GEKO

İŞ HUKUKU

İş Hukukunun Temel İlkeleri

- Nispi emredici hukuk kuralları (İşçi lehine değiştirilir)
- İşçinin korunması
- İşçi lehine yorum (Uyuşmazlıkta işçinin lehine)
- Son çare ilkesi (İşten çıkarma en son ihtimaldir.)

İş Hukukunun Kaynakları

Resmi Kaynak

1) Yasama
- Anayasa
- 4857 s. İş Kanunu
- 854 s. Deniz İş K.
- Basın İş K.
- 2821 s. Sendika K.
- 2822 s. Toplu İş Sözl. K.

2) Yürütme
- CB Kararnamesi
- Yönetmelik
- Genel emir

3) Yargı
- İçtihadı Birleştirme Kararları

4) Uluslararası
- ILO'nun söz.
- AB söz.

Özel Kaynak

1) İş Sözleşmesi

2) Toplu İş Söz. (TİS)

3) İşyeri İç Yönetmeliği
- TİS'in ekidir.
- İşveren hazırlar.
- Bölge Çalışma Müd. onaylar.

4) Çalışma Koşulu Haline Gelen İşyeri Uygulamaları
- Bayram ikramiyesi
- Giyim ve yakacak yardımı
- Uygulamalar;
  - Genel olmalı,
  - Tüm işçileri kapsamalı,
  - Süreklı olmalı

İş Hukukunun Uygulama Alanı

① FAALİYET KOLLARI YÖNÜNDEN :

4. maddeki istisnalar dışındaki tüm işyerlerini kapsar.

★ İstisnalar ★ şunlardır : !

- Deniz taşıma işleri (→ istisnanın istisnası ve tarım işi sayılmayanlar ; İş hukukuna tabidir.) (İskelede yükleme, boşaltma)
- Hava taşıma işleri (Yer tesisleri çalışanları, Türk Hava Kurumu pilotları hariç)
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde (Bunlarda örf ve adet hukuku var.)
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- Aile üyeleri ve 3. dereceye kadar hısımları arasındaki el sanatları işleri (Dışarıdan işçi alınırsa ve aynı çatıda yürütülmezse İş Kanunu uygulanır.)
- Ev hizmetleri (Kanunu yok)
- Çıraklar (Aralarında Çıraklık Mukavelesi vardır.) Bunlara iş sağlığı ve güvenliği hükümleri uygulanır. İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. (Yani kısmen uygulanır)
- Sporcular (Profesyonel olanlara İş K. uygulanmaz.)
- Rehabilite Edilenler
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu'nun 2. mad. tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde

② KİŞİLER YÖNÜNDEN :

↳ İşçi — iş sözleşmesine dayalı çalışır.
— iş görme borcu
— ücret karşılığı çalışır
↳ İşveren
↳ İşveren Vekili

✓ İşveren adına hareket eder. (onun işçisi)
✓ Onun işçilere karşı işlemlerinden işveren doğrudan sorumludur.
✓ İşveren; işletmenin bir kısmını yöneten işveren vekili tayin edebilir. (İş Kanunu, Sendikalar Kanununda "işyerinin tümünü yöneten" der.

↳ Alt işveren (taşeron - aracı)

✓ İşveren; işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işin gerekli ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde, işi üstlenen kişiye işi verir ve asıl işveren - alt işveren ilişkisi kurulur. → çoğu yönetmelikle belirlenir.
✓ Asıl işverenle birlikte "müteselsil sorumlular"dır.
✓ İşin gerekli ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında, asıl iş bölünerek alt işverene verilemez.
✓ Daha önce o işyerinde çalışan kişi ile kurulamaz.

③ İŞYERİ YÖNÜNDEN :

↳ Asıl işin yapıldığı yer
↳ İşyerine bağlı bulunan yerler
↳ Eklentiler
  ↳ Dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu...
↳ Araçlar (işyerine bağlı)

İşyerini Bildirme :

- İşyeri kuran
- Devralan
- Çalışma konusunu kısmen/tamamen değiştiren
- faaliyetine son veren
- işyerini kapatan
- İşyeri unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, kendi ad ve soyadını ya da unvanını değiştirenler

1 AY içinde BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ'ne bildirmek zorundadır. ⚠

Alt işverenin Bildirimi :

- İş alan alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işv. aldığı yazılı alt işv. söz. ve gerekli evrakları bildirim yapmalı.
- Bölge Müd. tescil yapar.
- Gerektiğinde iş müfettişleri inceler.
- Muvazaalı işlem tespit edilirse, gerekçeli müfettiş raporu işverene tebliğ edilir.
- Tebliğ tarihinden itibaren 30 iş günü içinde işverenler yetkili İŞ MAHKEMESİ'ne itiraz edebilir.
- Dava 4 AY içinde sonuçlanır.
- Temyizi halinde YARGITAY, 6 AY içinde kesin karar verir.
- İtiraz en başta 30 iş günü içinde yapılmamışsa alt işverenin işçileri, başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılır.

EŞİT DAVRANMA İLKESİ :

- Dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplerle iş ilişkisinde ayrım yapılamaz.
- Tam - kısmi süreli çalışana farklı işlem yaparız.
- Cinsiyet - gebelik sebebiyle
- Bunlara aykırı davranıldığında işçi 4 AY'a kadar ücreti tutarındaki tazminat ve başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.
- İspat yükü işçinin.
- İhlalin varlığını güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyduğunda bunun olmadığını ispat yükü işverenin.

İşyerinin veya bir bölümünün devri :

- Devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan ; devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak devreden işverenin sorumluluğu, devir tarihinden itibaren 2 YIL ile sınırlıdır.
- Tüzel kişiliğin birleşme, katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk uygulanmaz.
- Devirden dolayı işveren ya da işçi, haklı sebeple fesih yapamaz.
- İflas dolayısıyla devir halinde, bu hükümler uygulanmaz.

İşyerinin Kapatılması :

- İşçi Sendikası, TİS yapma yetkisi alırsa ya da grev kararı alınmışsa işyeri kapatıldığı takdirde Yargıtay'a göre hukuka aykırıdır.
- Tehlike tespitinde ; gidecelere kadar İSG'den
  - 2 müfettiş
  - 1 işçi
  - 1 işveren temsilcisi
  - 1 Bölge müdürü'nden

  oluşan 5 kişilik komisyonla işyeri kapatılabilir.

- İşveren bu duruma 6 gün içinde İş Mahkemesi'nde itiraz edebilir.

★★★ - Sanayiden sayılan,
- En az 50 işçi çalıştıran,
- 6 ay ve üzeri süreli iş yapılan iş yerlerinde,

işveren İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi kurmakla yükümlüdür. ★★★

İŞ SÖZLEŞMESİ

- Konunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.
- Süresi 1 yıl ve daha fazla olanların yazılı yapılması zorunludur. Damga vergisi ve tüm resim ve harçtan muaftır.
- Yazılı sözl. yapılmayan hallerde işveren, en geç 2 AY içinde genel ve özel çalışma koşullarını, süresini, temel ücreti vs. gösteren yazılı belge vermekle yükümlüdür. (Süresi 1 ay geçmeyen belirli süreliklerde bu uygulanmaz)
- İş söz. 2 ay dolmadan sona ermişse, bu bilgiler en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilir.

İş Sözleşmesinin unsurları :

↳ İş unsuru
↳ Ücret unsuru
↳ Bağımlılık unsuru,

İş Sözleşmesi Çeşitleri :

✓ Süresiz → En çok 30 işgünü
✓ Süreli → 30 işgününden fazla
✓ Belirli → 10 günlük, 1 yıllık, 3 yıllık...
✓ Belirsiz → Bitimi belli değil.

- Belirli süreli söz. esaslı neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde, baştan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

✓ Tam Süreli → Haftalık 45 saat.
✓ Kısmi Süreli → Haftalık çalışma süresi tam süreliye göre önemli ölçüde az
✓ Çağrı Üzerine Çalışma → Ne kadar çalıştırılacağı belirlenmemişse haftalık 20 saat kabul edilir. Çalıştırılmazsa da işçi, ücretini alır. Çağrı en az 4 gün önce yapılır. Her çağrıda en az 4 saat çalıştırır.

✓ Uzaktan Çalışma → İş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında yerine getirmeye dayalı iş ilişkisi.

✓ Deneme Süreli → En çok 2 ay olabilir. Tis'le en çok 4 aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde bildirim süresine gerek olmaksızın tazminetsiz feshedebilirler.

✓ Takım Sözleşmesi → İşçiler adına bir işçi yapar. Yazılı olmak zorundadır. İşçilerin kimlikleri ve ücretleri ayrı ayrı gösterilir.

✓ Geçici iş ilişkisi → 4 AY, geçemez. Yazılı olarak yapılır. En fazla 2 kez yenilenir. Süre sonunda aynı iş için 6 AY, geçmeditçe yeniden geçici işçi çalıştırılamaz. Geçici işçi sayısı işyerindeki işçilerin 1/4'ünü geçemez. 10 işçiye kadar olan yerlerde 5 işçi çalıştırılabilir. (geçici)

∝ SÜRELİ FESİH (BİLDİRİMLİ)

(Sadece belirsiz süreli sözleşmelerde) Sonra feshedilmiş sayılır. Bildirim süresine uymayan taraf tazminat öder.

- 6 aydan aşsa → 2 hafta
- 6 ay - 1,5 yıl → 4 hafta
- 1,5 yıl - 3 yıl → 6 hafta
- 3 yıldan fazla → 8 hafta

** Fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin 3 KATI tutarında tazminat ödenir.

- Günde en az 2 saat yer iş arama izni
- Bu hakkını işten önce toplu kullanabilir. İşveren vermezse %100 zamlı öder.

*İhbar tazminatında, zaman aşımı 5 YIL

NOT: Geçici iş ilişkisi

=

- Çalışanın 6 ay doğum izni olması, işçinin askerlik hizmeti yaptığı hallerde
- Mevsimlik tarım işlerinde,
- Ev hizmetlerinde,
- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde
- Dönemsellik arz eden iş artışları halinde

KURULABİLİR!

Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 AY,
• Kamu kurumlarında ve yer altında maden çıkarılan işlerde grev ve lokavt sırasında Kurulamaz

∝ Fesih için Geçersiz Sebepler:

- Sendika üyeliği, sendikal faaliyete katılmak
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak
- Haklarını takip için işveren aleyhine, idari ve adli makamlara başvurmak.
- Irk, renk, cinsiyet, maluliyet, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş...
- Kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinde işe gelmemeleri
- Hastalık veya kaza nedeniyle bildirim süresini 6 hafta geçinceye kadar işe devam etmemesi.

∝ Sözleşmenin feshinde Usul =

- işveren, fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih nedenini açık ve kesin belirtmeli.
- İşverenin fesih için geçerli sebepleri:
  - ↳ İşyerinin gerekleri (ekonomik kriz)
  - ↳ İşçinin yetersizliği (verimsizliği)
  - ↳ İşçinin davranışları (geçimsizlik)
  - → Son 2 sebepten dolayı feshedilirken, işçinin hakkındaki iddialara karşı savunmasının alınması zorunludur.

∝ Fesih Bildirimine İtiraz = (işe iade davası)

- İşçi; fesih bildirimindeki sebebin geçerli olmadığı iddiasıyla tebliğ tarihinden itibaren 1 AY içinde işe iade talebiyle, iş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabuluculuğa başvurmak zorundadır.
- Anlaşmaya varılamazsa, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, 2 hafta içinde İş Mahkemesi'ne dava açabilir. (Anlaşılırsa iş Mah. yerine özel hakeme de götürülebilir.)
- Feshin geçerli sebebe dayandığını ispat, işverene aittir.
- İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bunu ispatla yükümlü.
- Dava iveditikle sonuçlanır.
- İstinaf yoluna başvurulursa Bölge Adli. ye mah. kesin karar verir.

Feshin Geçersizliğine Karar Verildiğse:

- İşçi, 10 işgünü içinde işverene başvurur.
- İşveren, işçiyi 1 AY içinde işe başlatmak zorundadır.
  → İşe başlatmama tazminatı ⅀
- Başlatmazsa en az 4 aylık, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorunda
- Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş ücret ve diğer hakları ödenir.

Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler:

- İşçiye yazılı olarak bildirilmeli.
- Bu şekle uygun olmayan ve işçi tarafından 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler, işçiyi bağlamaz.
- İşveren, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığının açıklamasını yazılı olarak yaparak ve bildirim süresine uyarak sözü feshedebilir. İşçi buna dava açabilir.

DERHAL FESİH (BİLDİRİMSİZ)

- Hem belirli hem belirsiz iş sözl. için.
- Bozucu yenilik doğuran haktır.

↳ İŞÇİ YÖNÜNDEN SEBEPLER:

① Sağlık Sebepleri =

- İşin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yeteneği için tehlikeli olursa
- İşçinin sürekli görev yaptığı işveren yahut başka işçi bulaşıcı bir hastalığa tutulursa

② Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller =

- İşveren; iş söz. yapılırken sözünün esaslı noktalarından biri hakkında gerçeğe uymayan bilgiler verip işçiyi yanıltırsa
- İşçinin veya aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak söz söyler, davranışta bulunur veya işçiye cinsel tacizde bulunursa
- İşçiye ya da ailesine saldırır, gözdağı verirse, kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtırsa, işçiye ya da ailesine karşı hapsi gerektiren suç işlerse, işçi hakkında asılsız ağır ithamlarda bulunursa
- İşçinin, 3. kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve durumu işverene bildirmesine rağmen önlemlerin alınmaması.
- İşçinin ücreti kanuna ve sözleşmeye uygun hesaplanmaz veya ödenmezse,
- Parça başına ödenen ücretle, işveren işçiye yapabileceği işi ve tutardan az iş verdiği hallerde, aradaki ücret farkının karşılanmaması.

③ Zorlayıcı Sebepler =

- Deprem, su baskını gibi hallerde 1 haftadan fazla işin durması halinde.

↳ İŞVEREN YÖNÜNDEN SEBEPLER:

① Sağlık Sebepleri =

- İşçinin kendi kastından veya deli tapılı olmayan yeteneğinden, içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda, bu sebepten kaynaklı devamsızlığın ard arda 3 işgünü veya bir ayda 5 işgününden fazla sürmesi.
- İşçinin yakalandığı hastalık, tedavi edilemeyecek nitelikte ve işyerinde çalışmasında sakınca olduğunun Sağlık Kurulunca saptanması.
- Doğumdaki 16 haftalık izninden sonra bildirim süresini 6 hafta aşması.

NOT = İşçinin; kaza, hastalık, gebelik vb. hallerinde işveren için iş sözleşmesinin bildirimsiz fesih hakkı:

0-6 ay → 2 hafta
6-15 yıl → 4 hafta
1,5-3 yıl → 6 hafta
3 + yıl → 8 hafta

) + 6 HAFTA !

② Ahlâk ve iyiniyet Kurallarına Aykırılık =

- İş Söz. yapılırken sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli usûller kendisinde bulunmadığı halde işi sürekli yanıltması,
- İşverenin ve ailesinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi, asılsız ihbar
- İşverenin başka bir işçisine cinsel taciz
- İşverene ya da ailesine saldırması, uyuşturucu madde alarak işe gelmesi ya da içki kullanması
- İşverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, meslek sırlarını ortaya atması.
- İşyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen suç işlemesi.
- İşverenden izinsiz haklı sebebe dayanmaksızın ardı ardına 2 iş günü veya 1 ayda 2 kez herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, ya da ayda 3 iş günü işe devam etmemesi
- Yapmakla ödevli bulunduğu görevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- İşçinin kendi isteğiyle işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyeri makinelerini, eşyalarını 30 günlük ücretinin tutarıyla ödeyeyecek derecede hasara uğratması.

③ Zorlayıcı Sebepler =

- İşçiyi işyerinde 1 haftadan fazla çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

④ İşçinin Gözaltına Alınması Veya Tutuklanmasıyla Bildirim Süresini Aşması

✍ Derhal Fesih Süresi:

- İşçi ve işveren için ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak fesih yetkisi, öğrenildiği günden itibaren 6 iş günü, her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl'dır.

✍ Çalışma Belgesi:

- İşten ayrılan işçiye, işinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.
- Belge verilmezse ya da doğru olmayan bilgiler varsa, işçi de zarar görürse işçi ya da yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir.

✍ Toplu İşçi Çıkarma:

- Ekonomik, teknolojik, yapısal, işin gerektirdiği sonucu işçi çıkarılmak istendiğinde en az 30 gün önce yazılı olarak işyeri Sendika temsilcisine, ilgili Bölge Müdürlüğü'ne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirilir.

- İşçi sayısı	- Çıkarılan işçi sayısı
• 20 - 100	→ en az 10
• 101 - 300	→ en az %10
• 301 +	→ en az 30 işçinin

- 1 aylık süre içinde ya da aynı tarihte işlerine son verilmesi, toplu işçi çıkarma sayılır.
- Bildirimde;
  - İşçi çıkarmanın sebepleri
  - etkilenecek işçi sayısı, grupları
  - hangi zaman diliminde olacağı

bilgilerinin bulunması zorunludur.
- Bildirim sonrası işveren - işyeri sendika temsilcileri görüşme yapar. (Önlenmesi, azaltılması konusunda) Belge düzenlenir.
- Fesih bildirimleri, işverenin t.i. çıkarmo istemini Bölge Müdürlüğü'ne bildirme tarihinden 30 gün sonra hüküm doğurur.

İbraname :

- İşten ayrılan işçinin, işverenden alacağının kalmadığını gösteren imzalı belgedir. Geçerli olması için :
  - ↳ İşçi, medenî hakları kullanma ehliyetine sahip olmalı
  - ↳ Feshten 1 ay sonra imzalanmalı
  - ↳ İbra konusu alacağın tür ve miktarı açıkça belirtilmeli, miktarsız ve banka aracılığıyla yapılmalı.

• Diğer Fesih Halleri :

↳ Askerlik ve kanundan doğan çalışma

- Bu durumda işçinin iş sözleşmesi, işinden ayrıldığı günden başlayarak 2 AY sonra işverence feshedilmiş sayılır.
- Bu haktan yararlanabilmesi için işçi o işte en az 1 yıl çalışmalı.
- 1 yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için 2 gün eklenir. Bu sürenin tavanı 90 günü geçemez.
- Bu yükümlülük sonrası 2 ay içinde işe girmek isterse, işveren eski işinde derhal, yoksa boşalacak ilk işte onu tercih ederek işe almak zorundadır.
- Aksi takdirde 3 AYLIK ücret tutarında tazminat öder.

↳ Kadın işçinin evlenmesi

- Resmi evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde evlilik gerekçesiyle işten ayrılabilir.

↳ Emeklilik

↳ İşçinin istifası

↳ Ölüm

↳ İkale sözleşmesi :

- İşçi ile işverenin anlaşması sonucu karşılıklı olarak feshedilmesidir.

★ ÜCRET ★

- Unsurları :
  1. Bir iş karşılığında
  2. İşveren ya da 3. kişiler tarafından
  3. Para olarak ödenir. (Asıl ücret)

- Dar anlamda : Maaş yettiğinde aldığımız ücrettir. (kök, ciplak, baz ücret)
- Geniş anlamda : Baz ücret + menfaatler, ikramiye, prim, sosyal yardımlar..
- Ücret Sistemleri :
  - ↳ Zamana Göre = Saatlik, günlük, aylık...
  - ↳ Akort Ücret = Parça sayısı, büyüklük, uzunluk, ağırlık..
  - - Aylık asgarî ücretin altında kalırsa farkı işveren öder.
  - ↳ Yüzde Usulü = İşlerin niteliğine göre belli puanlar var. Toplanan parala, puanlara göre dağıtılır.
  - ↳ Götürü Ücret = Boyayı yap, parayı al.
  - ↳ Komisyon ücret = İş miktarına bağlı olarak maktu (sabit) ya da yüzde ile ödenen ücret. Ya da ikisinin karması.
  - ↳ Primli Ücret = Asıl ücret + ek, ödül
  - ↳ Kârdan Pay Alma = Karma olarak uygulanır. İşçi zarara katılmaz.

✓ Kural olarak "TL" olarak ödenir.
✓ Emre muharrer senetle (bono), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil eden diğer iddia olunan senetle ödenemez.
✓ En geç ayda bir ödenir. İş Sözleşmesi ya da TİS ile 1 haftaya kadar indirilir.

✓ Ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ücreti ödenmezse, işçi iş görme edimini kaçınabilir. Toplu olması grev sayılmaz.

✓ Ücret alacaklarında zamanaşımı 5 yıl

- Asgari Ücret

• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca "Asgari Ücret Tespit Komisyonu" aracılığıyla

↓

• En geç 2 yılda 1 belirlenir.

↓

• İşçi + işveren + devlet temsilcileri olmak üzere en az 10 üye ile

↓

• Oy çoğunluğuyla karar alınır. Kararlar kesindir.

↓

• Oylar eşit olursa Başkanın olduğu taraf çoklu sayılır.

↓

• Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer.

** Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, uygulanacak esaslar, başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları "Maliye Bakanlığı" ve "ASGB"nin birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

** Zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalıştırılmayan veya çalıştırılmayan işçiye, bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün "yarım ücret" ödenir.

- Ücret Hesap Pusulası

✓ İşveren, işçiye vermek zorundadır.

✓ Kesintiler, ödeme günü, fazla çalışma, hafta tatili, bayram, genel tatil ücretleri vs. ayrı ayrı gösterilmelidir.

- Ücretin Korunması

✓ "İşçilerin aylık ücretlerinin 1/4'ünden 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."

- Ücret Kesme Cezası

✓ İşveren, TİS yada İş Söz.'nde gösterilmiş sebepler dışında ceza veremez.

✓ Bu ceza derhal sebebiyle beraber işçiye bildirilmeli. Kesintiler, 1 ayda "2 günlük"ten veya parça başına işe göre işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz.

✓ Bu paralar, işçinin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere ASGB hesabına yetki verilen bankalardan birine, 1 ay içinde yatırılır.

★ İŞ İLİŞKİSİNDE ZAMAN ★

✓ Haftalık çalışma süresi en çok "45 Saat"tir.

✓ Bu saat, haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşuluyla dağıtılabilir.

✓ Yer altı maden işçilerinin çalışma süresi günde en çok "7,5 saat", haftada en çok 37,5 saattir.

✓ Denkleştirme esası:

• Çalışma süreleri günde 11 saati aşmamak üzere değiştirilebilir. Bu 2 aydır düzenlenir. TİS'le 4 aya kadar arttırılabilir. Turizm sektöründe TİS'le 6 aya kadar".

✓ Dönemsel çalışma:

• Bazı işler, haftalık çalışma günlerine bölünemez. Bunlara 6 aylık denkleştirme süresi tanınır.

• Günlük 11 saati, gece 7,5 saati, ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullanılarak işlerde 9 saati geçemez.

✓ Telafi çalışması:

• Denkleştirmenin tersi olarak, zorunlu olarak işin durması vb. durumlarda işçi normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalıştıysa işveren 4 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

• CB, bu süreyi 2 katına kadar arttırmaya yetkilidir.

• Bu çalışmalar fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

• Günlük 3 saatten çok olamaz.

• Tatil günlerinde yaptırılamaz

★ Çalışma Süresinden Sayılan Haller:

① Yer üstü veya su altında çalışılacak işlerde, işçilerin bunlara inmeleri ve çıkmaları için gereken süreler,

② İşçilerin işveren tarafından, işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

③ İşçinin işinde ve her an işe girmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

④ İşveren tarafından işle ilgili olmaksızın başka bir yere gönderilmesi veya meşgul edilmesi sebebiyle asıl işini yapmaksızın geçirdikleri süreler

⑤ Çocuk emziren kadın işçilerin süt vermeleri için belirtilecek süreler. (1,5 saat)

⑥ Yol, köprü, kanal yapımı, boru döşenmesi gibi, işçilerin oturdukları yerden uzakta olan iş için toplucu taşınmaları gereken işlerde, araçlarda geçen süreler

★★ İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sağlanan araçta geçen süre çalışma süresi sayılmaz!

✓ Ara Dinlenmesi

0-4 saat iş için	→ 15 dk.	ara dinlenmesi
4-7,5 " "	→ 30 dk.	
7,5 + " "	→ 60 dk.	

• Ara dinlenmesi, çalışma süresinden sayılmaz.

✓ Gece Çalışması

• 20.00 - 06.00'a kadar geçen zaman için de en fazla 11 saat süren dönemdir.

• Sürenin yarısından çoğu bu saatlerdeyse gece çalışmasıdır.

• 7,5 saati geçemez. (Turizm, Sağlık vb. yazılı onayla çalışabilir)

• Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, 1 hafta gece çalıştırılan işçilerin, onları sonraki 2. haftası gündüz olmalıdır.

• Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden, diğer postada çalıştırılamaz.

✓ Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri

• Günlük en çok 2 saat.
• Asıl işlere başlamadan önce en az yarım saat dinlenilir.
• Asıl ücretin %50 fazlası alınır.

FAZLA ÇALIŞMA

✓ Haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.
✓ Her, bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesiyle ödenir.

FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

✓ Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda aşan kısım fazla sürelerle çalışmadır.
✓ Her, bir saat fazla sürelerle çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir.

** İşçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her 1 saat için 1,5 saati, fazla sürelerle çalıştığı için her 1 saate karşılık 1,15 saati serbest zaman olarak kullanabilir. Bunu 6 ay içinde hiçbir kesinti olmadan kullanmalıdır.
✓ İşçinin onayı alınmalıdır.

✓ Fazla çalışma süresinin toplamı, 1 yılda 270 saatten fazla olamaz.

• GENEL SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA

- Üretimin artması, ülke yararı vb. sebepler.
- Yeraltı maden işçileri 37,5 saati aşan her saat için %100 zamlı ücret alır.

• ZORUNLU SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA

- Arıza vb. durumlarda çalışılır.
- Süre sınırlaması yok.
- 24 saatte 8 saat dinlenme olmalı.
- %50 – %25 zamlı ücret.
- Ücret yerine dinlenme verilemez.

• OLAĞANÜSTÜ HALLERDE FAZLA ÇALIŞMA

- Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde, CB günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

• Fazla Çalışma Yapılamayan İşler
↳ Günde 7,5 saatten az olması gereken
↳ Gece işleri
↳ Maden ocakları, kablo döşemesi, tünel inşaatı gibi yer ve su altı işleri

• Fazla Çalışma Yapamayan İşçiler
↳ 18 yaşını doldurmayanlar
↳ Kabul etse de sağlığı elvermediği hekim raporuyla belgeleyenler
↳ Hamile, yeni doğuran, çocuk emzirenler
↳ Kısmi süreli söz. işçileri

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

✓ En az 1 yıl çalışmış olmalı.
✓ Süreksiz işlerde uygulanmaz.
✓ Kısmi süreli ve ağır, özetine iş sözleşmeleriyle çalışanlar aynen yararlanır.

- 1-5 yıl (dahil) → 14 gün
- 5-15 yıl (dahil değil) → 20 gün
- 15 yıl ve üzeri → 26 gün

✓ Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri 4'er gün arttırılır. (18, 24, 30 gün)

✓ 18 yaş ve altı ile 50 yaş üzeri işçilere verilecek yıllık izin süresi "20 gün"den az olamaz.

✓ İznin bir parçası 10 günden az olamaz.

✓ Belgelenirse + 4 gün yol izni.

✓ %70 engelli çocuğu olanın, tedavi için yıl içinde 10 gün ücretli izni vardır. (Sadece 1 ebeveynin)

✓ En az 1 ay önce, izin yazılı olarak bildirilmelidir.

✓ İşçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde işverenin temsilen 1, işçilerin temsilen 2 kişilik, toplamda 3 kişilik "İzin Kurulu" oluşturulur.

✓ Ücret, yıllık izin başlamadan peşin verilir.

✓ Bu sürede işçi, ücretli ya da ücretsiz çalışamaz.

NCP = İş yerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp, maluliyeti sonradan ortadan kalkan işçileri, işveren geri almazsa 6 AYlık ücret tutarında tazminat öder.

ÖZEL KORUNAN GRUPLAR – Çocuk ve Gençler – Kadınlar – Engelliler

- Çocuk ve Gençler:

✓ 15 yaşını doldurmayanların, çalışması yasaktır. (Çocuk işçi)

✓ 15-18 → genç işçi

✓ Bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino, hamamda genç işçi çalıştırmak yasaktır. !

✓ Yer ve su altında, sarsıntılı gece vakti, ağır ve tehlikeli işlerde (16 yaş altı) çalıştırılamazlar.

✓ Yıllık ücretli izinleri en az 20 gün.

✓ Okula gidenler; eğitimi dışında günde en çok 2 saat ve haftada 10 saatten fazla çalıştırılamazlar.

✓ İlköğretimi bitirip okula gitmeyenler, günde en çok 7 saat, haftada 35 saat çalışabilir.

✓ Kültür ve reklam faaliyetinde çalışanlar günde 5, haftada 30 saat çalışabilir.

✓ 15 yaşını doldurmuşlar günde 8, haftada en fazla 40 saat çalışırlar !

- Kadınlar:

✓ Cinsiyet ayrımında 11 aylık ücreti kadar tazminat + yoksun bırakılan hakları talep eder.

✓ Yer ve su altında, gece 7,5 saatten fazla, bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamazlar.

✓ Evlendiğinden itibaren 1 yıl içinde işten çıkarsa kıdem tazminatı alır.

✓ Doğum öncesi 8 hafta + doğum s. 8 hafta toplamda 16 hafta çalıştırılmamaları esastır. İsterse doğum öncesi 3 haftaya kadar çalışıp doğum sonrasına ekler. Çocuğun ölü doğması, süreyi kısaltmaz.

✓ 16 haftalık süre sonunda isterse 6 ay'a kadar ücretsiz izin verilir.

✓ 1 yaşından küçük çocuğu olana 1,5 saat süt izni, çalışma saatinden sayılır.

- Engelliler:

✓ 50 ve üzeri işçi çalıştıran işverenler; engelli ve eski hükümlü çalıştırmak zorunda.

✓ Özel sektörde → %3 engelli kişi

✓ Kamu sektöründe → %4 ü + %2 eski hük.

KIDEM TAZMİNATI

✓ Hak Kazanma Koşulları :

↳ 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçi olma
↳ Bir yıl çalışmış olma
↳ Şu sebeplerle iş söz. sona ermiş olmalıdır :
- Belirsiz süreli iş söz. işveren tarafından haklı sebep bildirmeden feshedilmeli
- Emeklilik veya toptan ödeme nedeniyle
- Malulen emeklilik nedeniyle
- Ölüm, iş kazası sonucu ölüm
- Askerlik, kadının evlenmesi
- Emeklilikte yaş dışında diğerlerinin tekrarlanması
- Toplu işçi çıkarma
- Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli
- İşyerinin kapanması, işin sona ermesi
- İşçi tarafından zorunlu nedenle, sağlık nedeniyle ve ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış sebepleriyle fesih
- Devamsızlık nedeniyle fesih
- İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih
- Vize süresinin bitimi
- Kendi istek ve kusuru dışında
- Özelleştirme nedeniyle

** Erkeklerin, askerde geçirdikleri dönem kıdemden sayılmaz !

** 5 YIL zaman aşımı !

✓ Hesaplanması :

- Her geçen tam yıl için 30 günlük brüt ücreti
- Yıllık miktar, en yüksek devlet memurunun gösterge ve ek gösterge rakamlarıyla sınırlı. (2020 7.117,17 TL)

K.T. Hesabına Giren Ödenekler	K.T. Hesabına Girmeyen Ödenekler
-İkramiye -Temettü -Devamlı ödenen primler -Yemek, gıda, erzak, teşvik, yakacak, aile, konut, havlu, sabun yardımları - Sosyal yardım - Yıllık izin karşılığı - Çocuk zammı	-Fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ücretleri - Devamlılık göstermeyen primler -Yolluklar, harcırah - Vardiya ücreti - Evlenme, doğum, ölüm, doğal afet, askerlik, hastalık yardımları - Bir defalık verilen ikramiye - Seyahat primleri - İş arama yardımı - Bayram karşılığı

Örn = 01/01/2013 işe başlangıç.
7 yıl, 5 ay, 14 gün çalışmış
500 TL fazla mesai ile birlikte
4500 TL son aylık brüt ücret
100 TL çocuk yardımı
400 TL konut yardımı
500 TL yılda iki kez ikramiye.

Çözüm = Brüt ücreti = 4000 TL (fazla çalışma dahil değil)

(Çocuk yrd. + Konut yrd.) x 12 + Toplam ikramiye

(100 + 400) x 12 + (500 x 2)

⇓

6000 + 1000 = 7000

* 7000 / 12 = 583,34
* 4000 + 583,34 = 4583,34
* 4583,34 x 7 = 32.083,38
* 5 aylık = (4583,34 x 5) / 12 = 1.909,73
* 14 gün = (4583,34 x 14) / 365 = 175,85

34.168,9