleşmesinin **FESİH YOLUYLA** Sona Ermesi

FESİH ÇEŞİTLERİ

- ✗ 1-USULSÜZ FESİH
- ✗ 2-BİLDİRİMLİ FESİH

Süresi Belirli İş Sözleşmesinin Feshi

USULSUZ FESİH

A-Süresi Belirli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

- İşveren, İK 'de gösterilen **haklı sebeplerden biri bulunmadan ve bitiş tarihi gelmeden sözleşmeyi feshederse, bu usulsüz fesihtir** ve BK 408 hükmü uygulanır.
- Bu durumda **işverenin temerrüdü**,
- yani işçinin iş görme borcunu ifaya hazır olmasına rağmen, işverenin bunu kabul etmemesi, işçiyi çalıştırmaması söz konusudur.

Süresi Belirli İş Sözleşmesinin Feshi

B-Süresi Belirli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi

- Süresi belirli iş sözleşmesinde, bitiş tarihi gelene kadar işçinin çalışması gerekir.
- İşçi bu tarih gelmeden, İK 24'de gösterilen **haklı sebepler olmaksızın sözleşmeyi feshederse, usulsüz fesih söz konusu olur.**

Süresi Belirsiz İş Sözleşmesinin Feshi

Sürelî Fesih

Genel Olarak

- Sürelî fesih sadece süresi belirsiz iş sözleşmeleri için geçerli olup süresi belirli iş sözleşmeleri açısından uygulanmaz.
- Süresi belirsiz iş sözleşmesi, başlangıçta ne zaman biteceği belirtilmemiş bir sözleşmedir.
- İşçi ya da işveren, ne zaman isterlerse, belirli süreler öncesinden karşı tarafa haber vermek yani fesih bildirim süresine uymak kaydıyla sözleşmeyi feshedebilir.
- Bu durumda sözleşme bildirim süreninin bitiminde sona ermiş olur.

Süresi Belirsiz İş Sözleşmesinin Feshi

Sürelî Fesih

Fesih Bildirim Süresinin Amacı

- Kanun koyucu, süresi belirsiz iş sözleşmelerinin ne zaman sona ereceği başlangıçta belli olmadığından, **SÜPRİZ FESİHLERDEN tarafları korumak istemiştir.**
- Sözleşmenin feshini işçi bildiriyorsa, işveren bildirim süresinin sonunda işçinin işten ayrılacağını öğrenmiş olur ve ona göre tedbirlerini alır.
- Böylece taraflar için işi bırakma ya da işten çıkarma sürpriz olmamış, tedbir almak için zaman kazanılmış olur.
- Böyle bir fesih usulün uygun fesihtir.

Süresi Belirsiz İş Sözleşmesinin Feshi

Sürelî Fesih

!!!Fesih Bildirim Süreleri

- İş sözleşmeleri,
 - İş **altı aydan az sürmüş olan işçi** için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **iki hafta** sonra,
 - İş **altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi** için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **dört hafta** sonra,
 - İş **bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi** için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **altı hafta** sonra,
 - İş **üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için ise**, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **8 hafta** sonra,Feshedilmiş sayılır.

Süresi Belirsiz İş Sözleşmesinin Feshi

Sürelî Fesih

İhbar Tazminatı

- İşçi bildirim şartına uymadan işi bırakıp giderse, işverene,
- işveren bildirim süresine uymadan işçinin işyeriyle ilişkisini keserse işçiye, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında bir tazminat ödemek zorundadır.
- Buna **ihbar tazminatı** denir.
- **İhbar tazminatı sadece işverenin ödeyeceği bir tazminat değildir. İşçi için de geçerlidir.**
- İhbar tazminatı **süresi belirsiz, sürekli iş sözleşmelerinin feshinde,**
- **haklı bir sebep bulunmadığı halde bildirim süresine uymayan tarafca, diğer tarafa ödenmesi gereken bir paradır.**

Süresi Belirsiz İş Sözleşmesinin Feshi

Sürelî Fesih

İhbar Tazminatı

Not:

- Peşin ödeme sadece işveren tarafından yapılan sözleşme fesihlerinde söz konusudur ve kanun böyle bir imkanı öngördüğü için, işverenin sözleşmeyi feshetmesi usulsüz fesih değildir.
- İhbar tazminatı ise, süresi belirsiz sürekli iş sözleşmesini usulsüz fesheden işçi veya işverenin, diğer tarafa ödeyeceği bir tazminattır.
- İhbar tazminatı hesaplanırken, İK 17’de hafta olarak ifade edilen fesih bildirim süresinin her haftası yedi gün olarak alınacak ve toplam gün sayısı ile son brüt giydirilmiş ücret çarpılacaktır.
- Kıdem tazminatı gelir vergisinden istisna edilmişken ve sadece binde 7.59 damga vergisine tabi iken,
- İhbar tazminatından gelir vergisi kesilir, sigorta primi kesilmez.

Süresi Belirsiz İş Sözleşmesinin Feshi

Sürelî Fesih

İşverenin Fesih Hakkını Kötüye Kullanmasının Sonuçları

1-Kötü Niyet Tazminatı

- İş Kanunu'nun 17. maddesine göre süreli (usule uygun) fesih için bildirim sürelerine uymak ve hak edilen tazminatları ödemek yeterli görünmektedir.
- Ancak 17. madde, süreli feshin kötüye kullanılmaması gerektiğini, aksi hâlde işverenin kötüniyet tazminatı ödeyeceğini düzenlemiştir.
- Buna göre, “...fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.”

Süresi Belirsiz İş Sözleşmesinin Feshi

Sürelî Fesih

İşverenin Fesih Hakkını Kötüye Kullanmasının Sonuçları

2-Sendikal Tazminatı

- Bununla birlikte yasa koyucu, Anayasal hak durumundaki sendikalaşma hakkını korumak için sendikal sebepli fesihlere uygulanacak kötüniyet yaptırımını farklı bir yasada, ayrıca düzenlemiştir.
- Sendikalar Kanunu ile getirilen ve sendikal tazminat olarak ifade edilen bu düzenlemeye göre, “**...Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi hâlinde... ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz.**” (SK m.31).

Süresi Belirsiz İş Sözleşmesinin Feshi

Sürelî Fesih

Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi

- İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği vb. kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği
- ancak durumu **işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle** yapabilir.
- Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

Süresi Belirsiz İş Sözleşmesinin Feshi

Sürelî Fesih

Sözleşmenin Sona Ereceği Tarihin Hesaplanması

- Sözleşmenin hangi tarihte sona ereceği hesaplanırken, **bildirimin yapıldığı tarihin üzerine, kanunda –ışgünü değil hafta olarak- gösterilen fesih bildirim süreleri eklenecektir.**

- 1-İŞ YERİNDEKİ İŞÇİ SAYISI 30 VE ÜSTÜ OLURSA
- 2- İŞTEN ÇIKARTILACAK İŞÇİNİN KIDEMİ 6 AY VE ÜSTÜ OLURSA
- İŞVEREN GEÇERLİ FESİH SEBEPLERİ İLERİ SÜRMEK ZORUNDADIR

GEÇERLİ FESİH SEBEPLERİ

- A-İŞYERİNİN VE İŞİN GEREKLİLİĞİNDEN
- B- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARI
- C- İŞÇİNİN YETERSİZLİĞİ

- Geçerli Fesih Nedeni Olarak Kabul Edilmeyen Haller
- A. Yasada Yer Alan Nedenler
- İş. K. m. 18/3 “Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:
 - a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
 - b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
 - c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
 - d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
 - e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek. f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık”Nedenleri ile iş akdi işveren tarafından fesih edildiğinde yapılan fesih geçersizdir. Burada sayılan haller tahdidi sayılmamıştır. Kanundan bu tür hallerin tamamını saymasını beklemekte kanun tekniği açısından zordur. Örneğin işçi ile işveren arasındaki anlaşmazlık işverenin ahlak ve hukuk dışı talepleri sonucu ise işverenin işçiye muhasebe defterlerinde usulsüzlük yapmasını veya fazla çalışmaya ilişkin yasal tavanının üzerinde çalışmasını önermişse bu önerilerin reddi üzerine yapılan feshi geçerli nedenlerle fesih olarak kabul edilemez.

- İş Akdinin Feshinde Usul (m. 19)
- A. Feshin Yapılma Süresi
- İş kanunun da geçerli nedenlerle fesih için belirli bir süre getirilmemiştir. Geçerli nedenlerle fesihte sürenin fesih nedenlerinin ortaya çıkmasından itibaren iyi niyet kurallarına göre makul bir sürede yapılması uygun olacaktır. Haklı sebeplerle fesihte (m. 26) altı günlük sürenin burada getirilmemesi işçi aleyhine bir durum doğurabilecektir. Şöyle ki makul süreden ne anlaşılması gerektiği konusunda muğlâklık kimi zaman işçi aleyhine işleyecektir. Haklı sebeple fesih gibi bir durumda işverene bu hakkı kullanması için verilen 6 günlük hak düşürücü süre 6 iş gününden az düşünülürse işçi lehine iken 6 iş gününden fazla bir sürenin makul kabul edilmesi aleyhine düşünülebilir.

- Fesih Bildiriminin Yazılı Yapılması (m.19)
- İş K. m.19/1” İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır”. Bu hüküm İş K.m. 109 da belirtilen ve genel olarak bildirimlerin yazılı yapılmasını belirten maddenin geçerli nedenle fesih daha açık hal alması için getirilen bir hükümdür . İş güvencesinin kapsamına giren iş ilişkilerinde işveren yazılı olarak yapacağı feshi bildiriminde açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı olması ile işçi hakkında iddialar değiştirilmemiş olacaktır. İşçinin yazılı bildirimi almaktan kaçınması halinde tutanak düzenlenerek tutanağa tarih atılması yolu uygun görülmektedir. Fakat bu durum işverenin kötü niyetle hareketine olanak sağlayacağı için resmi kanaldan bu ihtarın yapılması ispat yükü kendine düşen işverene bu sıkıntıdan kurtaracaktır. Yazılılık ispat değil, bir geçerlilik koşuludur.

- Fesih Nedenlerinin Açık Ve Kesin Bir Şekilde Belirtilmesi (m. 19)
- Fesih nedenlerinin yazılı yapılması ve nedenlerin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi gereklidir. Açık ve kesin nedenlerin bildirilmesi gereğinden dolayı açık olmayan muğlâk genel ifadelerin fesih nedeni olarak gösterilmesi yeterli değildir.

İşçinin hangi açıdan yetersiz olduğu veya hangi davranışının geçerli nedenle feshi yol açtığı yazılı olarak belirtilmelidir. Fesih nedenlerinin yazılı olması geçerlilik sebebi olduğu gibi bu bildirimde kesin ve açık nedenlerin belirtilmesi de geçerli fesih için şarttır. Örneğin işçinin diğer işçilerle olan ilişkisi işçiden kaynaklı ve verimin düşüren normal çalışma şartlarında bir işçiden beklenen verimin alınamaması, ekonomik sebeplerle şeklinde nedenler tek başına yeterli değildir. Ekonomik nedenlerin açıkça ve kesin olarak belirtilmesi gereklidir. Yani ekonomik sebeplerin işyerini nasıl etkilediği cirodaki düşüş, üretimde ki azaltılma sebepleri, üretim de azaltmaya gidilme sebepleri, üretimin talep azlığı sebepleri ile ne kadar kısıldığı gibi denetime olanak şekilde belirtilmelidir. Fesih sebebinin açık ve kesin bildirilmesi ile daha sonra işçi tarafından açılacak olan davada feshin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun m. 18 karşısında geçerli sayılıp sayılmayacağının belirlenmesi bakımından ispat kolaylığı sağlayacaktır .

- İşçinin Savunmasının Alınması
- İş K. m. 19/2 Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır. Bu hüküm ILO sözleşmesinin 7. maddesine uygun olarak getirilen bir hükümdür. Burada verimlilik madde de geçtiğinden yeterlilik hususunda savunmasının alınması gerekmediği gibi bir anlam çıksa da bu tür durumlarda da işçinin savunmasının alınması gereklidir. Çünkü verim yeterlilik sonucu doğan bir durum da olabilir. Burada savunmasının alınması gereken durumlar işçinin davranışı veya verimi ile ilgili hallerdir. Yani işçiden kaynaklı olan ve işyeri ile ilgili olmayan durumlardır . Bu savunmanın sebebi hem işçinin iddialar hakkında savunma vererek belki de işveren tarafından haklı görülebilecek haller de işverenin bu durumu değerlendirmesi sonucu işveren bu savunma ile fesih yoluna gitmeyebilecektir. Savunmanın nasıl yapılacağı yani şekli ve yöntemi aynı zamanda ne kadar bir sürede yapılacağı belirtilmemiştir. İşveren savunma alması gereken durumlarda bunu ispat etmek için yazılı savunma alınması uygun olacaktır. Savunması için makul süre tanınmalı bu süre içinde savunma vermediği takdirde savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı belirtilmelidir. Uygulamada işverenler bazen dava açma süresinin kaçırıldığı iddiasını ileri sürmek ve dava açılmasına engel olmak için fesih bildirimini tutanakla yapma ve tutanağa eski tarih atarak bir aylık dava açma süresinin kaçırıldığı izlenimi vermektedirler. Bu tür hallerde mahkemenin tutanağın hangi tarihte düzenlendiğini araştırması hak kaybının önlenmesi açısından önemlidir .

Fesih Bildirimine İtiraz Ve Usulü (m. 20)

- A. Dava Açma Süresi - 1 ay (m. 20)
- İş K. m. 20/1” İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.”

Fesih bildiriminde sebep gösterilmemesi veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işçi iş mahkemesinde dava açma yükümü altına girmektedir. Bu madde de fesih bildiriminde sebebin gösterilmemesi halinden bahsedilmiştir. Fakat m. 19 da ki fesih nedenlerinin yazılı kesin ve açık olma koşulu birlikte değerlendirildiğinde işveren tarafından bu nedenlerin kesin ve açık olarak gösterilmemesi durumu ile nedenlerin gösterilmemesi hali çelişir vaziyettir. Bu durumda fesih bildirimini düzenleyen 19. maddedeki maddeye öncelik tanıyarak nedenlerin bildirilmemesi halinde feshi geçerli feshi bildirimi olarak kabul edemeyeceğimiz için sürenin başlamaması gereklidir. Maddeyi bu şekilde anlamaz isek işçiye dava açma hakkı yükümünden sonra hak düşürücü süre karşısında nedeni olmayan bir duruma karşı bir dava açma yükümü ile hak kaybına uğraması hali ile karşılaşılacaktır. Fakat yine de bu durum yoruma açık olduğu için davacı işçinin hak kaybına uğramaması için bir ay içerisinde iş mahkemesinde davayı açması yerinde olacaktır. Fesih nedenlerinin gösterilmemesi ile fesih nedenlerinin geçerli olmaması eşdeğerde tutulmakta ve sırf bu nedenin belirtilmemesi feshi geçersiz hale getirmektedir .

- Uyuşmazlığın Özel Hakem Tarafından Çözümü
- 1. Anlaşma İle Hakeme Gidilme
- İş K . m . 20 /1 “.....(iptal ibare: Anayasa Mah.nin 19/10/2005 tarihli ve E. 2003/66, K. 2005/72 sayılı Kararı ile.)* ... taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.”Şeklinde olup kanundaki toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa ibaresi Anayasa mahkemesinin yukarda belirtilen kararı ile madde metinden çıkartılmıştır.
- C. İspat Yükü
- İş K.m. 22/2 “Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.”
- D. Yargılama usulü
- İş. K.m. 20/3 ”Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

- A. Yargı Organının veya özel hakemce Feshin Geçersizliğine Karar Vermesi ve İşe İade
- İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İş yerinin tümüyle kapandığı durumlarda iş güvencesi uygulanması söz konusu olmaz ise de geçici kapanma ile hizmet sözleşmesinin askıya alınması halinde işçilerin hizmet akitlerinin geçerli nedenle feshi mümkün olmadığından, işe iadeye, karar verilmelidir.
- B. İşçinin işverene başvuruda bulunması
- İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.
İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.
İşçi bu süre içerisinde işverene başvurmaz ise o zaman iş sözleşmesi geçerli nedene dayalı fesih olması sebebi ile işçi sadece kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır. İş K. m. 23/1 ve 3 deki iş güvencesi tazminatı ile en çok dört aya kadar boşta kaldığı sürelerle ilişkin ücretini talep edemez.
- C. İşverence İşçinin İşe Başlatılması
- İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Yasal düzenlemeye göre bu seçimlik bir haktır.
- 1. Fesih Bildiriminin Geçersiz Sayılması Ve Boşta geçen Sürelere İlişkin Ücretin Ödenmesi
- Geçerli nedenlere dayalı olmayan fesih halinde Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Burada en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücreti ve diğer hakları dediği için daha az bir sürede boşta kalması halinde örneğin 2 ay çalıştırılmamış ise bu durumda iki ay için doğmuş ücret ve hakları verilecektir. Kesinleşmeye kadar 6 ay gibi bir süre çalıştırılmaması halinde ise en fazla dört aya kadar olan ücret ve haklarını alabilecektir.2. Peşin Ödenen Bildirim Süresine Ait Ücret İle Kıdem Tazminatının Mahsubu
- İş. K. m.21/4 İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. Maddede yukarı fıkradaki hükümlere göre yapılacak olan ödemeden kasıt en çok 4 aya kadar olan ücret ve haklardır.

GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI

- **GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI**

m. 21 - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedan mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.