



4857 SAYILI İŞ KANUNU VE 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU (İŞ SÖZLEŞMESİ, ÜCRET VE İŞİN DÜZENLENMESİ)

Cüneyt ÖZEN

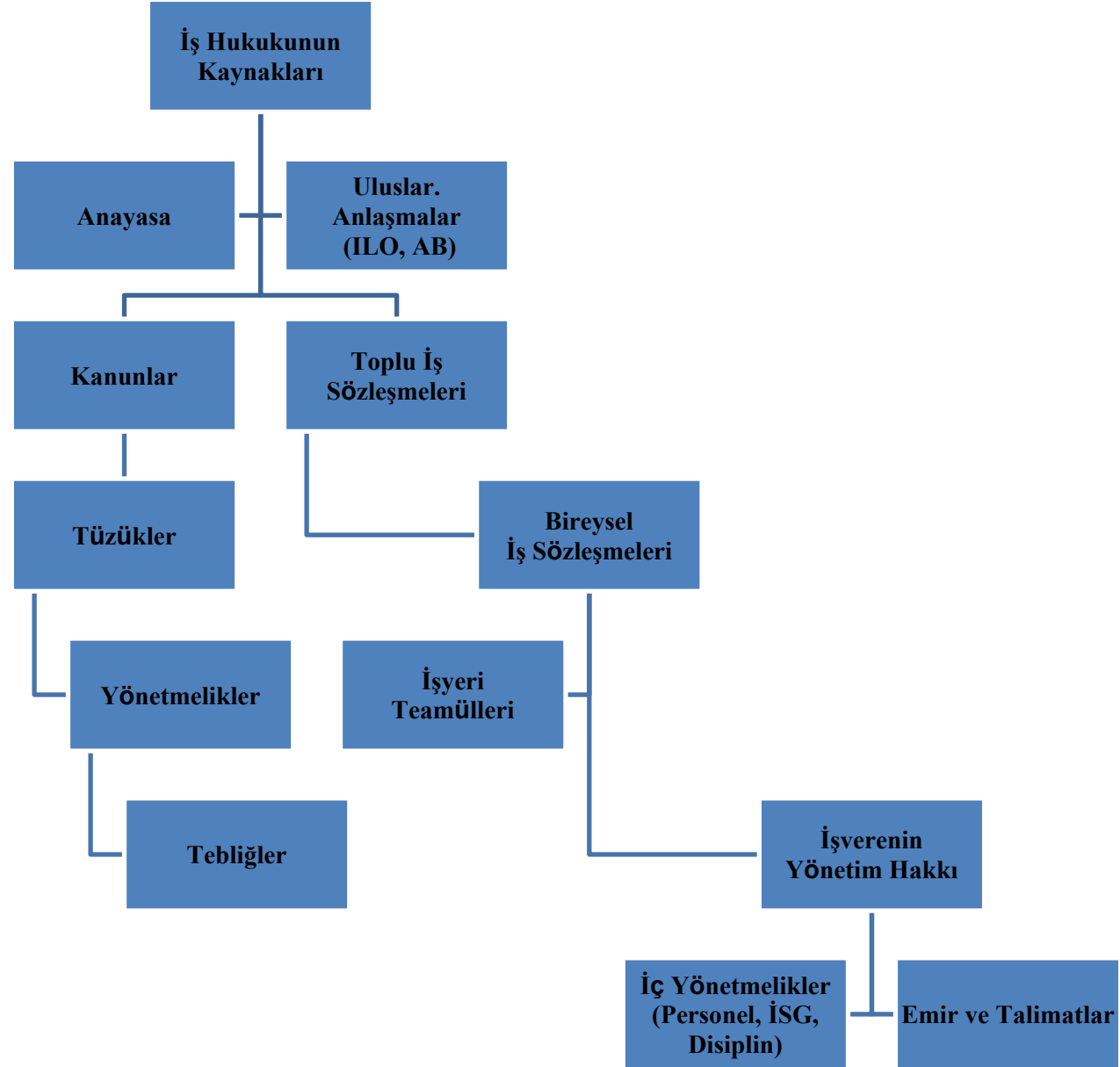
**ULAŞTIRMA VE ALT YAPI BAKANLIĞI
AFYONKARAHİSAR
Kasım 2018**

SUNUM İÇERİĞİ

- İş Hukukunun Kaynakları
- Anayasada Çalışma Hayatı
- Yürürlükteki Temel Kanunlar
- İş Hukukunun Temel Özellikleri
- 4857 sayılı İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu
 - İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi
 - Ücret
 - İşin Düzenlenmesi



İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI



ANAYASADA ÇALIŞMA HAYATI

- Zorla çalıştırma ve angarya yasağı (md. 18),
- Çalışma ve sözleşme hürriyeti (md. 48),
- Çalışma hakkı ve ödevi (md. 49),
- Çalışma şartları ve dinlenme hakkı (md.50),
- Sendika kurma hakkı (md.51),
- Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı (md. 53),
- Grev hakkı ve lokavt (md.54),
- Ücrette adalet sağlanması (ve asgari ücret) (md. 55),
- Sosyal güvenlik hakkı (md. 60),
- Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler (md. 61).

YÜRÜRLÜKTEKİ TEMEL KANUNLAR

- 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu,
- 20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu,
- 13.06.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu),
- 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,
- 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL ÖZELLİKLERİ

1- İşçi Lehine Yorum İlkesi

- İş hukukunda işçiyi koruma amacının bir gereği ve somut uygulaması olarak, “işçi lehine yorum” ilkesi geçerlidir.
- İş hukukunun kaynakları arasında belli bir konuyu düzenleyen hüküm bulunmaması yahut mevcut hükümlerin yoruma muhtaç olması halinde “işçi lehine yorum” ilkesine müracaat edilir.
- Açık hüküm bulunan hallerde “işçi lehine yorum” yapılamaz.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL ÖZELLİKLERİ

2- Nisbi Emredicilik İlkesi

- Hukuk sisteminde; uyulması zorunlu mutlak kurallar getiren ve taraflarca değiştirilmesi/kaldırılması mümkün olmayan hükümler “emredici (amir) hüküm”,
- Uyulması kesin bir zorunluluk olmayıp yalnızca aksine bir hüküm bulunmayan hallerde devreye giren ve taraflarca değiştirilmesi ve aksinin kararlaştırılması mümkün olan hükümler ise “tamamlayıcı hüküm” olarak nitelendirilmektedir.
- İş hukukunda ise yine işçiyi koruma amacının somut yansıması olarak “nisbi emredici hükümler” söz konusudur.

4857 SAYILI İŞ KANUNU

- 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı R.G.'de yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir.
- 1475 sayılı eski İş Kanununu (kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü maddesi hariç) yürürlükten kaldırmıştır.
- Kısmi süreli çalışma, kısa çalışma, geçici (ödünç) iş ilişkisi, fazla sürelerle çalışma, fazla çalışma karşılığı serbest zaman kullanımı ve denkleştirme gibi esnek çalışma modellerine ilk kez bu kanunda yer verilmiştir.

4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN KAPSAMI

- Hukuk sistemimizde tüm çalışanların hukuki ilişkilerini düzenleyen bir “çalışma hukuku” mevcut değildir.
- Bağımsız çalışanlar, memurlar İş Hukuku içinde değerlendirilmez.
- Serbestçe Kurulan ve Özel Hukuka Ait Bulunan Bir İş İlişkisi Bulunması Halinde, İş Hukukunun Kuralları Uygulanır.
- Özel Kanun – Genel Kanun hükümleri

4857 SAYILI İŞ KANUNU TEMEL KAVRAMLAR

İŞÇİ / İŞ İLİŞKİSİ

➤ Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.

“İşçi” kavramı

- Bir işverene bağlı olarak,
- Ücret karşılığı,
- Gerçek kişiyi (iş göreni) ifade etmektedir.

➤ İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

4857 SAYILI İŞ KANUNU TEMEL KAVRAMLAR

İŞVEREN / İŞVEREN VEKİLİ

- İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.
- 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.
- 4857 sayılı İş Kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

4857 SAYILI İŐ KANUNU TEMEL KAVRAMLAR

İŞYERİ

- İŞveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime 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 mesleki 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.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU

- 29.04.1967 tarihli ve 12586 sayılı R.G.'de yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir.
- Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır.
- Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde Kanun hükümleri uygulanır.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU TEMEL KAVRAMLAR

- Gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye “işveren” denir.
- Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “gemiadamı” denir.
- Gemiyi sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimseye “kaptan” denir.
- Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye “işveren vekili” denir. İşveren vekilinin bu sıfatla gemiadamlarına karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.

İŞ SÖZLEŞMESİ, TÜRLERİ VE FESHİ

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.8

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

İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, **özel bir şekle tabi değildir.**

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin **yazılı** şekilde yapılması zorunludur.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye **en geç iki ay içinde** genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için idari para cezası verilir. (Md.99/b)

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.6

Hizmet akti işveren veya işveren vekiliyle gemiadamı arasında yazılı olarak iki nüsha yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir.

Bu kanuna göre yapılacak yazılı akitlerde bulunması gerekenler 6 ncı maddede belirtilmiştir.

İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.9

Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri;

- Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi
- Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi
- Çağrı Üzerine Çalışma
- Deneme Süreli İş Sözleşmesi
- Takım Sözleşmesi vb.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.7

Hizmet akti belirli bir süre veya sefer için yahut süresiz olarak yapılabilir.

I - Belirli bir süre için yapılmış hizmet akti bu sürenin bitiminde sona erer. Hizmet akti gemi seyir halinde iken sona ererse akit, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam eder.

II - Belirli sefer için yapılmış hizmet akti, akitte yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer.

BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (4857/MD.11)

- 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. Sözgelimi yabancılarla çalışma izni süresiyle sınırlı sözleşme yapılması gibi.

BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ AYIRIMIN SINIRLARI (4857/MD.12)

- Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.
- Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.
- Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

KISMİ SÜRELİ VE TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (4857/MD.13)

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

Çalışma süresinin “önemli ölçüde daha az” belirlenmesinden ne anlaşılacağı Kanununun 13 üncü maddenin gerekçesinde ve İş Kanunu’na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde gösterilmiştir.

Gerekçede “...tam sürenin üçte ikisinden daha az olan 30 saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.”

İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinde kısmi süreli çalışma; “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma” olarak tanımlanmıştır.

KISMİ SÜRELİ VE TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (4857/MD.13)

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye **orantılı olarak ödenir.**
- İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.
- 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.

ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/MD.13)

- 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinde öngörülen **Analık İzni Hakkı**; Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.
Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.
Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.
Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır.
Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.
Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.

ANALIK İZNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/MD.13)

➤ 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinde öngörülen

Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı; Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir.

Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz.

ANALIK İZNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/MD.13)

➤ 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinde öngörülen;

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı; Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.

Bu maddede belirtilen ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

ANALIK İZNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/MD.13)

- 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinde öngörülen (**Analik izni, Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı, Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı**) izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.
- Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.
- Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir.
- Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.
- Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KISMI SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/MD.13)

- 4857 sayılı Kanununun 13 üncü maddesine dayanılarak hazırlanan **Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik** 08.11.2016 tarihli ve 29882 sayılı R.G. yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
 - **Yönetmeliğe göre;** işçi, **analık izni, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı, altı aya kadar ücretsiz izin hakkının** bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.
- Kısmi süreli çalışma talebi, altı aya kadar ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz.
- Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir. (Md.8)

ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KISMI SÜRELİ ÇALIŞMALAR

➤ **Mecburi İlköğretim çağı ne zaman başlar?**

05.01.1961 tarihli ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 3 üncü maddesinde; “Mecburi ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar. Bu çağ çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter.” hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla sahip olduğu çocuğun mecburi ilköğretim çağına geldiği 5 yaşını bitirdiği yılın Ekim ayının başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/MD.13)

Yönetmeliğe göre; İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde;

- Kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri,
- haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günleri yer alır.

İşçi, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır.

İşçinin kısmi süreli çalışma talep dilekçesi, işveren tarafından işçinin özlük dosyasında saklanır.(Md.9)

ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/MD.13)

Yönetmeliğe göre; Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı;

a) Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,

b) Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,

c) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi, hâllerinde aranmaz.

Birinci fıkra kapsamındaki kısmi süreli çalışma talebi şartları, sadece başvuru sırasında aranır. Bu şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hak devam eder.(Md.10)

ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/Md.13)

Yönetmeliğe göre; Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.

İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir.

İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.

İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz. (Md.11)

ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/MD.13)

Yönetmeliğe göre; Kısmi süreli çalışma;

a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,

b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,

ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde,

işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.

Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.(Md.12)

ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/MD.13)

Yönetmeliğe göre; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler işverenin uygun bulma şartına bağılı olmaksızın ayrıca taraflarca da belirlenebilir.(Md.13)

Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilir.

Tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirir.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam süreli çalışmaya başlaması hâlinde yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşür.(Md.14)

ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR (4857/MD.13)

Yönetmeliğe göre; Kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir.

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.(Md.14)

DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.15

- 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. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.10

- Süresi belirli olmayan hizmet akitlerinde deneme süresi en çok bir aydır.
- Bu süre içinde taraflar hizmet aktini bildirimsiz ve tazminatsız bozabilirler. Ancak gemiadamının çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

SÜRELİ FESİH

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.17

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

- a) İşi altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
 - b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
 - c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
 - d) İşi üç yıldan fazla sürmüştür işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,
- Feshedilmiş sayılır.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.16

Süresi belirsiz hizmet akti, gemiadamının işe alınmasından itibaren önelsiz fesih nedenleri hariç altı ay geçmedikçe bozulamaz.

Süresi belirsiz hizmet akitlerinin çözülmesinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet akti: a) İşi altı ay sürmüştür olan gemiadamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüştür olan gemiadamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan gemiadamı için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, ç) İşi üç yıldan fazla sürmüştür olan gemiadamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Bozulmuş olur.

SÜRELİ FESİH

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.17

Bildirim süreleri asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, **bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat** ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti **peşin vermek** suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.16

C) Önellere asgari olup toplu iş sözleşmesiyle veya hizmet akti ile artırılabilir.

D) Bildirme şartına uymıyan taraf, yukarıda yazılı önellere uygun ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

Gemiadamının sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkarılması hallerinde ve genel olarak hizmet aktini bozma hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda "B" bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır.

Hizmet aktinin feshinde fesih keyfiyeti, gemi seyir halinde ise, kararlaştırılmış limanda ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrıyacağı limanda geminin emniyet altına alınmasına kadar uzatılmış sayılır.

YENİ İŞ ARAMA İZİNİ (4857/MD.27)

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi **günde iki saatten az olamaz** ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.
- İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (4857/MD.18) İŞ GÜVENCESİ

➤ Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde

- Aynı işverene bağlı en az altı aylık kıdemi olan 4857sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan işçinin,
- Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.
- Belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren,

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

- 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi çalışanlar ile,
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa tabi çalışanlar,

iş güvencesi kapsamına dahil değildir.

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (4857/MD.18) İŞ GÜVENCESİ

- İşçinin 6 aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.
- Altı aylık kıdem hesabında bu 4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddesindeki çalışma süresinden sayılan hallerde dikkate alınır.
- Sürelerin birleştirilmesi için önceki işyerinin iş güvencesi kapsamında bir işyeri olması da gerekmez. 6 aylık çalışmanın kesintisiz olması gerekmez.
- 6 aylık kıdemin hesaplanması konusunda önceki sözleşmenin ne şekilde sona erdiğinin önemi bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununa tabi olanlardan;

- İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları,
 - İşyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz. **Bunlar iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.**

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (4857/MD.18) İŞ GÜVENCESİ

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde;

İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

- İşverenin **aynı işkolundaki işyerlerinde** çalışan işçiler,
 - Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler
 - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler,
 - Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler,
 - Mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışan işçiler,
- 30 işçinin hesabında dikkate alınır.

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (4857/MD.18) İŞ GÜVENCESİ

- Otuz işçi sayısının belirlenmesinde;
 - Süreksiz işlerde çalışanlar,
 - Meslek eğitimi gören öğrenciler,
 - Stajyerler,
 - Çıraklar,
 - Alt işveren işçileri,
 - Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanlar,
30 işçinin hesabında dikkate alınmaz.
- Otuz işçi sayısı işçi lehine azaltılabilir.
- Otuz işçi sayısının hesabında işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte çalışan işçi sayısına bakılmalıdır.

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (4857/MD.18) İŞ GÜVENCESİ

İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren;

- İşçinin yeterliliğinden veya,
- İşçinin davranışlarından yada,
- İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden

kaynaklanan «geçerli bir sebebe» dayanmak zorundadır.

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (4857/MD.18) İŞ GÜVENCESİ

İşçinin Yeterlilik Durumunun Geçerli Neden Oluşturması

- Bunlar genel olarak kusura dayanmayan nedenlerdir.
- Kişisel beceri ve özelliklerin somut iş için uygun olmamasını ifade eder.
 - Ortalama olarak benzer iş görenlerden daha az verimli çalışma,
 - İşe yoğunlaşmasının giderek azalması,
 - İşe yatkın olmama,
 - Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği,
 - Sık sık hastalanma,
 - Çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık,
 - uyum yetersizliği vb.



FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (4857/MD.18)

İŞ GÜVENCESİ

➤ İşçinin Yeterliliğinin İspatı

- Yeterlilikten kaynaklanan nedenlerin ispatı bakımından **performans değerlendirme sistemi** önemlidir.
- İşyerindeki performans değerlendirme sisteminin düzenli olarak işletilmesi, sonucun işçiye bildirilmesi ve gerektiğinde buna ilişkin savunmasının alınması, uyarılar, müşteri şikayetlerinin toplanması önemlidir.
- Performans değerlendirmesi sonucu işçinin uyarılması ve sonucun değişmemesi kural olarak feshin geçerli nedene dayandığını gösterir.

➤ Uzun Süreli Hastalık Hali

- İş Kanununun 25/1 b'de işverenin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde iş sözleşmesini haklı fesih hakkı düzenlenmiş ve hakkın bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacağı hükme bağlanmıştır. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin bitiminde başlar.(Uzun süreli hastalık)
- Dolayısıyla işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için beklenmesi gereken askı süresi süreli fesih hakkının kullanılabilmesi için de geçerlidir. Yani işveren yine bu süre geçmeden iş sözleşmesini bildirimli fesihle sona erdiremez. Askı süresini aşmayan devamsızlık süresi geçerli neden oluşturmaz ve yapılan fesih geçersiz sayılır.

➤ İşçinin Sık Sık Hastalanması

- Sık sık hastalanmanın geçerli neden olabilmesi için işin ifasını olumsuz etkilemesi, işyeri işleyişini bozması gerekir.
- Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararında; işçinin işyerinde çalıştığı dönem içerisinde toplam 368 gün rapor alıp,164 gün fiilen çalıştığı geri kalan günlerde de izinli olduğu, dolayısıyla kendisinden verim alınamaması gerekçesi ile işverence yapılan feshin geçerli fesih niteliğinde olduğuna hükmedilmiştir.
- Bir diğer kararda ise; işçinin 2004 Mayıs ayında üç kez, Haziran ayında dört kez sağlık sorunları nedeniyle viziteye çıkması geçerli fesih nedeni kabul edilmiştir

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (4857/MD.18) İŞ GÜVENCESİ

İşçinin Davranışlarının Geçerli Neden Oluşturması

- Geçerli nedenler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilenler kadar ağır olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen nedenlerdir.
- İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir.
 - İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak,
 - İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek,
 - Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak,
 - İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek,
 - İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak,
 - sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak,
 - Amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek,
 - Müşterilere saygısız ve nezaketsiz davranma gibi.

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (4857/MD.18)

İŞ GÜVENCESİ

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler

➤ Bunlar işçinin kişiliği ile ilgisi bulunmayan, ekonomik güçlükler, verimlilik ve rekabet gereklerine ve teknolojik değişimlere bağlı olarak, işyerinde işçinin işinin ortadan kalkması veya nitelik değiştirmesi dolayısıyla çalışmaya devam olanağının kalmaması sonucunda ortaya çıkan işgücü fazlasının ortadan kaldırılması, işçi sayısının ihtiyaca uyarlanmasıdır.

- Cironun ve siparişlerin azalması, İşletmenin satış imkanlarının azalması,
- Enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı, Gibi sebeplerle işin sürdürülmesinin imkansız hale gelmesi.
- Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması,
- İşyerinin daraltılması,
- Yeni teknolojinin uygulanması,
- İşyerinin bazı bölümlerinin iptali,
- Bazı iş türlerinin kaldırılması gibi.

İşyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerin varlığı tek başına işverene fesih hakkı vermez.

Aynı zamanda bu nedenlerin,

- İşçinin işini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemesi,
 - İşçinin işyerinde çalıştırılma gereksinimini gerçekten ortadan kaldırıcı nitelikte olması,
 - İşin daha az işçi ile yapılabilecek hale gelmiş olması, yani işgücü fazlalığının oluşması
- Gerekir.

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (4857/MD.18)

İŞ GÜVENCESİ

➤ Geçerli Sebep Sayılmayan Durumlar;

- 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 veya yükümlülüklerini yerine getirmek 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.

SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL (4857/MD.19)

- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.
- 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.
- Fesih bildirimini “Yazılı” olarak yapılmalı,
- Fesih nedeni açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli,
- İşçinin davranışı ve verimliliğinden kaynaklanan nedenle yapılan fesihlerde işçinin savunması alınmalıdır.

SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL (4857/MD.19)

➤ Feshin Yapılma Süresi

- Geçerli bir fesih nedeninin doğması durumunda işverenin hangi süre içinde sözleşmeyi feshedebileceği konusunda İş Kanunu'nda herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Süreli fesihlerde, fesih bildirimının geçerli fesih nedeninin ortaya çıkmasından itibaren iyiniyet kurallarına göre makul bir süre içinde yapılması isabetli olacaktır.
- Yargıtay'ın bir kararında; feshin “makul” kabul edilebilir bir süre içinde yapılmasının yeterli olduğu, uygun bir süre içinde yapılmamış ise salt bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığının kabul edileceği belirtilmiştir (Yarg. 9.H.D., 06.03.2006, 3700/5540)

FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ VE USULÜ (4857/MD.20)

➤ 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 işe iade talebiyle, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

➤ Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, **iki hafta içinde** iş mahkemesinde dava açılabilir.

➤ Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

➤ Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava **ivedilikle** sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir. (Eskiden dava seri muhakeme usulü ile 2 ay içerisinde, Yargıtay'da 1 ay içerisinde karar vereceği düzenlenmişti.)

GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI (4857/MD.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.
- Mahkeme veya özel hakem, işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat ile dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklarını, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.
- İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedен 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.

GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI (4857/MD.21)

- Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;
 - a) İşe başlatma tarihini,
 - b) Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
 - c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını,
- belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir.

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK (4857/MD.22)

- İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri 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. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.
- Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI (4857/MD.24)

Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

III. Zorlayıcı sebepler:

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI (4857/MD.24)

I. Sağlık sebepleri:

- a)** İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

- b)** İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI (4857/MD.24)

II. Ahlak ve iyiniyet kuralları na uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI (4857/MD.24)

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI (4857/MD.25)

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

- a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.
- b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI (4857/MD.25)

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI (4857/MD.25)

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ (4857/MD.26)

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi,

İki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak **altı iş günü** geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren **bir yıl** sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

DENİZ İŞ KANUNUNDA ÖNELSİZ FESİH VE İNFİSAH (MD.14)

Süresi belirli olan veya olmayan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akti:

I - İşveren veya işveren vekili tarafından:

- a) Gemiadamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi,
- b) Gemiadamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkansız bir hal alması,
- c) Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi,
- ç) Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi,

II - Gemiadamı tarafından:

- a) Ücretin kanun hükümleri veya hizmet akti gereğince ödenmemesi,
- b) İşveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi,
- c) İşveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi,

III - İşveren, işveren vekili veya gemiadamı tarafından:

- a) Geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması,
- b) Gemiadamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi, Hallerinde feshedilebilir.

IV - Geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde ise hizmet akti kendiliğinden bozular.

14 ve 16 ncı maddelere göre hizmet aktinin feshinde fesih keyfiyeti, gemi seyir halinde ise, kararlaştırılmış limanda ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrıyacağı limanda geminin emniyet altına alınmasına kadar uzatılmış sayılır. (854/17)

DENİZ İŞ KANUNUNDA FESİH HAKKINI KULLANMA ÖNELİ (MD.15)

İşveren, işveren vekili veya gemiadamına tanınan akti feshetmek yetkisi;

- İki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak **(6) işgünü** geçtikten ve herhalde fiilin vukuundan itibaren **bir sene** sonra kullanılamaz.
- Bu hallere dayanılarak akti süresi içinde fesheden taraf ayrıca mahkemeye başvurarak öbür taraftan bir tazminat isteyebilir

ÇALIŞMA BELGESİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.28

- İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.
- Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.
- 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için idari para cezası verilir. (Md.99/c)

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.12

İşinden ayrılan gemiadamına işveren veya işveren vekili tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Bu belgeye gemiadamı isterse, kendisinin durumu ve davranışlarıyla, çalışmasının ne yolda olduğu da ayrıca yazılır. İşveren veya işveren vekilinin belgedeki imzası, gemiadamı dilerse bağlama limanındaki liman reisliği tarafından onaylanır.

Kamu hizmeti gören idarelere yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı gemilerden çıkan gemiadamının aldığı belgeler hakkında yukarıki onay hükmü uygulanmaz. İşveren veya işveren vekili, gemiadamının istediği belgeyi vermemekte direnirse veyahut belgeye gemiadamı için doğru olmayan yazılar yazarsa, gemiadamının yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, bağlama limanındaki liman reisliğince yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge gemiadamına veya yeni işverene verilir. Liman reisliği tarafından yapılacak inceleme bir haftada bitirilir. Kamu hizmeti gören idarelere bağlı gemilerden çıkan gemiadamına belge verilmek istenmez veyahut belgeye doğru olmayan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu gemilerin bağlı oldukları makamlara başvurulur. Belgenin vaktinde verilmemesi veyahut belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören gemiadamı veyahut gemiadamını işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır. İdari yaptırım 50 inci maddede; gemi adamına çalışma belgesi vermeyen, beş işçiye kadar (beş işçi dahil) işçi çalıştıran işveren veya vekili ve daha fazla işçi çalıştıranlara belirlenen idarî para cezası verilir.

TOPLU İŐŐİ ÇIKARMA (4857/MD.29)

➤ İőveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri iőletme, iőyeri veya iőin gerekleri sonucu toplu iőőİ çıkarmak istediđinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, iőyeri sendika temsilcilerine, çalıőma iő kurumu il mūdūrlūđüne ve Tūrkiye İő Kurumuna bildirir.

İşyerinde alıőan iőőİ sayısı:

a) 20 ile 100 iőőİ arasında ise, en az 10 iőőinin,

b) 101 ile 300 iőőİ arasında ise, en az yūzde on oranında iőőinin,

c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 iőőinin,

İőine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık sūre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu iőőİ çıkarma sayılır.

TOPLU İŐŐİ ÇIKARMA (4857/MD.29)

- Yapılacak bildirimde; **iŐŐİ çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek iŐŐİ sayısı ve grupları ile iŐŐİ son verme iŐŐİlemlerinin hangi zaman diliminde gerekleŐŐİne iliŐŐİ bilgilerin bulunması zorunludur.**
- Bildirimden sonra iŐŐİ sendika temsilcileri ile iŐŐİveren arasında yapılacak görüşmelerde; **toplu iŐŐİ çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak iŐŐİ sayısının azaltılması yahut çıkarmanın iŐŐİler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi** konuları ele alınır.
- Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.
- Fesih bildirimleri, iŐŐİverenin toplu iŐŐİ çıkarma isteğini il mdrlğine bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.
- İŐŐİyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, iŐŐİveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili il mdrlğine ve Türkiye İŐŐİ Kurumuna bildirmek ve iŐŐİyerinde ilan etmekle yükümlüdür.
- İŐŐİveren toplu iŐŐİ çıkarmanın kesinleŐŐİmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iŐŐİ için yeniden iŐŐİ almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen iŐŐİ çağırır. Mevsim ve kampanya iŐŐİlerinde alıŐŐİan iŐŐİilerin iŐŐİten çıkarılmaları hakkında, iŐŐİten çıkarma bu iŐŐİlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu iŐŐİ çıkarmaya iliŐŐİ hükümler uygulanmaz. İŐŐİveren toplu iŐŐİ çıkarılmasına iliŐŐİ hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin (iŐŐİ güvencesi) uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde iŐŐİ bu maddelere göre dava açabilir.

ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA (4857/MD.31)

- Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak **iki ay sonra** işverence feshedilmiş sayılır.
- İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır.
- Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.
- İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır.
- Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.
- Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak **iki ay içinde** işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye **üç aylık ücret** tutarında tazminat öder.

ÜCRET

ÜCRET

- Ücret, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan başlıca borcudur.
- Ücret ödeme borcunun kaynağını esas itibari ile iş sözleşmesi oluşturmaktadır. Ancak devlet, ücretin korunması ile ilgili olarak emredici hukuk kuralları koyarak bu borca geniş ölçüde müdahale etmiş bulunmaktadır.

ÜCRETİN TANIMI

- Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar. (4857/MD.32)
- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak gemiadamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağdır. (854/MD.29)

ÜCRETİN ÖZELLİKLERİ

➤ Bir İş Karşılığında Ödenmesi,

Ücret, kural olarak görülen bir işin karşılığı olmak üzere işveren tarafından ödenen paradır. Ancak, işçinin ücreti hak etmiş olması için mutlaka çalışmış olması zorunlu değildir. İşgücünü işverenin buyruğunda hazır bulundurması gerekli ve yeterlidir. Bu durumlara örnek olarak çalışılmayan ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günü için işveren tarafından o günün ücreti tam olarak ödenir.

➤ İşveren veya Üçüncü Kişilerce Ödenmesi,

Kural olarak ücreti, işi isteme hakkına sahip olan ve görülen işten doğrudan yararlanan işveren öder. Ancak, yasa ücretin üçüncü kişilerce de ödeneceğini kabul etmektedir.

➤ Para ile ödenmesi (Nakdi ücret, Ayni ücret)

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. İşçinin asıl ücreti dışında kalan ücret eklerinin bir kısmının para yerine ayni olarak ödenmesi de mümkündür. Ücretin eki niteliğinde olan ve geniş anlamda ücret olarak nitelendirilen bu ücretler işçinin çalıştığı işyerinde “üretilen mallar” veya kendisine yardım olarak verilen “yemek, yakacak veya gıda maddeleri” gibi sosyal amaçlar ile işveren tarafından sağlanmaktadır.

ÜCRET VE ÜCRETİN ÖDENMESİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.32

- Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.
- Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.
- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.
- **Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.**
- İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.
- Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.
- **Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.**

Ücret ile işçinin kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için idari para cezası verilir.(Md.102/a)

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.29

- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak gemiadamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağdır.
- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.
- **Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz.**
- Hizmet aktinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemiadamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır.
- Haklı bir sebep olmaksızın işini yapmayan gemiadamı, keyfiyet gemi jurnalına kaydedilmek ve jurnalı yoksa bir tutanakla belgelenmek şartıyla bu müddete ait ücretten mahrum edilir. Bu yüzden uğradığı zararın telafisi için işverenin tazminat istemek hakkı saklıdır.

29 uncu madde gereğince gemiadamının ücretini zamanında ve tam olarak ödemeyen, işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemiadamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu iaşenin tekabül ettiği bedelin, bin Türk Lirasından aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idarî para cezası verilir. (Md. 51)

ÜCRETİN BANKA KANALIYLA ÖDENMESİ

- Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.
- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için idari para cezası verilir.(Md.102/a)
- **Ücret Prim İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik 18/11/2008** tarih ve 27058 sayılı resmi gazetede yayınlamıştır.
- Yönetmelik ile 01.01.2009 tarihinden itibaren Türkiye genelinde çalıştırdığı işçi, gazeteci ve gemi adamı sayısı toplamı en az 10 olan işverenler için getirilmiş olan banka aracılı ile ödeme zorunluluğu, 01.06.2016 tarihinden itibaren en az 5 işçi, gazeteci ve gemi adamı çalıştıran olarak revize edilmiştir.

ÜCRETİN BANKA KANALIYLA ÖDENMESİ

- Ücret Prim İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğinin 11 inci maddesine göre; banka aracılığıyla ödeme yapması gereken işverenler, işveren vekilleri veya üçüncü kişiler, işyerlerinin bulunduğu mahalde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkân bulunmaması hâlinde ödemeler, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapılır.
- Yönetmelik kapsamındaki işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiler tarafından bankalar aracılığıyla yapılan her türlü ödemelerde ödemelerin niteliği, hesabın açıklamasında belirtilir.
- Gemi adamına yapılan ödemeleri bankalar aracılığıyla yapmayan işverene veya işveren vekiline, Deniz İş Kanununun 51 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu durumda olan her gemiadamı için idari para cezası verilir.

ÜCRET ÖDEME ZAMANI

- Ücret **en geç ayda bir** ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir(4857/md.32/IV).
- Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz. (854/md.29)
- Kanunun bu hükmü emredicidir, aksi kararlaştırılamaz.

ÜCRETİN GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ (4857/MD.34)

- Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.
- Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez.
- Gününde ödenmeyen ücretler için **mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı** uygulanır.
- Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

ÜCRETİN SAKLI KISMI

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.35

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.32

Gemiadamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak gemiadamının bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Bu kayıtlamalar, nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.



KAMU MAKAMLARININ VE ASIL İŞVERENLERİN HAKEDİŞLERİNDEN ÜCRETİ KESME YÜKÜMLÜLÜĞÜ (4857/MD.36)

- Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.
- Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur.
- Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.
- Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder. Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.
- **İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.**

ÜCRET HESAP PUSULASI (4857/MD.37)

- İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.
- Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.(Md.102/b)

ÜCRET DEFTERİ (854/MD.37)

- Her gemide, noterlikçe tasdikli bir ücret ödeme defteri tutulur.
- Şu kadar ki, liman seferi yapan gemilerde bu defter işveren bürosunda da tutulabilir. Hizmet akitleri gereğince gemiadamlarına yapılacak her çeşit ödemelerin bu deftere kaydedilmesi ve kayıtların imza veya makbuzla belgelenmesi zorunludur. İstek halinde, bu kayıtların tasdikli bir örneği gemiadamına verilir. Bu muameleler her türlü resimden muaftır. Belgeye dayanmaksızın yapılan ödeme iddiaları muteber değildir.

ÜCRET KESME CEZASI

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.38

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

İşçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.(102/b)

İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik 05/03/2004 tarih ve 25393 sayılı resmi gazetede yayınlamıştır.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.38

- İşveren veya işveren vekili toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında gemiadamına ücret kesintisi cezası uygulayamaz.
- Gemiadamı ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin gemiadamına hemen sebepleriyle bildirilmesi gerekir.
- Gemiadamı ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten fazla olamaz. Gemiadamlarından kesilen ücret kesimi cezaları hakkında İş Kanununun aynı konuya ilişkin diğer hükümleri uygulanır.

ASGARİ ÜCRET (4857/MD.39)

- İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.
- 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için idari para cezası verilir. (Md.102/a)
- **Asgari Ücret Yönetmeliği** 01/08/2004 tarih ve 25540 sayılı Resmi Gazete'de yayınlamıştır.

YARIM ÜCRET (4857/MD.40)

- 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

SAKLI HAKLAR (4857/MD.45)

- Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine
 - hafta tatili,
 - ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara,
 - ücretli izinlere
 - yüzde usulü ile çalışan işçilerin 4857 sayılı İş Kanunuyla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.
- Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA (4857/MD.44)

- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır.
- Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.
- **2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Hakkında Kanununa göre;**
29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleridir.
- **Resmi bayram günleri şunlardır:**
 1. 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.
- **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.
- 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.
- Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır. 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur.

GENEL TATİL ÜCRETİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.47

- Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.43

- Bu kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemiadamlarına, 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu ile anılan kanuna ek 3466 ve 221 sayılı kanunlarda yazılı bulunan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenir.

GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.48

- İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.
- Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.45

- Gemiadamlarına, geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerektiği zamanlarda, geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili ödenekleri, aynı ölçülerle ödeme yapan kurum ve sandıklar tarafından ödenir.

ÜCRET ŞEKİLLERİNE GÖRE TATİL ÜCRETİ (4857/MD.49)

- İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.
- Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır.
- Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

TATİL ÜCRETİNE GİRMİYEN KISIMLAR

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.50

- Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.44

- Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücret ve primlerle sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.46

- 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 yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.
- Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.41-42

- Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemiadamının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir.
- Bu kanunun uygulandığı gemilerde, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunan gemiadamlarına çalışılmayan hafta tatili günü için işveren veya işveren vekili tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir.

YILLIK ÜCRET İZİN HAKKI

- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Yıllık ücretli izin hakkı Anayasal bir haktır. T.C. Anayasasının 50 nci maddesine göre; "Dinlenmek çalışanların hakkıdır. (...) Ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.
- Bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanununun 53-60 ıncı maddeleri arasında yıllık ücretli izin hakkı vazgeçilmez bir hak olarak ele alınmış ve düzenlenmiştir:
- Anayasa'nın ve İş Kanununun yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükmü kişilik haklarına ilişkindir.
- İşçinin yıllık ücretli izin hakkının doğumundan sonra iş sözleşmesinin devamı süresine bu hakkın izin olarak kullanılması gerekir. İşçinin dahi bu haktan vazgeçmiş olması bu hakkın ortadan kalkmasına neden olmaz.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE İZİN SÜRELERİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.53

- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.
- Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlerine ilişkin hükümleri uygulanmaz.
- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
 - b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, Az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.
- Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.
- Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.40

- Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet aktine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemiadamı, yıllık ücretli izine hak kazanır.
- İzin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz.
- İzin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır. Bu haktan feragat edilemez.
- Bir aylık izin, tarafların rızasıyla aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir. Gemiadamı, yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya hizmet aktinin yapılmış bulunduğu mahalden gayri bir yerde kullanmaya zorlanamaz. Gemiadamı, dilerse, işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak 7 güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilir. Gemiadamının hakettiği yıllık ücretli izni kullanmadan hizmet akti 14 üncü maddenin II, III ve IV üncü bentlerine göre bozulursa, işveren veya işveren vekili izin süresine ait ücreti, gemiadamına ödemek zorundadır.

YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA VE İZİNİ KULLANMA DÖNEMİ (4857/MD.54)

- Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.
- Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.
- İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.
- İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.
- Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

YILLIK İZİN BAKIMINDAN ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER (4857/MD.55)

- Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:
 - a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).
 - b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
 - c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
 - d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).
 - e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.
 - f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
 - g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
 - h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
 - ı) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri (Mazeret İzinleri),
 - j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.
 - k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.
- Ek Madde 2 – İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir

YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN UYGULANMASI (4857/MD.56)

- Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.
- Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.
- Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, **tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler** hâlinde kullanılabilir.
- İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.
- **Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.**
- Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam **dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.**
- İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir **izin kayıt belgesi** tutmak zorundadır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN UYGULANMASI (4857/MD.56)

- 03.03.2004 tarihli ve 25391 sayılı R.G.'de yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 20 nci maddesine göre işverenler Yönetmeliğe ekli Ek-1 yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır. İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir.
- Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.
- İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir. Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir. Asil üyelerin yokluğunda yedeklerin biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır.
- İzin kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiğinde başkanın çağrısı ile iş saatleri içerisinde toplanır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler izin kurulu karar defterine yazılarak imzalanır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN UYGULANMASI (4857/MD.56)

- İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir.
- İşçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir. İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri izin kuruluna veya izin kurulu kurulması gerekmediği hallerde ilgili kişilere bildirir.
- İşçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar.
- İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır.
- Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.
- Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir.

YILLIK İZİN ÜCRETİ (4857/MD.57)

- İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır.

“fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.”
(İK.MD.50)

- Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.
- Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

İZİNDE ÇALIŞMA YASAĞI (4857/MD.58)

- Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNDE İZİN ÜCRETİ (4857/MD.59)

- İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.
- Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.
- İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.
- İş sözleşmesinin sona ermesi halinde yıllık ücretli izin hakkının “ücret” olarak karşılanması gerekir. Fesih şeklinin bir önemi bulunmamaktadır. İşçi ya da işveren feshetmiş olabilir.

SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNDE İZİN ÜCRETİ (4857/MD.59)

- İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücretinde zamanaşımı süresi beş yıldır.(4857/Ek Md.3)

İŞİN DÜZENLENMESİ

ÇALIŞMA SÜRESİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU MD.63

- Genel bakımdan çalışma süresi haftada **en çok kırkbeş** saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde 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, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmaz. 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 aşmaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.(Md.104)

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU MD.26

- Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.
- İş süresi, gemiadamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir.
- İşveren veya işveren vekili, gemiadamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemiadamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır.
- Kanunun 51 inci maddesine göre 26 ncı maddede gösterilen iş sürelerine uymayan, işveren veya işveren vekili hakkında idarî para cezası verilir

ÇALIŞMA SÜRESİ

- 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesine dayanılarak hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı R.G.'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- Yönetmeliğin 3 üncü maddesine göre; Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz. Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir.
- Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.

HAFTALIK İŞGÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN İŞLERDE ÇALIŞMA SÜRESİ

- Karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemek amacıyla Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği çıkarılmıştır.

HAFTALIK İŞGÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN İŞLERDE ÇALIŞMA SÜRESİ

- Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre, en çok altı ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirlenir (Md.4).
- Bir çalışma dönemindeki çalışma süresi, bu dönem içindeki hafta sayısının, haftalık çalışma süresi çarpımı sonunda bulunan miktarı aşamaz.

Çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği hallerde, çalışma süresi iş günü üzerinden ve her iş günü 7,5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanır.

Bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. Ancak kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez.

Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

HAFTALIK İŞGÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN İŞLERDE ÇALIŞMA SÜRESİ

Günlük çalışma sürelerin uygulanmasında;

- a) Günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez.
- b) Sağlık Kuralları Bakımından 7,5 Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken Yönetmeliğin, günlük çalışma sürelerine ilişkin hükümlerine uyulması zorunludur.
- c) 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesinde öngörülen Yönetmelik hükümleri saklıdır(Md.6)

İşçilere 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilir.

Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir.

HAFTALIK İŞGÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN İŞLERDE ÇALIŞMA SÜRESİ

İşçiler, 24 saatlik süre içinde kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz.

Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışan işçilere haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur.

HAFTALIK İŞGÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN İŞLERDE ÇALIŞMA SÜRESİ

Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma, bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmadır.

Bir çalışma dönemi içinde, izinli veya raporlu bulunmaları veya işe yeni başlamaları veya işten ayrılmaları nedeniyle tam olarak çalışamayan veya işyerindeki zorlayıcı nedenlerle tam olarak çalıştırılmayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanır.

Bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların toplamı 270 saati aşamaz.

ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DUYURULMASI (4857/MD.67) VE BELGELENMESİ

- 4857 sayılı İş Kanununun 67 inci maddesine ve Yönetmeliğin 8 inci maddesine göre; Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere uygun araçlarla duyurulur. Yapılan işlerin niteliğine göre, işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.
- Yönetmeliğin 9 uncu maddesine göre; İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.

TELAFİ ÇALIŞMASI (4857/MD.64)

- Zorunlu nedenlerle **işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi** veya **benzer nedenlerle** işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren **iki ay içinde çalışılmayan** süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.
- Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile **günde üç saatten** fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

64 üncü maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için idari para cezası verilir.(Md.104/2)

ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER (4857/MD.66)

- Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:
 - a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
 - 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 yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
 - e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek 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 çalışma süresinden sayılmaz.

ARA DİNLENMESİ (4857/MD.68)

- Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;
 - a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
 - b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
 - c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,Ara dinlenmesi verilir.
- Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.
- Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.(Md.104)

HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİ (4857/MD.70)

- Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağına ilişkin **Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği** 28/04/2004 tarih ve 25446 sayılı R.G.'de yayımlanmıştır.
- **Yönetmeliğin 5 inci maddesine göre;** 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.

YER VE SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI (4857/MD.72)

- 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.

72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.(Md.104/1)

GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI (4857/MD.73)

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

73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.(104/1)

- Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenleyen Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik 09/08/2004 tarih ve 25548 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ (4857/MD.74)

- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.
- Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.
- Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır.
- Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ (4857/MD.74)

- Kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;
 - ✓ birinci doğumda altmış gün,
 - ✓ ikinci doğumda yüz yirmi gün,
 - ✓ sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.
- Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir.
- Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.
- Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ (4857/MD.74)

- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.
- Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.
- İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.
- Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.
- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır

İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI (4857/MD.75)

- İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.
- İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

Kanunun 104 üncü maddesine göre 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir

YÖNETMELİKLER (4857/MD.76)

- Nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği 06/04/2004 tarih ve 25425 sayılı R.G.'de yayınlamıştır.

- Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik 07/04/2004 tarih ve 25426 sayılı R.G.'de yayınlamıştır.

76 ncı maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.(104/1)

SÜREKLİ İŞÇİLERİN DİSİPLİN İŞLEMLERİ

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “İstihdam şekilleri” başlıklı 4 üncü maddesinde, kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel (mülga) ve işçiler eliyle gördürüleceği belirtilmiş; işçiler ise “(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir.” şeklinde tanımlanmıştır.
- İşçiler hakkında 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Bu çerçevede, sürekli işçi kadrosunda bulunanlar hakkında işçilere ilişkin özel kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

SÜREKLİ İŞÇİLERİN DİSİPLİN İŞLEMLERİ

- 4857 sayılı İş Kanunu incelendiğinde, “İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi” başlıklı ikinci bölümünde; iş sözleşmesinin feshi, sözleşmenin feshinde usul, işçinin ve işverenin haklı fesih halleri ve geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları ile bunlara ilişkin diğer hususlarda çeşitli hükümlere yer verildiği; ancak işçilere Devlet memurlarında olduğu gibi disiplin cezası verilebileceğine dair bir düzenleme yapılmadığı görülmektedir. Ancak Kanunun muhtelif maddelerinde işçilerin hak ve yükümlülüklerine ilişkin asgari hükümler tespit edilmekle birlikte, “iş sözleşmesi” veya “toplular iş sözleşmesi” ile daha geniş hükümler düzenlenebileceği ifade edilmektedir.

SÜREKLİ İŞÇİLERİN DİSİPLİN İŞLEMLERİ

- 4857 sayılı İş Kanununun koyduğu asgari hükümlere riayet etmek kaydıyla, işveren ile akdedilen bireysel iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile işçilerin görev ve sorumlulukları, hak ve yükümlülükleri tespit edilebilmektedir. İşçilerin yürütmekle yükümlü oldukları görevlerin gereği gibi yerine getirilmesini sağlamak amacıyla birtakım disiplin cezalarının öngörülmesi de bu kapsamda değerlendirilmelidir.

SÜREKLİ İŞÇİLERİN DİSİPLİN İŞLEMLERİ

DPB'nın 18.05.2018 tarihli ve E.3425 sayılı görüş yazısında;

- İşçilere disiplin cezası verilmesi hususunun toplu iş sözleşmesine veya iş sözleşmelerine hükümler konulmak suretiyle düzenlenebileceği, söz konusu sözleşmelerde düzenleme yapılmaması halinde 4857 sayılı Kanunda yer alan genel hükümlerin uygulanabileceği,
- Sözleşme hukukunun kapsamı dışına çıkılarak, kamu kurum ve kurumlarınca re'sen düzenlenecek yönerge, genelge, tebliğ vb. idari düzenleyici işlemlerle işçilere disiplin cezası verilmesinin uygun olmayacağı mütalaa edilmiştir.

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TEŞEKKÜRLER

