İŞ HUKUKU KAVRAMI VE KAPSADIĞI KONULAR

Hukuk, toplum düzenini sağlayan, uyulması zorunlu olan, kurallar bütünüdür. Bu bakımdan bir kişi veya bir kurul tarafından konulan (kanunlar) veya halkın iradesinden doğan (örf ve âdet hukuku) hukuk kurallarına her zaman için bireylerin uyması zorunludur.

Hukukun bir dalı olarak iş hukuku da toplum içerisinde yaşayan bireylerin bir takım ilişkilerini düzenlemekte ve bunun için bazı yaptırımlar kullanmaktadır.

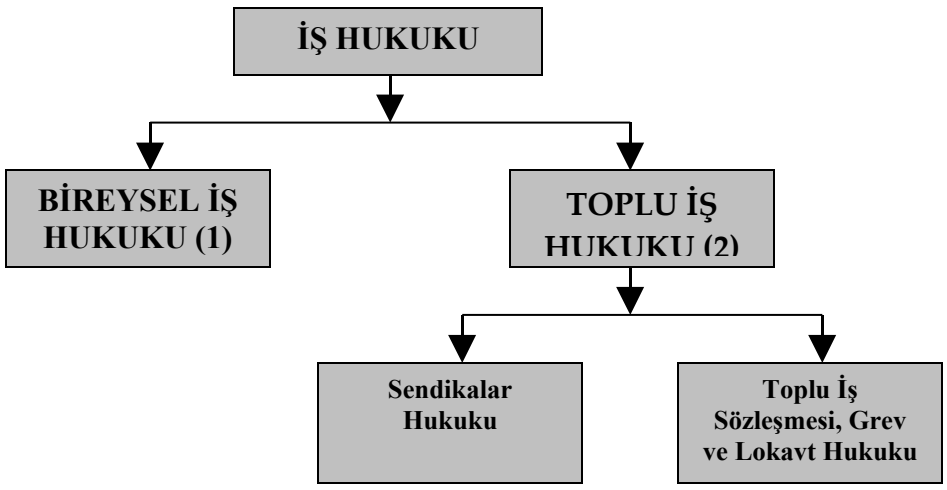
Her geçen gün çerçevesini genişletmekle beraber, iş hukukunun kapsamına giren konuları, çok genel bir şekilde aşağıdaki şekilde dört grupta toplayabiliriz:

1. İş hukuku her şeyden önce "bağımlılık bağı" ile çalışanlarla bunları çalıştıran kimselerin iş ilişkilerinden doğan sorunlarını inceleyip çözümlemektedir. Bu bakımdan çalışan ve çalıştıranın *bireysel (ferdî) ilişkilerinin* düzenlenmesi, iş hukukunun kapsamına giren konulardan biri olmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, iş hukukunun çalışanın (işçinin), çalıştığı sürece bireysel iş ilişkilerini, çalıştıranın (işverenin) ise, bir girişimci olarak kendisinin bireysel iş ilişkilerini değil de, sadece işveren sıfatını kazandıktan sonra, işçi ile olan bireysel iş ilişkilerini düzenlemesidir.

2. İş hukukun kapsamına sadece işçi ve işverenin bireysel ilişkileri değil, işçi ve işverenlerin Sanayi Devrimi sonucunda meslek bilincine sahip kitleler olarak meydana getirdikleri meslek kuruluşları (sendikaları) ile olan ilişkileri de girmektedir. İş hukuku işçi ve işverenlerin yalnız kendi meslek kuruluşlarıyla olan ilişkilerini düzenlemekle kalmaz. Aynı zamanda işçi ve işveren meslek kuruluşlarının (sendikalarının) karşılıklı ilişkilerini de düzenleyerek, bu ilişkilerden doğan sorunları inceler ve doğabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını ortaya koyar. Kısaca işçi ve işverenin *toplu (kollektif) iş ilişkileri* olarak adlandırılan bu tür bir ilişki de iş hukukunun kapsadığı konular arasında yer almaktadır.

3. İş hukuku aynı zamanda çalışan ve çalıştıranın devletle olan ilişkilerini de düzenler. Çalışma hayatının özel yapısının ortaya koyduğu zorunlu nedenlerle, *devletin çalışma hayatına müdahalesi* kaçınılmaz bir zorunluluk haline gelmiştir. Devlet günümüzde özel sektörün katılmadığı iş alanlarını değerlendirmek, aşırı çatışmaları önlemek ve iş uyuşmazlıklarını memleket yararına uyumlu bir şekilde çözmek amacıyla çeşitli faaliyetleri ile çalışma hayatına müdahale eder. Ancak çalışma hayatında devlet, sadece emredici hukuk kuralları koyan (kanun ve tüzükler), iş ve işçi bulma görevini yapan, uyuşmazlıkları çözen (mahkemeler, hakem kurulları, arabuluculuk), iş ilişkilerini denetleyen (iş teftişi), sosyal sigortalar gibi uyulması zorunlu sistemler yaratan, bazı faaliyetleri izin ve ruhsata bağlayan (işyeri açılması, fazla çalışma gibi) bir kuvvet değil, aynı zamanda bilfiil işveren olarak da yer almaktadır. Bu şekilde devletin çalışma hayatında işçi ve işveren yanında üçüncü bir taraf olarak üstlendiği roller de iş hukukunun kapsamına giren konular arasında bulunmaktadır.

Kapsamına giren konulara göre iş hukukunu şu şekilde sınıflandırabilmek mümkündür.



İŞ HUKUKUNUN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

Çalışma olgusu, insanlığın ortaya çıkışından bu yana var olmakla birlikte, çağdaş anlamda iş ilişkilerinin ortaya çıkışı Endüstri Devrimi ile gerçekleşmiştir. İş ilişkilerini dönemler itibariyle aşağıdaki gibi dönemlere ayırarak incelemek mümkündür.

1. Endüstriden Önceki Dönem
   a) Aile Ekonomisi ve Kölelik Müessesesi
   b) Feodalite Düzeni
   c) Korporasyon Dönemi
2. Endüstri Dönemi

Çağdaş anlamda iş ilişkilerinin ortaya çıkışına bağlı olarak İş hukuku da endüstri devrimiyle doğmuştur.

İŞ HUKUKUNUN HUKUK DİSİPLİNİ İÇERSİNDEKİ YERİ

İş hukukunun, bir bütün olarak özel hukuk veya kamu hukuku alanlarından yalnızca birine girdiğini söyleyebilmek mümkün değildir. Zira iş hukuku bugün hem özel hukuk, hem de kamu hukuku usullerini kullanmaktadır. Çalışan ve çalıştıranların örgütlenmeleri, bu örgütlerin üyeleriyle, kendi aralarında ve devletle olan ilişkilerinin iş hukuku içersinde düzenlenmesi, iş hukukunun kitleler hukukunu meydana getirdiğini de göstermektedir. Bu bakımdan iş hukuku karma bir görünüme sahiptir. Geleceğin ne göstereceği bilinmemekle beraber, hiç değilse bugün için iş hukuku, özel hukuk ile kamu hukuku arasında bir köprü vazifesi görmektedir. Bu bakımdan iş hukukunun niteliği itibarıyla bağımsız ve kendine özgü bir hukuk dalı olduğu söylenebilir.

İŞ HUKUKUNUN ÖNEMİ

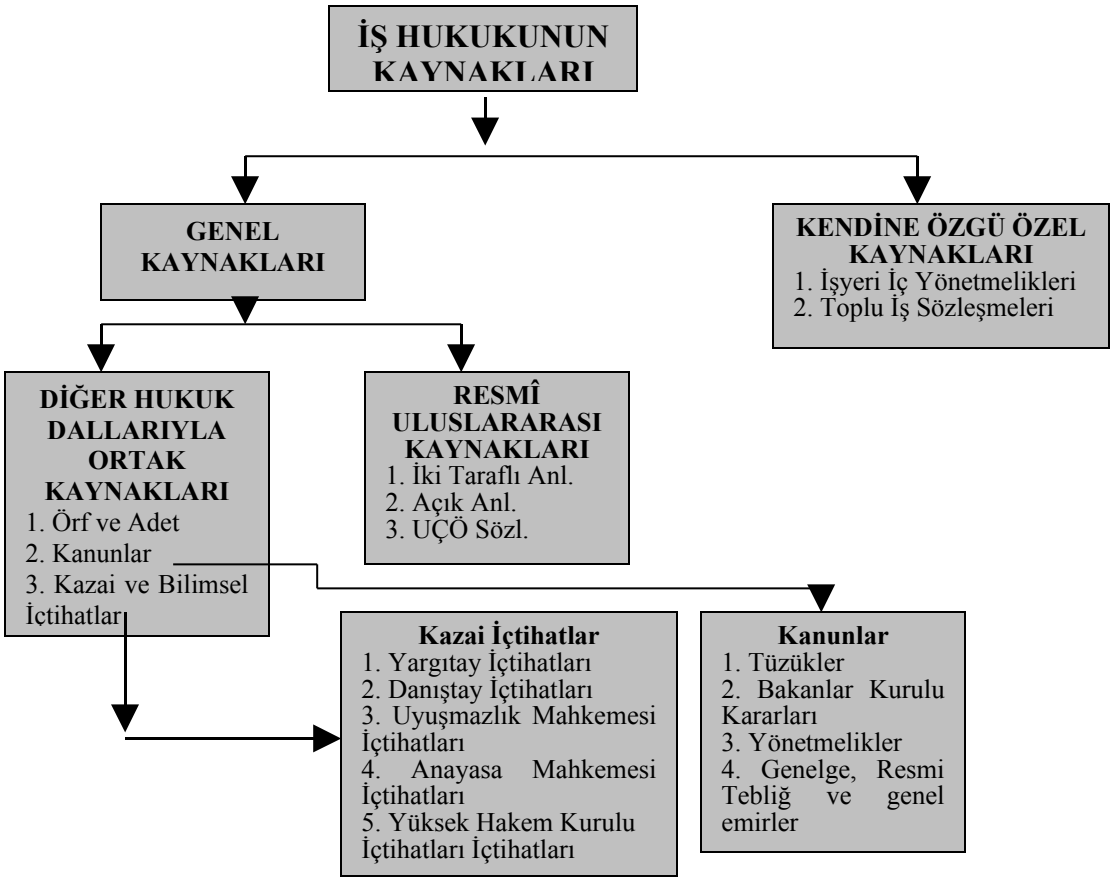
1. Kapsamına aldığı kişilerin nicelik ve nitelikleri bakımdan önemlidir.
2. Sosyal hukuk devletine şekil veren etken olarak önemlidir.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

İş hukuku;

1. Bir hukuk dalı olarak, klâsik hukukta söz konusu edilen diğer hukuk dallarıyla ortak kaynaklara,
2. Kendine özgü bir hukuk dalı olarak bazı kendine özgü özel kaynaklara ve
3. Uluslararası kaynaklara

sahiptir. Bu kaynakları aşağıdaki şekilde bir sistematik içersinde inceleyebiliriz.



I. İŞ HUKUKUNUN GENEL KAYNAKLARI

1. Diğer Hukuk Dallarıyla Ortak Kaynakları

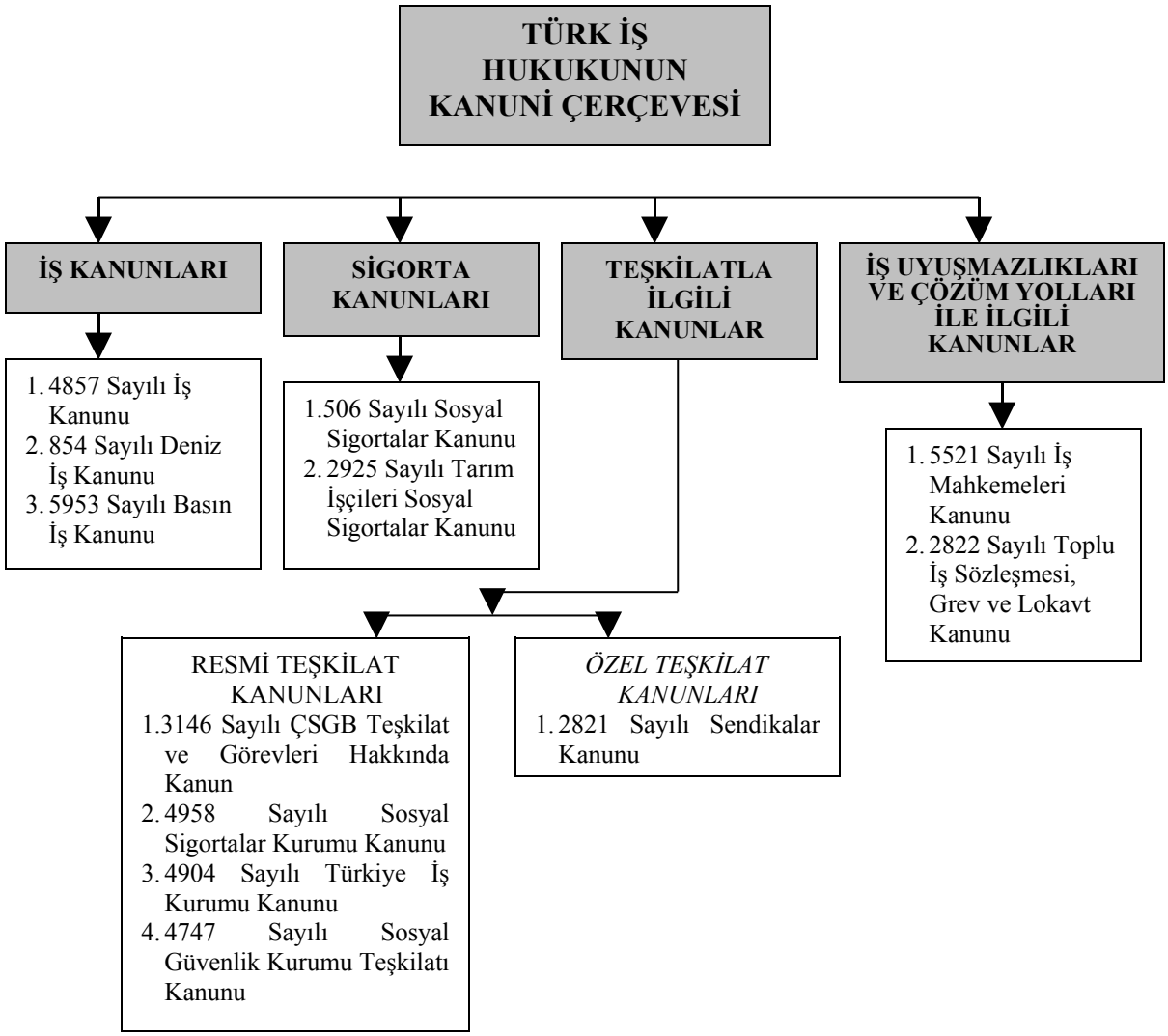
"Örf ve Âdet", "Kanunlar", "Kazaî ve Bilimsel İçtihatlar"dan oluşan klâsik hukukun bilinen üç kaynağı iş hukuku için de aynen geçerlidir.

a) Örf ve Âdet

Bugün memleketimizde başta büyük ölçüde tarım olmak üzere, İş Kanunumuzun uygulama alanı dışında kalan birçok sektörde iş ilişkilerinin düzenlenmesinde ve iş ilişkilerinden doğan sorunların çözümlenmesinde tamamıyla örf ve âdet hukuku geçerlidir. Hatta iş ilişkilerinin kanunla düzenlendiği sektörlerde de örf ve âdet hukukuna geniş çapta yer verildiği görülür.

b) Kanunlar

Türkiye'de çalışma hayatıyla ilgili ana kanun, *4857 sayılı İş Kanunudur.* Her kanun gibi İş Kanununun da Anayasaya aykırı olamayacağı hususunun gözden uzak tutulmaması gerekir. Bu ana Kanun etrafında çıkarılmış, Deniz İş Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışan ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu gibi daha bazı temel kanunlar da mevcuttur.



Yetkili makamlar tarafından belirli şekillere uyularak düzenlenen ve yayımlanıp yürürlüğe giren kanunlar, toplum için uyulması zorunlu olan genel, mücerret (soyut) ve devamlı nitelikteki hukuk kurallarıdır. Bu bakımından kanunların değiştirilmesi de kabul edilmesinde olduğu gibi, uzun, şekli formalitelere bağlıdır. Bu nedenle genellikle kanunlarla sorunların çözüm şekline ana hatlarıyla değinilir. Ayrıntılar ise, yürütme organları tarafından çıkarılacak olan Tüzükler, Bakanlar Kurulu Kararları, Yönetmelikler, Genelge ve Resmî Tebliğ ile Genel Emirlere bırakılır.

c) Kazaî ve Bilimsel İçtihatlar

- Kazaî İçtihatlar

İş hukuku alanında kazaî içtihatları, içtihat mercilerine göre Yargıtay, Danıştay, Uyuşmazlık Mahkemesi, Anayasa Mahkemesi ve Yüksek Hakem Kurulu içtihatları olmak üzere beş grup altında toplamak mümkündür.

- Bilimsel İçtihatlar

Hâkim hakkında açık bir hüküm bulunmayan sorunlara ilişkin vereceği kararlarda, iş hukuku alanında otorite sayılan bilim adamlarının bu sorunlar üzerine yaptıkları bilimsel araştırma, inceleme ve makalelerinden, kısaca "bilimsel içtihatlar"ından faydalanır.

2. Resmî Uluslararası Kaynakları

İş hukuku alanıyla ilgili resmî uluslararası kaynaklar; İki taraflı anlaşmalar, açık anlaşmaları ve Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri olmak üzere üç grup içersinde toplamak mümkündür.

II. İŞ HUKUKUNUN KENDİNE ÖZGÜ ÖZEL KAYNAKLARI

Dışarıdan başka bir merciin etkisi olmaksızın çalışma hayatının taraflarınca hazırlanan bu genel, uyulması zorunlu ve müeyyideli;

1. İşyeri İç Yönetmelikleri ile
2. Toplu İş Sözleşmeleri

iş hukukunun kendine özgü özel kaynaklarını meydana getirirler.

1. İşyeri İç Yönetmelikleri

İşletmelerin amaçlarına uygun normal ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri, her şeyden önce işletme içersinde iyi bir disiplinin kurulmasına bağlı kalır. İşletme içersinde karışıklığı önleyecek iyi bir disiplinin kurulabilmesi için işveren, işyerinde uygulanacak çalışma şartlarını, disiplin, sağlık koruma, iş güvenliği hükümlerini, sosyal yardımları, ceza müeyyidelerini ve benzeri konuları içeren genel, düzenleyici hükümler kapsayan bir işyeri iç yönetmeliği hazırlayarak işyerine asar. Bu suretle işyerinde iş şartlarının yeknesak bir biçimde uygulanması sağlanmış olur.

2. Toplu İş Sözleşmeleri

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre toplu iş sözleşmesinin işçi ile işveren arasındaki bireysel iş sözleşmelerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenleyen ve sözleşmenin tarafları olan işveren kuruluşları veya işveren ile işçi kuruluşları arasındaki karşılıklı hak ve borçlara değinen ve bütün bu hususların uygulanması ve denetimi ile ilgili hükümleri de ihtiva edebilen yazılı şekle bağlı bir sözleşmedir.

İŞ KANUNUNUN UYGULAMA ALANI (KAPSAMI)

İlke olarak İş Kanunu, *bu Kanun anlamındaki* bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ve işveren vekillerine ve işçilerine *faaliyet konularına* (sanayi, ticaret, tarım, madencilik, eğlence, hayır, sağlık, eğitim gibi) *bakılmaksızın* uygulanacaktır. Bir işin İş Kanununun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılıp sayılmayacağını, İş Kanununun uygulaması bakımından ulaşılmak istenen amaca uygun bir ayırımla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çıkaracağı bir yönetmelikle belirler.

İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı işler ve iş ilişkileri ve bunların istisnaları madde içersinde şöyle sıralanmaktadır:

I. İŞ KANUNUNUN UYGULAMA ALANININ İSTİSNALARI

1. Deniz ve Hava Taşıma İşleri
2. 50'den Az İşçi Çalıştırılan (50 Dahil) Tarım ve Orman İşlerinin Yapıldığı İşyerleri veya İşletmeleri
3. Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Her Çeşit Yapı İşleri
4. Bir Ailenin Üyeleri veya 3 üncü Dereceye Kadar (3 üncü Derece Dahil) Hısımları Arasında Dışardan Başka Biri Katılmayarak Evlerde ve El Sanatlarının Yapıldığı İşler
5. Ev Hizmetleri
6. İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümleri Saklı Kalmak Üzere Çıraklar
7. Sporcular
8. Rehabilite Edilenler
9. 507 Sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci Maddesinin Tarifine Uygun Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri

1. Deniz ve Hava Taşıma İşleri

"Deniz Taşıma İşi", münhasıran denizde (göllerde ve nehirlerde değil) iskele ve limanlar arasında yolcu, eşya veya hayvan taşıyarak seyrüsefer eden nakil araçlarında yapılan işler"dir.

Deniz taşıma işlerinde, istisnanın istisnası olarak İş Kanunu kapsamına giren bazı işler şunlardır:

- Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri
- Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler
  - Yapılan iş, denizlerde çalışılan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerden olacak,
  - Yapılan iş, Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyecek,
  - Yapılan işin tarım işlerinden sayılmayan bir iş olması gerekecek.

Eğer bu üç şartın biri dahi gerçekleşmezse, örneğin iş denizlerde değil göllerde veya nehirlerde yapılıyorsa veya yapılan iş tarım işlerinden sayılan bir iş ise, bu takdirde böyle bir işin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girme imkânı bulunmayacaktır.

"Hava Taşıma İşi" ise, pilot, makinist, radarcı, telsizci gibi uçan personelce yapılan işler"dir.

Hava taşıma işlerinde, istisnanın istisnası olarak İş Kanunu kapsamına giren iş "*Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler*"dir.

2. 50'den Az İşçi Çalıştırılan (50 Dahil) Tarım ve Orman İşlerinin Yapıldığı İşyerleri veya İşletmeleri

Tarım ve orman işlerinde, istisnanın istisnası olarak İş Kanunu kapsamına giren bazı işler şunlardır:

- *Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler*

Tarım sanatları ile "ziraatten elde edilen maddelerin işletilmesiyle ilgili bulunan süt, deri, tütün, çay, sebzecilik, meyvecilik, şarapçılık gibi işler kastedilmektedir

- *Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri*
- *Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri*

1. Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Her Çeşit Yapı İşleri

İşin aile bireyleri tarafından yerine getirilebilecek büyüklükte bir iş olması gerekir. Eğer iş aile ekonomisine giren aile bireyleri tarafından yapılamayacak derecede büyükse, dışardan işçi, usta kullanılmasını gerektiriyorsa, o iş, İş Kanunu kapsamına girer.

2. Bir Ailenin Üyeleri veya 3 üncü Dereceye Kadar (3 üncü Derece Dahil) Hısımları Arasında Dışardan Başka Biri Katılmayarak Evlerde ve El Sanatlarının Yapıldığı İşler

El sanatı halıcılık, dokumacılık, oyuncakçılık gibi el tezgâhlarında yapılmakta olan işlerdir.

3. Ev Hizmetleri

Ev hizmetleri uşak, hizmetçi, aşçı, çocuk bakıcısı gibi kişiler tarafından görülen bir evin gündelik işleridir.

4. İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümleri Saklı Kalmak Üzere Çıraklar

2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanuna göre, Kanuna tabi bir sanatı, o sanat için düzenlenen teorik ve pratik öğrenim programına göre o işyerinde öğrenmek amacı ile bir çıraklık sözleşmesi ile bir işyeri sahibinin hizmetine giren kimseye çırak denir.

5. Sporcular

Klüp tüzel kişiliğine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan, ücret karşılığı spor yapan profesyonel sporcular (futbolcu, basketbolcu, voleybolcu ve güreşçi gibi), İş Kanunun kapsamına girmez.

8. Rehabilite Edilenler

Rehabilitasyon "doğuştan veya sonradan hastalık veya kaza sonucu beden ve ruh kusuru olanların tedavi edilerek veya eğitilerek onları sosyal ve ekonomik hayata uygun bir duruma sokulmasıdır". Yapılan bu tanıma göre rehabilitasyonun amacı;

- Sakatlanan kişiyi kaza veya hastalıktan önceki duruma sokmak, bu mümkün olmazsa,
- Kişinin arta kalan beden ve ruh kaynaklarını eğiterek yeni bir işe alıştırmak, eğer bu da mümkün olmazsa,
- Bu kimseleri kendi işini yapar bağımsız duruma getirmektir.

9. 507 Sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci Maddesinin Tarifine Uygun Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri

Esnaf ve küçük sanatkârlar, emekleri ile sermayelerini birleştiren kimselerdir. Söz konusu bu kimselere ait işyerlerinde üç kişi çalışıyorsa (üç dahil), o işyerleri İş Kanunu kapsamına alınamayacaklardır.

II. İŞ KANUNUNUN YER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

İş Kanunu, 4'üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Bu bağlamda İş Kanunun yer bakımından uygulama alanı işyeridir.

4857 sayılı İş Kanununa göre işyeri "***işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime*** *denir"*. Bu tanıma göre işyerinden;

- İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla konulan maddî olan ve olmayan unsurlarla
- İşçinin birlikte örgütlendiği birimin anlaşılması gerekir.

İşyerinin tanımlanmasında bu iki unsurun mutlaka birlikte aranması gerekecektir. Bunlardan herhangi bir yoksa, örneğin maddi olan ve olmayan unsurlar var, işçi yoksa İş Kanunumuza göre bir işyerinden söz etmek mümkün olmayacaktır.

Bu bağlamda mal olarak buzdolabı üreten işçi varlığı ile oluşan bir fabrika, bir işyeri olabileceği gibi hizmet üreten yer olarak bir otel, bir turizm şirketi de bir işyeri olabilecektir. Bu gibi işyerlerinin mal veya hizmet üretebilmesi, kuşkusuz para gibi maddî olan unsurlar yanında makine, bilgi birikimi vs. gibi maddî olmayan unsurların da konulmasıyla mümkün olur.

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

İş Kanununa göre işyeri;

- İşyerine bağlı yerler,
- Eklentiler ve
- Araçlar ile

oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Bu bakımdan ister işyeri, isterse işyeri sayılan yerler tanımına girsin, herhangi bir farklılık göstermeksizin bu yerlerin hepsinin bir bütün olarak Kanunun uygulama alanına aynı şekilde alınması gerekir.

İş Kanununda **işyerine bağlı bulunan yerler**, "*işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler*" olarak ifade edilmiştir (İ.K. Mad.2, f.2).

Bu ifade biçimine göre madde gerekçesinde de ifade edildiği üzere, bir yerin başka bir işyerine bağlı yer olarak kabul edilebilmesi için;

- Önce o yerin, başka işyerinde işverenin ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunması, yani nitelikte birbirini tamamlaması,
- Sonra o yerin, söz konusu başka işyeri ile aynı yönetim altında örgütlenen yer olması

gerekecektir. Bu durumda işyeri ile birlikte işyerine bağlı olan yerler tek bir işyeri sayılacaktır. Aksi takdirde ise bunların birbirinden bağımsız işyerleri sayılması gerekecektir.

Örneğin, kumaş üretimi için ayrı bir alanın kullanıldığı bir dokuma fabrikası ile bu dokumaları boyayan bir yer düşünelim. Fabrikada mal üretiliyor, diğer yerde ise boyanıyor olsun. Fabrikada üretilen mal ile boyama yapılan yer arasında nitelik bakımından bir bağlılığın bulunduğu açıktır. Eğer bu iki ünite aynı yönetim altında örgütlenmişse, bu takdirde fabrikanın asıl işyeri, boyama yapılan yerin de asıl işyerine bağlı yer olarak kabul edilmesi gerekir. Oysa ki bu iki yer aynı yönetim altında örgütlenmemiş olsaydı, bu durum boyahanenin asıl işyerinden sayılmasına engel olurdu. Bu durumda boyahane bağımsız ve ayrı bir işyeri olacaktı. Yine örneğin, aynı yönetim altında örgütlenmiş bir tuğla fabrikası ile bir sinema düşünelim. Sinemanın tuğla fabrikasında üretilen mal ile nitelik yönünden bağlılığı yoktur. Dolayısıyla aynı yönetim altında örgütlenmiş olsalar da sinemanın işyerine bağlı bir yer olarak kabulüne imkân olmayacaktır. Bu durumda tuğla fabrikası ile sinemanın birbirinden bağımsız işyerleri sayılması gerekecektir. Başka bir deyişle tuğla fabrikası ile sinema iki asıl işyeri olarak işlem görürler.

İş Kanununda dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslekî eğitim yerleri ve avlu gibi sair **eklentiler**, asıl işyerinden olmadıkları halde işyerinden sayılan yerler arasında bulunmakta ve işyerinden sayılmaktadır.

Araç, işin imali, hizmetin ifası için sabit veya müteharrik (hareket eden) her türlü makine, nakliye vasıtasıdır. İşçiyi işyerinden başka bir yere, başka bir işyerine götürmek için çalışma süresi içersinde işverenin kullandığı otobüs, kamyon araç tabiri içerisindedir. Sabit vinç, araç tabiri içersindedir. Karayollarındaki buldozerler, dozerler gibi her türlü vesait ve hizmetin yapılması için kullanılan ve işyerine bağlı olarak çalışmakta bulunan her türlü makine vesair aletler araç tabiri içersine girmektedir...".

Bir aracın belirli bir işyerinden sayılabilmesi için her şeyden önce o aracın işyerine, işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyerine bağlı bulunması gerekir. Aksi halde aracın asıl işyerinden sayılmasına imkân yoktur. Örneğin, bir işyerindeki araçlar işverene bağlı olmayıp, işyerindeki bir harfiyattan toprak çeken işyeri müteahhidine bağlıysa o araçlar kuşkusuz işyeri dışında kalacaktır.

İşyerlerinin bu şekilde asıl işyeri, *asıl işyeri* olmamakla beraber *asıl işyerinden sayılması gereken yerler* diye ayrılması, İş Kanunundan doğan haklar ve sorumluluklarda bir değişiklik meydana getirmez.

İş Kanununa göre, Kanun kapsamına girecek nitelikte;

- bir işyerini kuran,
- her ne suretle olursa olsun devralan,
- çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren,

bu durumunu bir ay içinde Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Bu bildiride *işyerinin unvan ve adresi, çalıştırılan işçi sayısı, çalışma konusu, işin başlama ve bitme günü, kendi adı ve soyadı yahut unvanı, adresi varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adresleri* mutlaka kaydolunmalıdır.

Yapılan bu bildiri işyerinin varlığının kabulü için elzem olmayıp, *bildirici* bir şarttır. Zira işyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, bildirim gününe bakılmaksızın, İş Kanunu hükümlerine bağlı olurlar. Başka bir deyişle bildiri ne zaman yapılmış olursa olsun, hatta yapılmamış olsa bile, işverenin işçilere karşı İş Kanunundan doğan yükümü, İş Kanununa bağlı olan işyerinin birinci maddede gösterilen niteliği edindiği günden başlar. Ayrıca işverenin işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda uygulanacak yaptırımın ne olduğu da İş Kanununun 98'inci maddesinde gösterilmiştir.

III. İŞ KANUNUNUN KİŞİLER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

İş Kanunu, 4'üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Bu bağlamda İş Kanunun kişiler bakımından uygulama alanına, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler girmektedir.

1. İşveren

İş Kanununa göre, *işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren* denir. Yapılan tanıma göre;

- İşletme sahibinin işveren olması normal bir durumdur. Ancak bazı hallerde işletme sahibi olmadan da işveren olabilmek mümkündür. Örneğin; ölen işverenin son arzusunu gerçekleştirecek olan vasiyeti tenfiz memuru, iflâs halinde iflâs masası, tam ehliyetsizin kanunî mümessili işletmenin sahibi olmadıkları halde işveren durumundadırlar.
- İş Kanununda işverenin özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi olması arasında işveren niteliğinin kazanılması bakımından farklılık söz konusu değildir. Buna göre İş Kanunu açısından işverenin, gerçek kişi olmasının yanında iktisadi devlet kuruluşu gibi bir kamu hukuku tüzel kişisi; dernek, sendika, vakıf, kooperatif, şirket gibi özel hukuk tüzel kişi de olabilmesi mümkündür.
- Bir kimsenin işveren olup olmadığını tespitte yargı mercii İş Mahkemeleridir. Genel merkezden ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olan işveren şirket için açılacak davanın, o şirketin ikametgâhının bulunduğu yerde açılması gerekir.

Asıl İşveren-Alt İşveren

İş Kanununa göre, "*bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi* denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur". Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu, alt işverenin işçisinin çalıştığı yer ve süreyle de sınırlıdır. Kanunda öngörülen bu sorumluluğun müşterek ve müteselsil sorumluluk olarak kabulü gerekir. Bunun sonucu olarak, asıl işveren alt işverenle birlikte işçilik haklarına ilişkin borcun tamamından ve aynı derecede sorumlu olur. Buna göre bir alt işveren işçisi işyerinde çalıştığı süreye ilişkin haklarını örneğin ücretini alt işverenden isteyebileceği gibi, doğrudan asıl işverenden de isteyebilir. Alt işverenin işçilerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yoksa, alt işveren işçisinin asıl işverenin taraf olduğu sözleşme hükümlerinden yararlanması düşünülemez. Alt işveren işçilerinin asıl işveren işçileriyle aynı işyerinde çalışması ve aynı sendikaya üye olması da bu anlamda farklılık yaratmayacaktır. Görüldüğü üzere, maddede iki işverenden söz edilmektedir. Bunlardan biri; işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri başka bir işverene devreden asıl işverendir. Diğeri ise; asıl işverenin devrettiği işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran alt işverendir.

İş Kanununda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin işçi haklarının sınırlandırılması ve kullanılamaz hale getirilmesi amacıyla kötüye kullanılmasını önlemek için bazı sınırlayıcı düzenlemelere ve bunlara aykırılığın yaptırımına da yer verildiği görülmektedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi konusunda Kanunda öngörülen yasal sınırlamalar; "*asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağına*", "*daha önce asıl işveren tarafından o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağına*" ve "*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilemeyeceğine*" ilişkindir.

Alt işverenin ücret ödeme sorumluluğu bakımından İş Kanununun 36'ncı maddesinde görüldüğü üzere, genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara da bir takım yükümlülükler getirilmiştir. Buna göre bu gibi kuruluşlar, müteahhit aracılığıyla yaptıkları her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerine ait hakedişleri ödemeden önce çalışan işçilere ait ücretlerin müteahhitlerce veya taşeronlarca ödenip ödenmediğini kontrol edip ödenmeyenin ücretini başvurusu üzerine, müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordroya göre hakedişlerinden öderler. Ancak söz konusu kuruluşlar işçilerin ücret alacaklarının üç

aylık tutarından fazlası hakkında sorumlu tutulamazlar. Kamu tüzel kişilerine ve bazı kuruluşlara verilen bu yetkileri dilerlerse özel sektör işverenleri de aynen kullanabilirler.

Kamu tüzel kişileri ve bazı teşekküller için öngörülen hakedişlerinden ücret kesme yükümlülüğü, asıl işveren için de söz konusudur. Söz konusu yükümlülüğün Kanunda belirtilen usule uyularak yerine getirilmesi, asıl işvereni sorumluluk altına girmeden,Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan ücret yükümlülüklerinden kurtarır.

Devreden İşveren-Devralan İşveren (Geçici İş İlişkisi)

Türk çalışma hayatında 1960'lı yıllardan başlayarak, özellikle holdinglerin gittikçe yaygın bir girişim olarak faaliyete geçmeleriyle yaygınlık kazanan "ödünç iş ilişkisi" olarak adlandırılan bu ilişki, "geçici iş ilişkisi" adı altında 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Madde gerekçesinde de ifade edildiği üzere, Avrupa Birliği çalışma müktesebatına da giren geçici iş ilişkisi, işçi-işveren ilişkilerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi dışında üçlü ilişkilerin diğer bir örneğini oluşturmaktadır. Kazanç amacı güdülmeyen ödünç iş ilişkisi her şeyden önce şirket topluluklarında ve bunlardan biri olarak holdinglerde, şirketlerin daha çok vasıflı işgücü ihtiyacını karşılamak için yardımlaşmalarında veya üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde ya da aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte bir işi üstlenmelerinde yahut mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerinin düzelmesine kadar başka bir işverene vermesinde ortaya çıkmaktadır.

İş Kanununa göre, geçici iş ilişkisi; işçinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işveren (devreden işveren, ödünç veren) tarafından *yazılı rızası alınarak* holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene (devralan, ödünç alan) iş görme edimini yerine getirmek üzere *geçici olarak* devredilmesi durumda ortaya çıkan üçlü bir ilişkidir.

Kanunda öngörülen üçlü ilişki esaslarına göre, geçici iş ilişkisinde, işçi ile kendisinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işveren (devreden işveren) arasındaki iş sözleşmesi devam etmekte olup, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, geçici iş ilişkisi kurulan işverene (devralan işveren) karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Ancak geçici olarak işçiyi devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavta katılamayacak işçiler arasında sayılması durumu dışında grev ve lokavtın uygulanması sırasında, iş görme borcunu devralan işverene değil, kendisini devreden işverenin yanında yerine getirmek zorundadır. İşçi ayrıca, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin yazılı rızasıyla iki işveren arasında kurulan geçici sözleşmede aksine bir hüküm olmadıkça, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin İş Kanunundaki düzenlemeler, geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İş sözleşmesine taraf olan işverenin, Kanunda açıkça ifade edildiği üzere, geçici iş ilişkisi kurulduktan sonra ücret ödeme borcu devam etmektedir. Ayrıca geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur. Kanunda öngörülen üçlü ilişki esaslarına göre, geçici iş ilişkisinde geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

İş Kanununda geçici iş ilişkisinin altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılacağı ve gerektiğinde en fazla iki defa yenilebileceği de hüküm altına alınmıştır. Söz konusu bu hükme göre, geçici iş ilişkisi başlangıçta en fazla 6 aylık süre için kurulabilecek, gerektiğinde ise her seferinde 6 ayı geçmemek şartıyla, 6 ay ve 6 ay olmak üzere en fazla 12 aylık süre için yenilenebilecektir.

İş Kanununda toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerleri açısından geçici iş ilişkisinin kurulması yasağının da getirildiği görülmektedir. Söz konusu hükme göre, toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşemez.

2. İşveren Vekili

İş Kanununa göre, *işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere* işveren vekili denir. Görüldüğü üzere, işveren vekilini *işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olan kişi* olarak tanımlayan Sendikalar Kanununa göre, İş Kanununda işveren vekili daha geniş kapsamlı tanımlanmıştır. Örnek vermek gerekirse; bir otomobil fabrikasında *işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan* fabrika müdürü, personel, üretim, finansman müdürleri ya da şefleri ve ustabaşılar İş Kanununa göre işveren vekili sayılabilecekleri halde Sendikalar Kanununa göre işveren vekili sayılamayacaklardır. Sendikalar

Kanunu açısından, yalnızca otomobil fabrikasının bütününü sevk ve idare eden genel müdür işveren vekili sayılacaktır. İşveren vekilinin işveren adına hareket etme yetkisi işin, işyerinin ve işletmenin yönetimiyle sınırlıdır. Bu bakımdan işyeri dışında işveren vekilliğinden söz edilemez.

İşin, işyerinin ve işletmenin yönetimine katılan işveren vekilleri de, işverenle olan ilişkilerinde işçi gibi, İş Kanununda işçilere tanınan her türlü hak ve vecibelerden faydalanabileceklerdir. Örneğin, İş Kanununda belirtilmiş olan deneme süresi, bildirim süreleri, iş süreleri, kıdem tazminatı gibi hükümler aynen onlar için de geçerli olacaktır.

İşveren vekilliği açısından özel sektör ve kamu sektörü arasında bir farklılık yoktur. Kamu sektöründe çalışanlar için de işveren vekilliği söz konusu olabilir. Ancak kamu sektöründe işveren vekillerinin işverenleri ile olan ilişkileri, kuşkusuz kendi özel statülerine göre düzenlenir.

3. İşçi

İş Kanununa göre, *bir **iş sözleşmesine** dayanarak çalışan **gerçek kişiye*** işçi denir. Yapılan bu işçi tanımına göre;

- İşçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması gerekir.

İş ilişkisi iş sözleşmesine dayanmayan bir kimsenin İş Kanununa göre işçi sayılabilmesine imkân yoktur. Bu bakımdan iş sözleşmesi, varlığı ile İş Kanununa göre işçi tanımının en önemli unsurlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan işverenle arasındaki iş ilişkisi iş sözleşmesine dayanmayan *stajyerler* de işçi sayılmazlar. Ancak stajyer esasen işyerinin işçisi ise yine işçi niteliğini taşır. Örneğin, esasen işyerinin işçisi olan bir kimsenin işyerinde açılan bir olgunlaşma kursuna stajyer olarak katılması, işçi niteliğini etkilemez. Stajyerler gibi, 3308 sayılı Kanuna göre işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerle, çıraklar ve ses ve saz sanatkârları da iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmadıkları için işçi sayılmazlar.

- İşçi ile işveren arasında kurulmuş bulunan iş sözleşmesinin tarafların *serbest irade beyanıyla* kurulmuş bulunması gerekir.

İşin görülmesi, serbest irade beyanıyla kurulan bir iş sözleşmesine dayanmıyorsa, bu şekilde çalışan kimseler işçi sayılmazlar. Arzularına bakılmaksızın tutukluların, hükümlülerin, savaş esirlerinin ve askerî tesislerde erlerin çalıştırılmaları bu duruma örnek gösterilebilir. Zira bu kişilerin çalıştırılması, kamu hukuku yükümlerinin yerine getirilmesine ilişkin hükümlere dayanır. Atanma işlemine dayanarak çalışan; nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenen memurlar ve diğer kamu görevlilerinin de işçi sayılması mümkün değildir. Zira idare hukukunun kapsamı alanına giren bu kişiler, önceden kanunla tespit edilmiş bulunan bir statüye katılmak hususunda rızalarını beyan etmek suretiyle bir iş görmeyi taahhüt etmişlerdir. Bu bakımdan kendilerinin serbest irade beyanlarıyla statülerinde değişiklik yapabilmeleri mümkün olmadığı gibi, iş ilişkileri de iş sözleşmesine dayanmaz. Aynı şekilde 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca sözleşmeli personel olarak çalışanlar işçi sayılmazlar. Zira bu kimselerin işverenle arasındaki hukuki ilişkiyi kuran sözleşme idarî sözleşmedir. Bu nedenle taraflar arasındaki uyuşmazlık, iş mahkemesinde değil, idarî yargıda çözümlenir.

- İşçi sayılabilmek için taraflar arasında mutlaka geçerli bir iş sözleşmesinin bulunması zorunlu değildir.

İş sözleşmesinin muteber olup olmaması işçi niteliğini tayinde herhangi bir rol oynamaz. Örneğin bir işte çalıştırılması yasak olan bir kadın veya çocuk işçi, yahut genel olarak mümeyyiz olmayan bir kimse ile yapılan iş sözleşmesi batıl olmakla beraber, işverenle aralarında bir iş ilişkisi doğmuş olabilir. Bu durumda geçerli bir iş sözleşmesi bulunmamasına rağmen, böyle bir sözleşmeye dayanarak çalışan kimse işçi sayılır, işverenden ücret talep edilebilir. Ancak geçerli olmayan bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kimse, sözleşmeye son verildiği ana kadar işçi niteliğine sahip olacaktır. Eğer iş sözleşmesi, hukuka ve ahlâka aykırı sözleşmelerde olduğu gibi, önceyi kapsayacak (makable şamil olacak) şekilde tümüyle geçersiz ise, iş görmüş olsa dahi o kimse işçi sayılamayacaktır. Zira hukuka ve ahlâka aykırı bir sözleşme ile kurulan iş ilişkisi, hukuken geçerli bir iş ilişkisi değildir.

- İşçi sayılabilmek için işin işverene ait organizasyon çerçevesinde, onun emir ve direktiflerine uygun bir biçimde ve onun denetimi altında görülmesi gerekir. Başka bir deyişle işçinin iş sözleşmesine dayanarak bağımlı olarak iş görmeyi üstlenen gerçek kişi olması gerekir. İşverene bağımlı çalışmak koşuluyla bir kişinin yapmış olduğu işin niteliği, işçi niteliğinin tayini açısından herhangi bir rol oynamaz.

Bu bağlamda işverene bağımlı çalışan bir fikir işçisi olan müdür, avukat işçi sayılabileceği gibi, bir beden işçisi olan marangoz da işçi sayılabilir.

- İşçi sayılabilmek için, yapılan işin bir ücret karşılığında yapılması gerekir.

Bu bağlamda ücretsiz çalışanlar, bağımlı olarak bir iş görseler bile, işçi sayılamazlar. Örneğin, bir rahibenin hastanede hastabakıcı olarak çalışması, ücret almaksızın bir kimsenin hayır cemiyetinde çalışması, bir ücret karşılığı olmadığı için bu kişilerin işçi sayılabilmeleri mümkün değildir.

- İşçi niteliğinin tayini açısından yapılan işin karşılığı olarak ücretin işveren tarafından ödenmesi şart değildir.

Normal olarak işçinin ücreti işveren tarafından ödenirse de, garson ve benzerlerine yapılan ödemeler de olduğu gibi bazı durumlarda üçüncü şahıslar tarafından ödenebilmesi de mümkündür. Bu kimseler bir iş sözleşmesine dayanarak (lokantanın sahibi olan işverenleri ile yaptıkları sözleşme) işverene ait işyerinde (lokantada) işverene bağımlı olarak çalıştıkları ve ücret (başkalarından da olsa) aldıkları için, işçi sayılırlar. Bu bakımdan işçi ücretinin kimin tarafından ödendiği işçi niteliğinin tayininde rol oynayan bir faktör olarak karşımıza çıkmaz. Ücret, taraflarca açık ve seçik bir biçimde tespit edilebileceği gibi, zımnî olarak da tespit edilebilir.

Sonuç olarak bir kimsenin işçi olup olmadığının tespitinde, şu sorulara cevap aranması gerekir.

- Çalışan ve çalıştıran arasındaki iş ilişkisi bir iş sözleşmesine mi dayanıyor?
- İş sözleşmesi tarafların serbest irade beyanıyla mı kurulmuş?
- Çalışan işverene bağımlı olarak mı çalışıyor?
- Çalışan kurulan sözleşmede hizmeti üstlenen kişinin bizzat kendisi mi?

Bütün bu sorulara verilen cevap olumlu ise, söz konusu koşullara göre çalışan kimse işçidir. Söz konusu sorulardan herhangi birinin cevabının olumsuz olması, ilgili kişinin işçi sayılmaması için yeterlidir.

İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

İş Kanununa göre iş sözleşmesi, "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir". Tanımdan da anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin belli başlı üç unsuru bulunmaktadır. Bunlar:

1. Bağımlılık Unsuru
2. Ücret Unsuru
3. İşgörme Unsurudur.

Bir iş sözleşmesine İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için, o iş sözleşmesine dayanarak aralarında iş ilişkisi kurulan işçi ve işveren arasında "bağımlılık ilişkisi" bulunmalıdır. *Bağımlılık ilişkisi hukukî ve teknik bağımlılık şeklinde gözükür.*

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

İş Kanunu hükümlerine göre iş sözleşmesi türleri 6'ya ayrılır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Süreksiz ve Sürekli İş Sözleşmeleri
2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri
3. Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmeleri
4. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri
5. Deneme Süreli ve Deneme Süresiz İş Sözleşmeleri
6. Takım Sözleşmesi ile Oluşturulan İş

1. Süreksiz ve Sürekli İş Sözleşmeleri

Süreksiz iş için yapılan iş sözleşmesine "Süreksiz İş Sözleşmesi"; sürekli iş için yapılan iş sözleşmesine de "Sürekli İş Sözleşmesi" denilmektedir.

Niteliği itibariyle en çok 30 işgünü süren işlere süreksiz iş; niteliği itibariyle 30 işgününden daha fazla süren işlere sürekli iş denir. Buna göre niteliği itibariyle en çok otuz işgünü süren işler için yapılan iş sözleşmelerine "süreksiz bir iş için yapılan iş sözleşmesi" veya kısaca "süreksiz iş sözleşmesi"; niteliği itibariyle otuz işgününden daha fazla süren işler için yapılan iş sözleşmelerine de "sürekli bir iş için yapılan iş sözleşmesi" veya kısaca "sürekli iş sözleşmesi" denir.

2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımında esas alınan kıstas, düzenlenen sözleşmede bir sürenin tayin edilmiş olup olmadığıdır. İş sözleşmesi yapılırken devam süresi, başka bir deyişle ne zaman sona ereceği kararlaştırılmamışsa "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi"; kararlaştırılmışsa "Belirli Süreli İş Sözleşmesi" söz konusudur.

Ayrıca taraflar iş sözleşmesini yaparken devam süresini, başka bir deyimle ne zaman sona ereceğini, açık bir şekilde beyan etmemiş olsalar bile, bu süre sözleşmenin niteliğinden, işin özelliğinden anlaşılıyorsa böyle bir iş sözleşmesi de "belirli süreli iş sözleşmesi"dir. Örneğin; süreksiz iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmeleridir.

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.

İş sözleşmesinin sona ereceği zamanı taraflar açık bir şekilde belirtmedikleri gibi bu husus sözleşmenin niteliğinden, işin özelliğinden de anlaşılmıyorsa böyle bir sözleşme, bir süreye bağlı olarak yapılmadığı için *belirsiz süreli bir iş sözleşmesi* sayılır.

İş sözleşmelerinin bu şekilde belirli ve belirsiz süreli olmak üzere ayırımındaki amaç, her iki sözleşme türü için ayrı fesih hükümleri koymak ve buna göre feshin sonuçlarını tayin etmektir.

3. Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmeleri

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Burada sözü edilen 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 sözleşmesi ile çalıştırılan işçi esas alınır.

Tam sürenin (kanuni çalışma süresinin) üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.

4. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

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

Çağrı üzerine çalışmayı diğer kısmi çalışmalardan ayırıcı özellik, çalışmanın çağrı üzerine yapılmasıdır. Çağrı yapılmadan işçinin gelip işyerinde çalışması mümkün değildir.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesinin yazılı yapılması şarttır. Ayrıca belli bir zaman dilimi içinde ne kadar süreyle çalışacağının yapılan sözleşmede belirlenmesi gerekir. Belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Eğer çalışma süresini taraflar sözleşmede belirlemeyecek olursa, haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır. İşçi çalıştırılan süreden uzun çalıştırılacak olursa, kuşkusuz bu sürelere ilişkin ücretini de alacaktır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır.

Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. Kanunda öngörülen bu süreler azami sürelerdir.

5. Deneme Süreli ve Deneme Süresiz İş Sözleşmeleri

Kanunda öngörülen bütün sözleşme türleri için geçerli olmak üzere, taraflar iş sözleşmelerine deneme süresi koyup koymamakta tamamen serbesttirler.

İş Kanununa göre deneme süresi en çok iki ay olabilir. Ancak toplu iş sözleşmeleri ile bu süre dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar diledikleri anda bir neden göstermeksizin, bildirim süresine gerek olmaksızın iş sözleşmesini tazminatsız feshedebilir. Ancak işçinin çalıştığı günlere ait ücreti ve diğer hakları saklıdır. Deneme süresi geçtikten sonra ise, iş sözleşmesi taraflar açısından bağlayıcı olur ve taraflar iş sözleşmesini belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshine ilişkin genel hükümlere göre sona erdirebilirler.

6. Takım Sözleşmesi ile Oluşturulan İş Sözleşmeleri

Takım sözleşmesi; birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmedir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı olan işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Böylece takıma dahil her bir işçi için ayrı ayrı iş sözleşmeleri ortaya çıkar.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

1. İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti

Medeni Kanun hükümlerine göre gerçek kişilerin (işçi veya işveren olsun) sözleşme yapabilme ehliyetine sahip olabilmeleri ancak aşıdaki şartlara bağlı kalır.

a) Ayırt etme gücüne sahip (Temyiz kudretine sahip),
b) 18 yaşını doldurmuş (ergin kişi) ve

Eğer bu şartlardan herhangi biri gerçek kişi olarak işçi veya işverende bulunmuyorsa, ilke itibariyle bu kişiler arasında geçerli bir iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir.

Tüzel kişi işveren iş sözleşmesi yapma ehliyetini, tüzel kişiliğin kanuna ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip olması ile kazanır.

2. İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları

İş Kanununda iş sözleşmesi yapma hakkını sınırlayan bazı hükümler bulunmaktadır. Yine bunun gibi iş Kanununda işverenin iş sözleşmesi yapma konusunda serbestçe kullanması gereken irade beyanını sınırlayan, işvereni iş sözleşmesi yapma zorunluluğuna iten bazı hükümlere de yer verildiği görülmektedir. Kısaca bunlara;

1. İş Sözleşmesi Yapma Yasakları
2. İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

denir.

1. İş Sözleşmesi Yapma Yasakları

Anayasamıza göre, "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar"(Mad.50). Bu doğrultuda İş Kanununda aşağıdaki kişilerle iş sözleşmesi yapılması yasaklanmıştır.

a) Küçük işçiler,
b) Kadın işçiler,
c) Sağlık durumu uygun olmayan işçiler ve
d) Yabancı işçiler

2. İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

İş sözleşmesi yapma serbestini sınırlayan, iş sözleşmesi yapma zorunluluğu halleri 5 kategoride incelenebilir. Bunlar aşağıda sıralanmıştır.

a) Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma
b) Toplu İşçi Çıkarma
c) Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu
d) Maluliyeti Sona Eren İşçileri Çalıştırma zorunluluğu
e) Sendika ve Konfederasyon Yöneticiliği Nedeniyle İşten Ayrılan İşçileri Yeniden İşe Alma Zorunluluğudur.

a) Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma

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.

b) Toplu İşçi Çıkarma

Ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu;

İşyerinde çalışan işçi sayısına göre aşağıda belirtilen sayıda işçinin işine işveren tarafından bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

- 20 ile 100 arasında ise, en az 10 işçi
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az %10 oranında işçi

İşveren toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. Belirtilen usule uyularak toplu işçi

çıkaran "işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır

c) Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu

Özürlü; bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kırkından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenenlere denir.

Eski hükümlü; altı aydan daha uzun süreli hürriyete bağlayıcı bir suçtan veya ceza süresine bakılmaksızın Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giymiş ve cezalarını infaz kurumlarında tamamlamış veya cezası tecil edilmiş yahut şartlı salıverme yoluyla tahliye edilmiş olanlar ile özel kanunlarında belirtilen şartlardan dolayı istihdam edilmeleri olanağı bulunmayanlar veya ömür boyu kamu hizmetinden yasaklı bulunanlara denir.

İşverenler elli veya fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde özel sektörde %3 oranında özürlü, kamu sektöründe %4 oranında özürlü, %2 oranında eski hükümlü çalıştırmak zorundadırlar. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

İşverenler bu kapsamda çalıştıracakları işçileri işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki iş kurumu aracılığı ile sağlar.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Bu bakımdan çıraklar, stajyerler, geçici iş ilişkisi içersinde işyerinde çalıştırılanlarla işyeri işçisi olmayanlar, alt işveren işçileri, yer ve su altında çalışanlar gibi çalıştırılan özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler de (Yön. Mad.4 f.son) toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz.

Oranların hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.

İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır.

Yeraltı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılamaz. İşyerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

d) Maluliyeti Sona Eren İşçileri Çalıştırma zorunluluğu

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını 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.

e) Sendika ve Konfederasyon Yöneticiliği Nedeniyle İşten Ayrılan İşçileri Yeniden İşe Alma Zorunluluğudur.

İşçi sendika ve konfederasyonlarının yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteğiyle çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır.

3. İş Sözleşmesinin Şekli

İş Kanununda genel kural olarak iş sözleşmesinde şekil serbestisi esası benimsenmiş ve buna göre iş sözleşmelerinin, kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi olmadığı belirtilmiştir. Ancak İş Kanununda aksi belirtilen sözleşmelerin yazılı yapılması zorunludur. Yazılı yapılması zorunlu olan bu sözleşmeler şu şekilde sıralanabilir:

a) Belirli Süreli İş sözleşmeleri
c) Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı Kısmi Süreli İş Sözleşmesi
d) Takım Sözleşmesidir

İŞ SÖZLEŞMESİ TARAFLARININ BORÇLARI

İş sözleşmesi taraflarının başka bir deyişle işçinin ve işverenin iş sözleşmesinden doğan borçlarını; işçinin borçları ve işverenin borçları şeklinde iki grup altında toplayabiliriz.

I. İŞÇİNİN BORÇLARI

Hukuksal dayanağını iş sözleşmesinin oluşturduğu işçinin işverene karşı borçları 3 grupta toplanabilir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. İş Görme Borcu
2. Sadakat Borcu
3. Çalışma Şartlarına Uyma Borcudur.

İş görme borcu, işçinin iş sözleşmesinden doğan asli borcudur. Bu borç çerçevesinde işçinin işini aşağıda gösterilen şekillerde görmesi gerekir:

- İşi bizzat görmesi
- Bağımlı iş görme
- İşi özenle görmesi

İş görme borcu, işçinin ölümü halinde, mirasçılarına da geçemez. Dolayısıyla iş sözleşmesi son bulur.

İşverenin ölümü halinde ise, kural olarak iş sözleşmesi mirasçılara karşı hüküm ifade edeceğinden, işin yapılmasını isteme hakkı da mirasçılara geçer.

İşçinin göstermesi gereken özenin objektif bir ölçüsü yoktur. İşçinin işverenle arasındaki iş sözleşmesine göre belirlenir ve işçinin o iş için gerekli olup işverenin bilgisi dahilinde olan veya olması gereken bilgi derecesi, mesleki bilgisi, yetenek ve niteliği dikkate alınır.

İşçinin doğruluk ve bağlılığa uygun davranışlarda bulunması" olarak ifade edilen **sadakat borcunun**; işçinin bazı davranışları yapması şeklinde olumlu yönünden, bazı davranışlardan kaçınması şeklinde olumsuz yönünden söz edilebilir.

Sadakat borcunun olumlu yönü, işçinin işini işverenin ve işyerinin çıkarlarına uygun şekilde yapması anlamını taşımaktadır. Sadakat borcunun olumsuz yönü ise, işçinin işverene ve işyerine zarar verici davranışlardan kaçınması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda İş Kanununda da belirtildiği üzere işçi işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi *doğruluk ve bağlılığa* uymayan davranışlarda bulunamaz. Ayrıca sadakat borcu uyarınca işçi iş sözleşmesi devam ettiği sürece işverenle mesleki ve ticari rekabette de bulunamaz.

II. İŞVERENİN BORÇLARI

Hukuksal dayanağını iş sözleşmesinin oluşturduğu işverenin işçiye karşı borçları 6 grupta toplanabilir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Ücret Ödeme Borcu
2. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemler Alma Borcu
3. İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu
4. Eşit İşlem Yapma Borcu
5. İşçinin Buluşlarının Bedelini Ödeme Borcu
6. Araç ve Gereç Sağlama Borcudur

Bu borçlardan, ücret ödeme borcu ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alma borcu ayrı başlıklar altında incelenecektir.

Bu borçlardan***, işe uygun işçi çalıştırma borcu***, işçinin sahip olduğu niteliklere uygun bir işte çalıştırılmasını ifade eder.

İşverenin ***eşit işlem yapma borcunun*** kanuni dayanağını, "eşit davranma ilkesi" oluşturmaktadır. Bu ilkeye göre işveren, aşağıda belirtilen hususlarda ayırım yapamaz:

- İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamaz.
- Esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
- Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması durumunda daha düşük bir ücret uygulaması yapamaz.

İşçinin buluşlarının bedelini ödeme borcu, işçinin işini yaparken buluş yapması ve bunun önemli bir ekonomik değer taşıması halinde işverenin işçiye hakkaniyet çerçevesinde belirlenecek bir bedel ödeme zorunluluğunu ifade eder. Bu bedel, buluşun meydana gelmesinde işverenin katılımı, işverenin araç ve gereçlerinden elde edilen fayda dikkate alınarak tespit olunur.

İşveren kural olarak çalışması için işçiye gerekli araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, **işverenin araç ve gereç sağlama borcu** olarak ifade edilir.

ÜCRET ÖDEME BORCU

1. Ücretin Tanımı ve Unsurları

İşverenin ücret ödeme borcu, iş sözleşmesinden doğan en önemli borcudur.

4857 sayılı İş Kanununda genel anlamda ücret, "*bir kimseye bir iş karşılığında verilen veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar"* olarak tanımlanmıştır. Yapılan bu tanıma göre, ücret üç unsurdan oluşmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Ücretin bir iş karşılığında verilmesi,
- Ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanması ve
- Ücretin para ile ödenmesidir.

İş Kanununda genel olarak, *iş karşılığı ücret* ilkesi benimsendiği gibi, cinsiyet farkı dolayısıyla kadınların erkeklerle eşit verimlilikte çalışamayacağı yolundaki ön fikre engel olmak amacıyla *eşit ücret ilkesi de benimsenmiştir. Buna göre,* işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramaz.

Ücret, ilke itibariyle iş sözleşmesine taraf olan ve bu sözleşme ile ücret ödeme borcu altına giren işveren tarafından ödenir. Ancak ücretin üçüncü kişiler tarafından da ödenebilmesi mümkündür. Ücretin üçüncü kişiler tarafından ödendiği durumlarda önemli olan husus, yine yapılan ödemenin işçinin yaptığı işin karşılığı olmasıdır. Bu bakımdan ücretin, işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmesi ücretin niteliğini değiştiren bir unsur değildir. Zira işçiye üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen (bahşiş gibi) paralar da genel anlamda ücret sayılır.

Ücretin ilke olarak para ile ödenmesi gerekir. Bu bakımdan ilke olarak iş karşılığında işçiye para yerine mal verilmesi mümkün değildir.

İş Kanununda tanımı yapılan bu ücret, *asıl ücrettir*. İşçiye olağan çalışması karşılığında yapılan nakit ödemeye asıl ücret denir. Asıl ücretin İş Kanununun açık hükmü gereği, işçiye para ile ödenmesi zorunludur. Asıl ücret, uygulamada çıplak ücret, kök ücret, temel ücret ve dar anlamda ücret olarak da adlandırılmaktadır.

İş Kanununa göre, *asıl ücret* yanında *işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de*, ücret eklerini meydana getirirler. Ücret eklerinin, asıl ücretin aksine, para ile ödenmesinde bir zorunluluk yoktur. Bu bakımdan sadece fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim, provizyon, ikramiye, çocuk zammı gibi nakdî ödemeler değil, aynı zamanda yemek, giyim, ikametgah, ısıtma ve aydınlatma gibi *ayni ödemeler de* işçiye "ek ücret" şeklinde yapılabilir. Hemen belirtmek gerekir ki, kanunen ücret olarak kabul edilen "ek ücret" ödemeleri bizatihi ücret değil, ücretin ekleridir ve ödenmeleri çeşitli şartların gerçekleşmesine bağlıdır. Örneğin, çocuk parası verilmesi çocuk sahibi olunmasına bağlıdır. Hatta bazı işletmeler her çocuk sahibi işçisine değil, işletmede belirli bir süre çalışmış işçisine bu süreyi doldurduktan sonra çocuk parası ödemektedirler. Prim, ikramiye vs. için de aynı şeyleri söylemek mümkündür. Oysaki, asıl ücretin her zaman ödenmesi gerekir ve ödemeden kaçınılması mümkün değildir.

2. Ücretin Ödenmesi

Kanunen öngörülen işçi ücretinin ilke olarak, en geç ayda bir Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi gerekir. İşçi ücretinin işyerinde nakden ödenmesi veya bankadaki işçi hesabına kayden ödenmesi, ücretin ödenmesi açısından bir farklılık yaratmaz. Ücretin işyerinde mi, yoksa bankadaki işçi hesabına kayden mi ödeneceğini taraflar iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırabilirler.

İşçi ücretinin ilke olarak, işin yapılmasından sonra ve en geç ayda bir ödenmesi gerekir. Ancak iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. Ücretin işgününde ödenmesi gerekir. Eğer ödeme günü tatil gününe rastlarsa, ödeme tatili izleyen ilk işgününde yapılır. 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 sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Ücretin para ile ödenmesi asıl ücreti için geçerlidir. Ek ücretin aynî ödemeler hariç örneğin; çocuk zamları gibi bir kısmı, asıl ücretle birlikte, ödeme süresi sonunda veya başında verilebilse de, bu durum istisnadır.

Ücret, kural olarak, Türk parası ile ödenir. Ücretin, yabancı para olarak da kararlaştırılması mümkündür. Ancak ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması durumunda, ödeme gününde ki rayice göre Türk parası ile ödenmesi gerekir. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

3. Ücretin Korunması

Ücretin korunmasına yönelik getirilen düzenlemeleri, aşağıdaki gibi üç grupta incelemek mümkündür.

a) Asgari Ücret
b) Ücretin Bir İş Karşılığı Olmaksızın Ödenmesinin Öngörülmesi
c) Ücret Alacağına Güvence Getirilmesi

Asgari Ücret

Asgari ücret "*işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir*". Bu tanıma göre, iş mevzuatımız asgari ücret kavramında, *işçilere asgari bir yaşam düzeyini sağlama düşüncesini temel almış bulunmaktadır*.

Asgari ücret, iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi amacıyla belirlenir. Düşük ücretle çalıştırılmalarını önlemek için, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işlerde çalışanlara da asgari ücretten yararlanma imkânı sağlanmıştır.

Asgari ücretin saptanması konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir. Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile asgari ücretler en geç iki senede bir saptanır. Uygulamada asgari ücret, yılda bir veya iki kez, bazen de olağanüstü durumlarda daha kısa sürelerle belirlenebilmektedir. Asgari ücretin çok kısa süreler için belirlenmesinin başka bir deyişle asgari ücret miktarında bu kadar hızlı değişimin nedeni enflasyondur.

Asgari ücretleri mahalli veya bölgesel yahut ülke düzeyinde olmak üzere bir işkolu veya birden fazla işkolu yahut bütün işkollarını kapsayacak şekilde saptayabilecek Asgari Ücret Tespit Komisyonunun toplanabilmesi için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çağrısı şarttır. Asgari Ücret Tespit Komisyonu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan gündeme göre çalışır. Ancak İş Kanununda ücretlerin asgari sınırlarının en geç iki yılda bir belirlenmesi öngörüldüğüne göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çağrı yetkisinin kanunen en çok iki yıl ile sınırlandırılmış olduğunun kabulü gerekir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında, aşağıdaki sayılan kişilerden oluşur.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı,
- Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı,
- Hazine Müsteşarlığı temsilcisi,
- Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile,
- Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden

Komisyon asgari ücreti belirlerken kayıtsız şartsız hareket edemez. Asgari Ücret Tespit Komisyonu; asgari ücret mahalli düzeyde tespit edilecekse mahallin, bölge düzeyinde tespit edilecekse bölgenin, ülke düzeyinde tespit edilecekse ülkenin genel olarak bazı koşullarını göz önünde tutmak zorundadır. Bu koşulları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Sosyal durumu,
- Ekonomik durumu, ücretlilerin geçinme indeksleri, bu indeksler yoksa geçinme indeksleri,
- Fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel seyri,
- İşkolu veya işkollarının niteliği,

Asgari ücret tespit edilirken, işçinin bekar veya evli oluşu, geçindirdiği kimselerin sayısı vs. hususlar dikkate alınmamaktadır. Ancak asgari yaşam düzeyinin sadece işçiye sağlanmış olması, işçinin ailesinin, bekar veya evli oluşunun, geçindirdiği kimselerin sayısının göz ardı edilmiş olması, sosyal adalet ilkesi ile bağdaşmamakta ve asgari ücreti bu anlamda tartışılır hale getirmektedir.

Asgari Ücret Yönetmeliğine göre "asgari ücretin, bir günlük ücret olarak saptanması asıldır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda, gerekli ayarlamalar buna göre yapılır". Ayrıca asgari ücret, işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmamalarına göre de ayrı ayrı saptanmaktadır.

Asgari ücret komisyonunun asgari ücretin belirlenmesine ilişkin kararları kesindir. Bu bakımdan komisyonca alınan kararların geçerli olabilmesi için, ayrıca başka bir makam tarafından onaylanmasına gerek yoktur. Kararlar Resmî Gazete ile yayımlanarak yürürlüğe girer.

İş Kanunu ve Asgari Ücret Yönetmeliğinde asgari ücretin net veya brüt ücret şeklinde tespit edilmesine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Asgari ücretin net ücret şeklinde tespit edilmesine kanunen engel bir husus bulunmamasına rağmen, bugüne kadar uygulamada asgari ücretin brüt olarak saptandığı görülmektedir.

Ücretin Bir İş Karşılığı Olmaksızın Ödenmesinin Öngörülmesi

Ücret, işçinin işgörmesinin karşılığı olarak işverence yerine getirilmesi gereken bir borçtur. Dolayısıyla ücret iş karşılığı olarak ödenir. Ancak İş Kanununda ücretin iş karşılığı olmaksızın da ödenebileceği durumlar öngörülmüştür. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

1. İş Görülmediği Halde Ücret Ödenmesi
2. Zorlayıcı Bir Sebeple Çalışamama veya Çalıştırılamama Durumunda Ücret Ödenmesinin Öngörülmesi
3. Tatil Sürelerinde Ücret Ödenmesinin Öngörülmesi

1. İş Görülmediği Halde Ücret Ödenmesi

İşçiye iş görmediği halde, ücret ödenmesinin öngörüldüğü haller şunlardır:

- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler
- Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi gibi hallerde söz konusu olur.

2. Zorlayıcı Bir Sebeple Çalışamama veya Çalıştırılamama Durumunda Ücret Ödenmesinin Öngörülmesi

İş Kanununda belirtildiği şekilde ortaya çıkan zorlayıcı sebeplerle işçi işyerinde çalışamadığı veya çalıştırılamadığı durumlarda, *zorlayıcı sebep ne kadar devam ederse etsin*, işçiye en çok bir haftaya kadar her gün için, bir iş görmediği halde, *yarım ücret* verilir.

3. Tatil Sürelerinde Ücret Ödenmesinin Öngörülmesi

İşçiye bir iş karşılığı olmaksızın tatil sürelerinde ücret ödenmesi öngörülmüştür. İş karşılığı olmaksızın ücret ödenmesinin öngörüldüğü tatil ve izinleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

a) Hafta Tatili
b) Ulusal Bayram ve Genel Tatil
c) Yıllık İzin

a) Hafta Tatili

Hafta *tatili Pazar günüdür*. Pazar günü tatil yapan işyerlerinde, görevi gereği çalışması gereken kapıcı, bekçi gibi kimselere, çalıştıkları Pazar günü tatili yerine, hafta içinde birer gün izin verilir.

İş Kanununa göre bir iş karşılığı olmaksızın, bir gündelik tutarında hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için, her şeyden önce işçinin çalıştığı *işyerinin İş Kanunu kapsamına giren bir işyeri olması gerekir*. Ancak bu koşul, hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için yalnız başına yeterli değildir. Bu bakımdan İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışan işçiye her zaman hafta tatili ücreti ödenemez. Hafta tatili ücretinin ödenebilmesi için ayrıca, işçinin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde, hafta *tatili gününden önce Kanunda belirlenen iş günlerinde çalışmış olması koşulu aranır.* Buna göre, hafta tatilinden önceki altı işgününde, günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmayan, örneğin; mazeretsiz olarak bir gün veya birkaç saat işe gelmeyen işçi hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır. Bununla beraber İş Kanununda, çalışılmadığı halde bazı günlerin, altı gün çalışmış olma koşulunun gerçekleşmesinde, tamamen veya kısmen çalışma süresinden sayılmak suretiyle, çalışma sürelerinin hesabında dikkate alınabileceği hüküm altına almış bulunmaktadır. İş Kanununa göre, çalışılmadığı halde hafta tatili ücretinin hesaplanmasında çalışılmış gibi hesaba katılan bu günleri, şu şekilde sıralayabiliriz:

- Çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar,
- Günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Evlenmelerde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- Ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,
- Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından işçiye bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

b) Ulusal Bayram ve Genel Tatil

"Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun"a göre *ulusal bayram* yalnız cumhuriyetin ilân edildiği *29 Ekim günüdür*. Bayram 28 Ekim günü saat 13'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Aynı Kanunda *genel tatil günleri* ise şu şekilde sıralanmıştır:

Zafer Bayramı	:	30 Ağustos günü.
Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı	:	23 Nisan günü.
Ramazan Bayramı	:	Üç buçuk gün
Kurban Bayramı	:	Dört buçuk gün.
Yılbaşı günü	:	Ocak ayının birinci günü.
Atatürk'ü Anma ve		

İş Kanununa göre, 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. Buna göre, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödenebilmesi için, *İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışan işçi olunması* gerekli ve yeterlidir.

Belirtilen bütün bu ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ödenecek ücret ise, işçinin bu günlerde çalışmış olup olmamasına göre değişmektedir. Eğer işçi *bugünlerde çalışmamışsa*, bir iş karşılığı olmaksızın işçiye ödenecek tatil günü ücreti, işçinin çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. *İşçi ulusal bayram ve genel tatil gününde tatil yapmayarak çalışmışsa,* bir iş karşılığı olmaksızın ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti tam olarak ödendiği gibi, ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. Dolayısıyla işçiye çalıştığı ulusal bayram ve genel tatil gününe ilişkin ücreti, bir kat fazlasıyla ödenir

c) Yıllık İzin

Yıllık ücretli izin hakkı, Anayasa ile kabul edilen ve düzenlenmesi kanuna bırakılan bir temel haktır. Anayasaya uygun olarak İş Kanununda düzenleme konusu yapılan, şahsa bağlı haklardan sayılan yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilebilmesi mümkün değildir. Başka bir deyişle, işçi bu hakkın ne kendisinden ne de kullanılmasından vazgeçemez. Bu bakımdan ücretli iznini kullanmakta olan işçi izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalışamaz; çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için *İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde*, işe girdiği günden başlayarak *en az bir yıl çalışan* işçi olmak gerekir. Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için değinilen bu iki şartın birlikte gerçekleşmesi gerekir. Aksi halde yıllık ücretli iznin verilmesi gibi bir zorunluluktan söz edilemez.

Bu bakımdan süreksiz işlerde olduğu gibi, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara, 4587 sayılı İş Kanununun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmek için çalışılması gereken en az bir yıllık süre, işçinin işyerinde bilfiil işe başladığı günden itibaren aşağıda değinilen hususlar göz önünde tutularak hesaplanır:

- İş sözleşmesi deneme süreli yapıldığı durumlarda deneme süresi,
- İşçilerin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler,
- Bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler,
- Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler,
- Kamu iktisadî teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler,
- İşçinin bilfiil çalışılmadığı halde *çalışılmış gibi sayılacak haller*
  - —*İşçinin* uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz),
  - —Kadın işçilerin 74'üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
  - —İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz),
  - —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),
  - —66'ncı maddede sözü geçen zamanlar,
  - —Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
  - —3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,
  - —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,
  - —İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana ve babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler,
  - —İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65'inci maddedeki kısa çalışma süreleri,
  - —Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin

Yukarıda belirtilen işçinin bilfiil çalışmadığı halde çalışmış gibi sayılan haller, sınırlıdır. Bu hallere benzer hallerin de çalışılmış gibi sayılan hallerden kabul edilmesi mümkün değildir.

İşveren değişikliği işçilerin yıllık ücretli izin hakkını etkilemez. İşveren değişikliği olsa bile, işçilerin yıllık izin hakkı, yukarda değinilen esaslar çerçevesinde, sanki işveren aynı kalmış, değişmemiş gibi devam edecek ve işçilerin yıllık ücretli izin ücretleri yeni işveren tarafından ödenecektir.

İş Kanununa göre işçinin hizmet süresine göre değişen yıllık normal ücretli izin süresinin aşağıda belirtilen günlerden az olması mümkün değildir.

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

Çocukların, gençlerin ve yaşlıların durumları göz önüne alınarak İş Kanununda, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin *yirmi günden az olamayacağı* hüküm altına alınarak bu gibi kimselere hizmet sürelerine bakılmaksızın en az 20 gün olmak üzere *daha uzun süreli* bir yıllık izin hakkı tanımıştır.

Kanunen belirtilen bu süreler, kuşkusuz asgari izin süreleridir. Bunların iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılması mümkündür.

Genel olarak işçinin hizmet süresine göre, yıllık ücretli izin süresi, 14, 20 ve 26 gündür. Ancak *yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz*. Buna göre, yıllık izin süresinin ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleriyle çakışması durumunda, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri kadar yıllık izin süresi uzayacaktır. Örneğin, 20 günlük bir yıllık izin süresi içinde 3 gün Pazar tatili varsa, bu 20 günlük süreye 3 günlük Pazar tatili süresi daha eklenecektir. Söz konusu 20 günlük izin süresi ile ayrıca 2 günlük bayram tatili çakışmışsa, 2 günlük bayram tatili süresi de 20 günlük izin süresine eklenecek ve izin süresi 20+3+2=25 gün olacaktır.

Bunun dışında, yıllık ücretli izinlerini 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 dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşçinin talebi üzerine verilmesi zorunlu olan yol izni olarak adlandırılan bu izin ücretsiz olup, yalnız iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan kimselere verilir. Hemen eklemek gerekir ki, işçinin böyle bir izin isteyebilmesi için iznini geçireceği yerin gerçekten yol izni almasını gerektirecek uzaklıkta bulunması gerekir. Zira

Kanunumuz bu hususu işçilerin belgelemeleri koşulunu getirmiştir. Bu şartlar altında işveren duruma uyacak şekilde *gereken* ücretsiz yol iznini vermek zorundadır.

Genel bir kural olarak, yıllık iznin, hem işçinin ve hem de işverenin yararına en uygun düşen bir zamanda kullanılması yerinde olur. İşverenler izin kurullarının veya izin kurulları bulunmayan işyerlerinde izin kurulu yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerlerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre yıllık izinlerin her yıl senenin belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini belirleyip, işyerinde ilan edebilirler. Bu bakımdan işverenler bir dereceye kadar yıllık izinlerin kullanılış zamanı üzerinde etkili olabilmektedirler.

İşverenlerin böyle bir karar alırken danışmak zorunda bulundukları *izin kurulları* işçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde, işveren veya işveren vekilini temsil eden bir kişinin başkanlığında işçileri temsilen varsa, işyeri sendika temsilcisince seçilen iki kişi olmak üzere üç kişiden oluşur. 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.

Genel ilke iznin bölünememesi olmakla birlikte, İş Kanununda öngörülen izin süreleri, *tarafların anlaşması ile*, bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

Ücret Alacağına Güvence Getirilmesi

Daha önce değinildiği üzere, ücret işçinin kendi ve ailesinin geçimini sağlayan, çok kere tek geliridir. Bu bakımdan işçi ücretlerinin sadece yüksek olması yeterli bulunmayıp, aynı zamanda bu ücretlerin, ücret ödeme günlerinde, kanunen ücretlerden kesilmesi öngörülen vergi, sosyal sigorta primleri gibi kesintiler hariç, mümkün olduğu oranda kesintilere uğramaksızın en yüksek miktarıyla işçilere ödenmesi gerekir. Başka bir deyişle, sadece işçiye ödenen ücretin değil aynı zamanda onun *eline geçen paranın da belli bir miktarın altına düşmemesi zorunludur.* Bu bakımdan ücretin hiç değilse bir kısmının, işçinin elinden alınmasına imkân verilmeyecek şekilde güvence altına alınmış bulunması şarttır. Aksi halde işçi ve ailesinin sıkıntıya düşeceği açıktır. Bu sebepten devletlerin öteden beri bazı kanunî hükümler koymak suretiyle, diğer bütün alacak şekillerinde rastlanıldığının çok üstünde kurallarla, ücret alacaklarını güvence altına almaya çalıştığı görülür.

Nitekim aynı görüş açısından hareket edilerek, Türk iş hukuku mevzuatına da çeşitli yönlerden işçilerin ücret alacaklarının güvence altına alınmasını sağlayan koruyucu hükümlerin konulduğu görülür. Bu şekilde özellikle ücret alacağının güvencesini sağlayan özel tedbirler şu şekilde sınıflandırılabilir;

1. İş Kanununda Bulunan Özel Tedbirler
   a) Ücret Ödenmesine Karışma
   b) Ücret Haczini Sınırlama
   c) Ücretin Devir ve Temlik Hakkını Sınırlama
   d) Ücretten Kesilecek Para Cezalarını Ücretin Belli Bir Miktarıyla Sınırlama
   e) Müteahhitlerin Ücret Borçlarının Bu Kimselerin İstihkaklarından Ödenmesini Sağlama
2. İş Kanunu Dışında Çalışma Mevzuatımızda Bulunan Özel Tedbirler
   a) Ücretin Bir Kısmının Takas ve Mahsup Edilememesi
   b) İflâs ve Haciz Halinde Ücret Alacaklarına Tanınan Üstünlük

1. İş Kanununda Bulunan Özel Tedbirler

İş Kanununda ücret alacağının güvence altına alınmasını sağlayan özel tedbirleri beş grupta toplamak mümkündür. Bunlar şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

a) Ücretin ödenmesine karışma

İş Kanununda ücretin korunması bakımından işçiye ödenecek ücretin ödenmesine üç değişik biçimde karışmayı öngören düzenlemeye yer verilmiştir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Ödeme Şekline Karışma (Ücretin Türk Parası ile ödenmesi, işyerinde ödenmesi veya bir banka hesabına yatırılması)
- Ödeme Zamanına Karışma (ayda bir veya haftada bir ödenmesi)
- Ücretin Korunması Bakımından Kantin Açılmasına Karışma

Bu karışma biçimlerinden ilk ikisi ücretin ödenmesi başlığı altında incelenmiştir. **Ücretin korunması bakımından kantin açılmasına karışma** ise şu şekilde olur. İş Kanununa göre "İşyerlerinde, yüzelli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir".Madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, kantin konusunda işverene düşen görev, işyerinde 150 ve daha fazla işçi çalıştırılması koşuluyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatifine yer tahsis etmektir.

b) Ücret Haczini Sınırlama

İş Kanununa göre, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilemez. Ancak İş Kanununda öngörülen söz konusu haciz yasağı, nafaka borcu alacaklılarının haklarını ortadan kaldırmaz. Başka bir deyişle, işçi aile üyelerinden birine (ana, baba, füru, kardeş, eş gibi) nafaka ödemeye mahkûm edilmişse, ücretin haczedilemeyen kısmı üzerine de haciz konulabilecektir. Bu durumda kuşkusuz işçinin yaşaması ve varsa diğer kanunî nafaka borcunu ifa edebilmesi için gereksinim duyduğu paranın kendisine bırakılması şarttır.

c) Ücretin Devir ve Temlik Hakkını Sınırlama

Ücretin devir ve temlik hakkını sınırlama konusunda İş Kanununda işçi aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının başkasına devir ve temlik olunamayacağı hüküm altına alınmıştır.

d) Ücretten Kesilecek Para Cezalarını Ücretin Belli Bir Miktarıyla Sınırlama

Ücretten kesilecek para cezalarını ücretin belli bir miktarıyla sınırlama konusunda İş Kanununda**,** , işçi ücretlerinden para cezası olarak yapılacak kesintilerin *bir ayda iki gündelikten* veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin *iki günlük kazancından* fazla olamayacağı hüküm altına alınmıştır.

e) Müteahhitlerin Ücret Borçlarının Bu Kimselerin İstihkaklarından Ödenmesini Sağlama

Müteahhitlerin ücret borçlarının bu kimselerin istihkaklarından ödenmesini sağlama konusunda şu hüküm öngörülmüştür. Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadî teşebbüsleri yahut özel kanununa veya özel kanunla verilmiş yetkiye 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.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerlerinde 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 kısmı üzerinde hüküm ifade eder.

İş Kanununda ise, işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulması öngörülmüştür. Bu hükme göre, Ücret Garantisi Fonundan işçilerin son üç aylık ücret alacakları karşılanacaktır. Bu fon, "işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir.

2. İş Kanunu Dışında Çalışma Mevzuatımızda Bulunan Özel Tedbirler

İş Kanunu dışında çalışma mevzuatımızda, ücret alacağının güvence altına alınmasını sağlayan özel tedbirleri ise üç grupta toplamak mümkündür. Bunlar şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

a) Ücretin Bir Kısmının Takas ve Mahsup Edilememesi

Ücretin bir kısmının takas ve mahsup edilememesi konusunda getirilen düzenlemeye göre, işçilerin ücret alacaklarının, *işçinin muvafakatı olmaksızın* işveren tarafından takas edilmesi mümkün değildir.

b) İflâs ve Haciz Halinde Ücret Alacaklarına Tanınan Üstünlük

İflâs ve haciz halinde ücret alacaklarına tanınan üstünlük konusunda İcra ve İflas Kanunda öngörülen hükme göre, işveren işçi ücretlerini henüz ödemeden iflâs edecek olursa; *aşağıda öngörülen* işçi ücretleri imtiyazlı alacalardan sayılır. İmtiyazlı alacak olarak bu ücretler, birinci sırada yer aldıkları için öncelikle ve tam olarak ödenir.

- İflâsın açılmasından bir önceki sene için hizmetçi ücretleri,
- İflâsın açılmasından önceki altı ay için yazıhanenin memur, kâtip, müstahdemleriyle müessesede daima çalışan memur ve müstahdemlerin ücretleri,
- İflâsın açılmasından önceki altı ay için gündelik veya parça üzerine çalışan fabrika işçileriyle sair işçilerin ücretleri.

c) Kanunî İpotek Hakkının Sağlanması

Kanuni ipotek hakkı sağlanması konusunda getirilen düzenlemeye göre, işçiler yapı veya arsa sahibi yahut müteahhitte olan ücret alacakları için kanunî bir ipotekten faydalanır ve bu haklarını tapuya tescil ettirebilirler. Taşınmaz inşaatında çalışan işçilere ücret alacakları için o taşınmaz üzerinde kanuni ipotek hakkı verilmesindeki amaç, kuşkusuz ücretini alamaması suretiyle kendisinin ve ailesinin yoksulluk içersine düşmesini önlemek ve işçinin haklarının kaybolmamasını sağlamaktır.

Ücret Ödemelerinin ve Yüzdelerin Belgelenmesi

İş Kanununda ücret ödemelerinin ve yüzdelerin belgelenmesi konusunda işverenlere bazı yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülükleri şu şekilde sıralayarak açıklayabiliriz:

1. Ücret Hesap Pusulası Vermek
2. Yüzdelerden Toplanılan Paraların Eksiksiz Olarak İşçilere Ödenmesi Zorunluluğu

İşverenler işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek ve yüzdelerden toplanılan paraları eksiksiz olarak işçilere ödemek zorundadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ ALMA BORCU

İşçiler kullandıkları makinelerden veya işyerinin diğer bazı teknik tesisatından, sağlığa zararlı, yabancı ve patlayıcı maddelerden, tehlikeli ışınlardan, gürültülü veya iyi havalandırılmamış tozlu yerlerde çalışmak gibi işyerindeki çalışma düzeninden kaynaklanan bir takım tehlikelerle karşı karşıya bulunurlar. Bu tehlikeler özellikle ana olan kadın, çocuk ve genç işçiler için büyük önem arz eder. Bu nedenle söz konusu tehlikelere karşı işçinin beşeri ve sosyal varlığını korumak, işyerinin doğrudan doğruya veya dolayısıyla uğrayacağı maddî zararları ve ekonomik alandaki işgücü kayıplarını önlemek için işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir takım tedbirlerin alınması zorunludur.

Günümüzde iş güvenliği ile ilgili çalışmalar iki yönlü yürütülür. Bunlar şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

1. Önleyici Tedbirler

İşyerinde bulunan makine ve cihazların, ham ve mamul maddelerin bünyelerinde mevcut tehlikeleri önceden araştırmak ve bu tehlikelere karşı alınacak önlemleri belirtmek ve tespit edebilmek için yapılan çalışmalardır.

2. Koruyucu Tedbirler

İşyerinde mevcut eşya ve hareketlerle iş hayatı boyunca temas etmek zorunluluğu karşısında bulunan işçiyi iş güvenliğinin önem ve gereği hususunda eğitme, ona korunma alışkanlıkları ile önlem yollarını gösterme ve benimsetmeye yönelik çalışmalardır.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önleyici ve Koruyucu Tedbirler

İşverenin iş sözleşmesinden doğan en önemli borçlarından biri de **iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alma borcudur**. Bu borç, işvereni işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü kılar. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda anılan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Ayrıca işverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını da denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları meslekî riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Kanunda öngörülen hükümlerin ayrıntıları yönetmeliklerle düzenlenmiştir. Çok çeşitli olan yönetmelik hükümleri çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

İş Kanununda ve bu Kanuna uygun olarak yürürlüğe giren yönetmeliklerdeki hükümlere göre, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler iki başlık altında incelenebilir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

1. İşyeri ile ilgili tedbirler
2. Kişilerle ilgili tedbirler

1. İşyeri ile İlgili Tedbirler

İşyeri ile ilgili tedbirleri, aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

a) Kanununa bağlı işyerlerinden bazılarına getirilen kurma izni alma zorunluluğu
b) İşyeri kurulduktan sonra, faaliyete geçebilmek için, işletme belgesi de alma zorunluluğu
c) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümlerinin uygulanması zorunluluğu
d) İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını ve uygulamasını sağlamak amacıyla öngörülen işin tamamen veya kısmen durdurması veya işyerinin kapatılmasına ve işçilerin çalışmaktan alıkonulmasına ilişkin yaptırım
e) Kanunda öngörülen işyerlerinde İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması zorunluluğu
f) Kanunda öngörülen işyerlerinde mühendis veya teknik eleman görevlendirme zorunluluğu

a) Kanununa bağlı işyerlerinden bazılarına getirilen kurma izni alma zorunluluğu

Bu izin işyeri kurulmaya başlamadan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili kuruluşuna başvurularak alınır. Yetkili kuruluşa yapılan başvuruya kurma izni için gerekli işyeri ile ilgili plan, proje vs. hususlar eklenir. Bakanlığın ilgili Grup Başkanlığında, kurulacak işyerinin sağlık ve güvenlik şartlarına uygun kurulup kurulmayacağı, gönderilmiş olan evrak üzerinden incelenir. Eksiklikler görülürse bunların tamamlanması, aksaklıkların giderilmesi istenir. Bundan sonra *kurma izni verilir*. Ancak bu izin alındıktan sonra, verilen belgelerde gösterilen sağlık ve güvenlik şartlarına uyularak işyerini kurmakta serbestlik kazanılır.

b) **İşyeri kurulduktan sonra, faaliyete geçebilmek için, *işletme belgesi* de alma zorunluluğu**

İşletme belgesi almak için, kurma izni alınan makama başvurulması gerekir. Söz konusu başvuru, kurulan işyerinin daha önce verilen plan ve projelere uygun kurulup kurulmadığının muayene ve kontrolünün yapılması amacıyla yapılır. Bu nedenle işletme belgesi almak için yapılan başvuru üzerine iş güvenliği müfettişleri yeni kurulan işyerine giderek muayene ve kontrollerde bulunurlar. Bunun sonunda o işyerinin asılları kendilerinde bulunan plan ve projelere uygun kurulduğu tespit olunursa, kurma izni veren makamca bu sefer *işletme belgesi verilir*. Uygun görülmezse veya eksiklikler bulunursa işletme belgesi verilmeden önce eksik bulunan hususlar tamamlattırılır.

c) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümlerinin uygulanması zorunluluğu

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olunması, o işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümlerinin uygulanmayacağı anlamını taşımaz.

d) İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını ve uygulamasını sağlamak amacıyla öngörülen işin tamamen veya kısmen durdurması veya işyerinin kapatılmasına ve işçilerin çalışmaktan alıkonulmasına ilişkin yaptırım

Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre *iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır*. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür. Yetkili makamlarca verilen izinle bir işyeri kurularak işletilmeye başladıktan sonra o işyerinde başkaca tesisat yapılmış olmadıkça (örneğin kaçak bir tesisat gibi) diğer yönlerden noksanlar görüldüğü iddiasıyla, iş durdurulamaz. İş Kanununun 79'uncu maddesine göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde 6 işgünü içinde itiraz etmek yetkisi vardır. İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve 6 işgünü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

Belirtilen sebeplerle makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermek zorundadır.

Ayrıca bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da *çalışmaktan alıkonulur*.

e) Kanunda öngörülen işyerlerinde İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması zorunluluğu

İş Kanununa göre, "*sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür*". İşverenler bu kurullar tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

f) Kanunda öngörülen işyerlerinde mühendis veya teknik eleman görevlendirme zorunluluğu

İş Kanununa göre işverenler; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek

hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

2. Kişilerle İlgili Tedbirler

Kişilerle ilgili tedbirleri, aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

a) İçki ve uyuşturucu madde kullanma yasağı
b) İşçilerin herhangi bir işe alınırken genel bir sağlık muayenesinde geçirilmesi ve ağır ve tehlikeli işlerde çalışacakların vücutça yapacağı işlere elverişli oldukları ile ilgili hekim raporu arama zorunluluğu
c) İşyeri hekimi çalıştırma ve bir işyeri sağlık birimi oluşturma zorunluluğu
d) İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınıncaya kadar işçinin çalışmaktan kaçınmasının öngörülmesi
e) İşverenlerin işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirme ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini verme zorunluluğu

a) İçki ve uyuşturucu madde kullanma yasağı

İş Kanununa göre, işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. İçki yasağı; aşağıdaki işçiler için *uygulanmaz*:

- Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen işçiler,
- Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde, işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan işçiler,
- İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan işçiler

Ayrıca işverenler bazı özel durumlarda, (örneğin, işyerinin kuruluş yıl dönümü gibi) işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, örneğin işyeri yemekhanesinde, içki içilmesine izin vermek isterse, bu izni ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla vermek istiyorsa onları belirlemekte serbesttirler.

b) İşçilerin herhangi bir işe alınırken genel bir sağlık muayenesinde geçirilmesi ve ağır ve tehlikeli işlerde çalışacakların vücutça yapacağı işlere elverişli oldukları ile ilgili hekim raporu arama zorunluluğu

Raporu olmayan kimse böyle bir işte çalıştırılamaz. 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamaz. 16 yaşını doldurmuş 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerle, her yaştaki kadınların çalıştırılmaları uygun bulunan ağır ve tehlikeli işler, bu işleri gösteren tüzüğe bağlı cetvelde (Ç) ve (K) harfleri ile işaretlenmiştir. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar altı ayda bir periyodik muayenelere bağlı tutulmak zorundadırlar. Sıhhi bakımdan tehlike arz ettiği için kadınlara ve çocuklara ilişkin bazı çalışma yasakları konulmuş, 15 yaşını doldurmuş 18 yaşını bitirmemiş işçilerin herhangi bir işe alınmadan önce ve 18 yaşını doldurucaya kadar en az her altı ayda bir doktor muayenesinden geçirilmesi öngörülmüştür.

c) İşyeri hekimi çalıştırma ve bir işyeri sağlık birimi oluşturma zorunluluğu

İş Kanununa göre, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

d) İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınıncaya kadar işçinin çalışmaktan kaçınmasının öngörülmesi

İş Kanununa göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. Bu kurulun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Söz konusu kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işlerlerinde işçiler altı işgünü içinde, İş Kanunu Mad.24/I'e uygun olarak belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini derhal feshedebilir.

e) İşverenlerin işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirme ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini verme zorunluluğu

İşverenler işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ

Başlangıçta iş sözleşmelerinin sona ermesi sorununa, genel hukuk kuralları içersinde, özellikle Borçlar Hukuku çerçevesinde, sıradan bir hukuk sorunu gibi, çözüm yolu arandığı görülür. Bu durum kendine özgü özellikleri ve esprisiyle modern iş hukukunun ortaya çıkışına kadar devam etmiştir. Modern iş hukukunun ortaya çıkışı ile birlikte iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine yönelik bazı özel düzenlemeler getirilmiştir. Bununla beraber İş Kanununa göre genel bir kanun olan Borçlar Kanununun iş sözleşmelerinin sona ermesiyle ilgili genel sona erme sebepleri, İş Kanununa göre kurulan iş sözleşmeleri için de geçerlidir.

İş sözleşmelerinin sona ermesi, aşağıdaki şekilde üçe ayrılarak incelenebilir:

1. İş Sözleşmelerinin Genel Sebeplerle Sona Ermesi
2. Haklı Nedenle Sona Erdirme (Haklı Nedenle Fesih, Derhal Fesih-Bildirimsiz ya da Süresiz Fesih)
3. Bildirimli Sona Erdirme (Bildirimli Fesih, Süreli Fesih)

1. İş Sözleşmelerinin Genel Sebeplerle Sona Ermesi

İş sözleşmelerini genel sebeplerle sona ermesi üç halde söz konusu olur. Bu haller, şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

a) İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü
b) Ölüm

a) İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü

İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmenin içeriğini, diledikleri şekilde serbestçe belirleyebilirler. Ancak iş sözleşmeleri de Borçlar Kanununda düzenlenen diğer sözleşmeler gibi Kanunun genel sınırlandırmalarına tabidir. Bu nedenle taraflar sözleşmenin içeriğini belirleme konusunda serbest olsalar da, kanunların emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına, ahlâk ve adaba aykırı düzenlemelere yer veremezler. Ayrıca iş sözleşmesinin yapıldığı sırada konusunun imkânsız olmaması da gerekir. Başka bir deyişle fiili, hukuki ve ekonomik nedenlerle gerçekleştirilmesi imkânsız olan konular üzerinde iş sözleşmesi yapılamaz. Yapıldığı takdirde iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü yaptırımı ile karşı karşıya kalınabilir. Hükümsüzlük yaptırımı iki şekilde ortaya çıkar. Bunlar:

- İş Sözleşmesinin Geçersizliği
- İş Sözleşmesinin

- **İş Sözleşmesinin Geçersizliği**

Genel hükümler uyarınca iş sözleşmesi taraflarından birinin veya her ikisinin ehliyeti ile ilgili noksanlıklar, iş sözleşmesinin Kanunun ve tarafların öngördüğü şekil şartına uygun yapılmaması, iş sözleşmesinin konusunun kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına, ahlak ve adaba aykırı olması, iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurur.

Geçerlik koşullarına ilişkin noksanlık ve aykırılığın sözleşmenin belirli bir bölümüne ya da tamamına ilişkin olup olmamasına göre, geçersizlik kısmi ya da tam (mutlak) olabilir. Söz konusu noksanlık ve ayrılık sözleşmenin sadece belirli bölümünü ilişkin ise geçersizlik kısmidir. Ancak söz konusu noksanlık ve aykırılık ile sözleşmenin yapılması mümkün değilse, bu durumda tam geçersizlik söz konusudur.

İş sözleşmesinin geçersizliği, herkes tarafından herhangi bir süreye tabi olmadan ileri sürülebileceği gibi, hâkim tarafından da kendiliğinden göz önünde bulundurulur.

Genel hükümlere göre geçersizlik halinde kural olarak iş sözleşmesi baştan itibaren hükümsüzdür. Zira böyle bir sözleşme daha başlangıçta "ölü doğmuş" kabul edildiğinden geçerlilik kazanamaz. İşçiyi koruyan bir hukuk dalı olan iş hukukunda ise işçiyi koruma düşüncesi gereği, geçersizlik halinde, iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürüldüğü ana kadar geçerli bir sözleşme olduğu başka bir deyişle, geçersizlik halinde iş sözleşmelerinin başlangıçtan itibaren değil, geleceğe yönelik olarak geçersiz olacağı kabul edilmektedir. Bu durumda geçersiz olan iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiler İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve diğer mevzuat hükümlerine göre kendilerine sağlanan haklardan geçmişe dönük olarak yararlanabilecektir. İş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılması halinde ise söz konusu haklardan yararlanabilmek mümkün değildir. Hatta Borçlar Kanununa göre geçersizliğin ileri sürüldüğü ana kadar yerine getirilen edimlerin sebepsiz zenginleşme esaslarına göre iade edilmesi de gerekecektir. Örneğin, Yargıtay yaş küçüklüğü veya kadın olması nedeniyle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan kişinin, yasağa rağmen çalıştırılması halinde işçi sayılacağını ve SSK'dan yararlanacağını; aksi halde ehliyet noksanlığı nedeniyle sözleşmenin geçersiz sayılmasının, kanundaki güçsüz olan işçinin korunması amacına aykırı düşeceğini belirtmiştir. Ancak hukuk düzeni tarafından hiçbir surette kabul edilemeyecek ve hukuk düzeninin temel ilkelerine tamamen aykırı olan durumlarda veya Ceza Hukukunda suç olarak kabul edilen hallerde, hukuken geçerli sayılabilecek bir ilişkisinin kurulduğu kabul edilemez.

- **İş Sözleşmesinin İptali**

İş sözleşmesi hata, hile, veya ikrah tesiri altında yapılmış veya gabinle sakatlanmışsa, iptali mümkündür. İş sözleşmesinin yapılması sırasında iradesi hata, hile, ikrah ve gabin gibi nedenlerle sakatlanan taraf, hata ve hile halinin öğrenildiği, ikrahın ortadan kalktığı andan itibaren bir yıl içinde sözleşme ile bağlı kalmak istemediğini karşı tarafa beyan ederek, iş sözleşmesinin iptalini isteyebilir. Gabin halinde ise zarara uğrayan taraf, bir yıl içinde aynı şekilde sözleşmenin iptalini isteyebilir.

İş sözleşmesinin yapılması sırasında hata ve hile ile taraflardan birinin diğerini yanıltmış olması hali, Borçlar Kanununa göre iş sözleşmesinin iptalini gerektirdiği gibi, İş Kanununa göre de haklı sebebe dayalı olarak iş sözleşmesinin feshini gerektirir. Bu bakımdan iptal nedenlerinin iş sözleşmesinin feshi açısından da haklı sebep teşkil ettiği hallerde, Borçlar Kanununun iptale ilişkin hükümleri değil, İş Kanununun feshe ilişkin hükümleri uygulama alanı bulur. Zira İş Kanunundaki özel hüküm karşısında Borçlar Kanununun genel hükümlerinin uygulanmaması gerekir.

İş sözleşmesinin geçersizliğinde olduğu gibi, iptali halinde de sözleşmenin geleceği yönelik olarak ortadan kalkacağı kabul edilmektedir.

b) Ölüm

İş sözleşmesi işçinin ölümüyle son bulur. İşverenin ölümü ise iş sözleşmesinin sona ermesini gerektirmez. İşverenin yerine kim geçmişse iş sözleşmesi o kimse ile işçi arasında kurulmuş bir şekilde devam eder. Yeni bir sözleşme yapma zorunluluğu yoktur. Bu husus işyerinin devri halinde de aynen geçerlidir.

İş sözleşmesi işverenin şahsı göz önünde tutularak yapılmışsa ancak bu durumda işveren öldüğü zaman iş sözleşmesi de sona erer. Örneğin, bir hastaya bakmak için yapılan iş sözleşmesi hastanın ölümüyle sonar erer.

c) Tarafların Uzlaşması

İş sözleşmesinin tarafları, nasıl serbest irade beyanında bulunmak suretiyle bir sözleşme kurabiliyorlarsa, karşılıklı olarak uzlaşmak suretiyle diledikleri anda da kurdukları iş sözleşmesini sona erdirebilirler. Sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli yapılmış olmasının uzlaşma ile sözleşmeyi sona erdirmeye etkisi yoktur.

d) Sürenin Dolması

İş sözleşmesinin sürenin dolması ile kendiliğinden sona ermesi, yalnızca belirli süreli iş sözleşmeleri için mümkündür. İş sözleşmesi belirli bir süre için yapılmış veya iş sözleşmesinde bir süre öngörülmemesine rağmen, böyle bir süre, iş sözleşmesine konu olan işin niteliğine bağlı olarak anlaşılmakta ise, aksi kararlaştırılmadıkça, sona erdirme bildirimine (fesih bildirimine) gerek kalmaksızın, iş sözleşmesi söz konusu sürenin dolmasıyla sona erer. Sözleşmenin sona ermesine rağmen işçi çalışmaya devam eder ve işveren de buna ses çıkarmazsa, bu durumda, sözleşme sükut ile yenilenmiş olur. Ancak yenilenme 1 yıldan ve daha uzun süreli iş sözleşmeleri için 1 yıl, 1 yıldan daha kısa süreli sözleşmeler için aynı süreyle yenilenmiş sayılır. Örneğin, 5 yıl süreli bir iş sözleşmesi sürenin dolması ile sona ermiş ancak işçi çalışmaya devam etmiş işverende ses çıkarmamışsa 1 süreyle yenilenir. Söz konusu sözleşmenin süresi 8 ay olsaydı, 8 ay süreyle yenilenmiş olacaktı.

2. Haklı Nedenle Sona Erdirme (Haklı Nedenle Fesih, Derhal Fesih-Bildirimsiz ya da Süresiz Fesih)

Herhangi bir ayırım yapılmaksızın hem belirli süreli iş sözleşmeleri ve hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebilir.

Haklı bir nedene dayanan taraflardan birinin bir sözleşmeyi beyan edeceği iradesiyle derhal sona erdirmesine haklı nedenle sona erdirme denir. Haklı nedenle sona erdirme;

- Herhangi bir ayırım yapılmaksızın sürekli bir iş için yapılmış bulunan, hem belirli süreli iş sözleşmeleri ve hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanabilir.
- Sözleşme taraflarından birin haklı bir nedeninin bulunması durumunda başvurulabilecek sona erdirme biçimidir.
- Tek taraflı yöneltilmesi gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır.

Taraflar açısından haklı nedenin varlığı, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez. İş sözleşmesinin sona ermesi için, haklı nedenlere dayalı olarak iş sözleşmesini feshetme hakkını kazanan tarafın, iş sözleşmesini sona erdirmek istemesi ve bu yoldaki iradesini karşı tarafa yöneltmesi başka bir deyişle fesih bildiriminde bulunması gerekir. Bu yönüyle haklı nedenle fesih bildirimi, iş sözleşmesi taraflarından birinin, sözleşmenin feshedildiğini karşı tarafa bildiren, tek taraflı irade açıklamasıdır. İş Kanununda yapılan diğer bildirimler gibi, fesih bildiriminde de genel kural, ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmasıdır. Yapılan bildirimin karşı tarafça alınmaması, imza atmaması halinde ise durum, bildirimin yapıldığı yerde, bir tutanakla tespit edilir. Posta ile yapılacak bildirimler iadeli taahhütlü olarak yapılmalıdır.

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin *belirsiz süreli iş sözleşmesi*, *işçinin davranışı ve verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez*. İş sözleşmesini fesheden taraf, fesih bildiriminde açıklamış olduğu fesih nedeniyle bağlıdır. Bu bakımdan iş sözleşmesini fesheden taraf, fesih anından sonra ortaya çıkan veya daha önce var olan başkaca sebeplerin de bulunduğunu ileri süremez.

İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Sona Erdirme Halleri

a) İşçi Açısından

İş Kanununun 24. maddesinde işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirme olanağı veren haller; "Sağlık Sebepleri", "Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri", ve "Zorunlu Sebepler" şeklinde üç grupta toplanmıştır.

Sağlık Sebepleri:

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması *işin niteliğinden doğan* bir sebeple *işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması*.
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işverenin yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşamayan bir hastalığa tutulması.

Ahlâk ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri:

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işverenin işçiyi yanıltması.
- İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi veya işçiye cinsel tacizde bulunması.
- İşverenin işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunması.
- İşçinin diğer *bir işçi veya üçüncü kişiler* tarafından *işyerinde cinsel tacize uğraması* ve *bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması.*
- İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi.
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı veya tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması, yahut çalışma şartlarının uygulanmaması.

Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, yukarıda belirtilen hallerle sınırlanamaz. *Bu* hallere benzer haller de, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller kapsamında değerlendirilmelidir.

Zorlayıcı Sebepler

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilir. İş sözleşmesinin zorlayıcı sebeple sona erdirilebilmesi için;

- Zorlayıcı sebep işyerinde ortaya çıkacak,
- Zorlayıcı sebep, işçinin bir haftadan fazla süreyle çalışmasını engelleyecek

Örneğin, işyerini su basması, işyerinde yangın çıkması, doğal afetler, işyerinin belediyece kapatılmak istenmesi yahut devletçe işyerine el konulması, hammadde yokluğu ve ödenek yokluğu gibi sebepler, işi bir haftadan fazla durduran zorlayıcı sebepler olarak kabul edilebilir. Buna karşılık işverenin ekonomik sıkıntısı, mevsimlik satışların durması, piyasa durgunluğu, stok fazlalığı, makine ve fırınların revizyonu gibi sebepler ise zorlayıcı sebep olarak kabul edilemez.

b) İşveren Açısından

İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirme hakkını düzenleyen İş Kanununun 24'üncü maddesine oldukça benzer bir şekilde, İş Kanununun 25'inci maddesinde işverene iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirme olanağı veren haller; "Sağlık Sebepleri", "Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri", ve "Zorunlu Sebepler" şeklinde üç ana grup içersinde toplanmıştır. Ayrıca bu hallere işçinin gözaltına alınması ve tutuklanması hali eklenmiştir.

Sağlık Sebepleri:

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi.
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumu.

Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar ve şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
- 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.
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine sataşması veya 84'üncü maddeye aykırı hareket etmesi (işçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde alarak gelmesi ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanması hali).
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması.

Zorlayıcı Sebepler

İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde işveren işçinin iş sözleşmesine derhal son verebilecektir. İş sözleşmesinin zorlayıcı sebeple sona erdirilebilmesi için;

- Zorlayıcı sebebin işçinin şahsında gerçekleşmesi ve
- Zorlayıcı sebep, işçiyi bir haftadan fazla süreyle işyerinde çalışmaktan alıkoyacak.

İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın Kıdemine Göre Hesaplanan Bildirim Süresini Aşması

İşverene iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirme hakkı veren bu hükme göre, işveren ancak işçinin iş sözleşmesini devamsızlığın kıdemine uygun düşen iki veya sekiz haftalık bildirim süresini aşması halinde derhal feshedebilecektir. Örneğin, 2 yıllık kıdem süresi olan işçinin tutukluluğunun 6 haftayı aşması halinde işveren derhal fesih hakkını kullanabilir. Kuşkusuz Kanunda öngörülen bildirim süreleri toplu iş sözleşmesi ile uzatılmışsa, devamsızlığın bu süreleri aşması halinde işveren derhal feshi hakkını kullanabilecektir.

İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Sona Erdirme Hakkını Kullanma Süresi

İş Kanununa göre iş sözleşmesini sona erdirme hakkı bulunan bir kimsenin bu hakkını kullanabilmesi, *hakkın kullanım süresi* bakımından sınırlamaya tabi tutulmuştur. Buna göre, fesih hakkı bulunan bir kimsenin bu hakkını sonsuza kadar kullanabilmesi mümkün değildir. Bu hakkın belirli bir süre içersinde kullanılması gerekir. Bu süre ise; iş sözleşmesinin deneme süreli yapılmış olup olmamasına bağlı olarak değişmektedir.

İş sözleşmesi deneme süreli ise, deneme süresi içersinde işçi veya işverenin iş sözleşmesini sona erdirme hakkını kullanma süresi, *deneme süresinin devamı ile sınırlandırılmıştır*. Başka bir deyişle, deneme süresi ister iki ay ister dört ay olsun, bu süre esnasında işçi veya işveren diledikleri anda iş sözleşmesine derhal son verebilecektir. Bunun için işçi veya işverenin sadece deneme süresini geçirmemeleri yeterlidir.

İş sözleşmesinde öngörülen deneme süresi geçtikten sonra veya iş sözleşmesinin deneme süreli yapılmamış olması halinde, iş sözleşmesi taraflarının sözleşmeyi haklı nedenle sona erdirebilmeleri, İş Kanununda gösterilen haklı nedenlerin gerçekleşmesine bağlıdır. İş sözleşmesini sona erdirme hakkını kullanma süresi sadece *ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere* dayanarak yapılan sona erdirmeler için öngörülmüştür. Söz konusu sebebe dayalı olarak iş sözleşmesini sona erdirme hakkının kullanılma süresi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak *altı işgünü* ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren *bir yıl* ile sınırlanmıştır. Ancak işçinin olayda maddî çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmayacağı belirtilmiştir.

İş sözleşmesini sona erdirme hakkının kullanılması için düzenlenen *altı işgünlük ve bir yıllık süreler*, hak düşürücü sürelerdir. Bu bakımdan hâkim bu süreyi resen göz önünde tutmak zorundadır. Sürenin başlangıcı, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği gün"dür. Başka bir deyişle, sözleşmeyi fesih hakkı kime aitse onun öğrendiği gündür. Kanun öğrendiği günden başlayarak dediğine göre *öğrenme gününün de bu altı gün içersinde sayılması* gerekir. *Fiilin gerçekleşme tarihi* ise, bir yıllık süre için önemlidir.

Altı işgünü veya *bir yıllık* süre içersinde fesih hakkını kullanarak sözleşmeyi feshetmemiş olan kimse için bu sürenin geçmesinden sonra artık aynı nedene dayanarak böyle bir hakkın kullanılması söz konusu olamaz ve herhangi bir tazminat istenemez.

Haksız Sona Erdirme ve Hukukî Sonuçları

İş Kanununda gösterilen yukarıda sıralanan haklı sebeplerden birinin ortaya çıkması halinde, işçi veya işveren, ortaya çıkan bu haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesine derhal son verebilir. Haklı sebep mevcut değilse, iş sözleşmesine son verildikten sonra ileri sürülen haklı sebebin mevcut olmadığı anlaşılırsa veya haklı bir sebep mevcut olmasına rağmen iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca feshin disiplin kurulundan geçirilmesi gerekirken bu hükme uyulmayarak iş sözleşmesi disiplin kurulu kararına başvurulmadan sona erdirilmişse, iş sözleşmesi haksız olarak feshedilmiş sayılır.

İş sözleşmesini haksız sona erdirmenin hukukî sonuçları, iş sözleşmesinin belirli süreli ve belirsiz süreli olmasına göre farklılık gösterir.

Belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce sona erdiren taraf, diğerinin zararını karşılamak zorundadır. Örneğin, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, sözleşmenin haksız bozulmasından dolayı kalan süre için kazanmaktan yoksun bırakıldığı ücretini işverenden tazminat olarak isteyebilir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız sona erdirilmesinde ise, usulsüz bildirimli sona erdirmeye ilişkin hükümler ve hukuki sonuçları aynen uygulanır.

3. Bildirimli Sona Erdirme (Bildirimli Fesih, Süreli Fesih)

Anayasa ile güvence altına alınan çalışma özgürlüğünün bir gereği olarak, belirsiz süreli bir iş sözleşmesiyle bağlanmış bulunan kişilerin birbirleri ile sonsuza kadar bağlı kalması düşünülemez. Bu bakımdan taraflara, belirli koşullarla her zaman için sözleşmeyi sona erdirebilme hakkının tanınması gerekir.

İş sözleşmesini sona erdirmek isteyen tarafın iş sözleşmesini sona erdireceğini bir süre önce diğer tarafa bildirerek iş sözleşmesini sona erdirmesi anlamına gelen, bildirimli sona erdirme, sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerli olan bir sona erdirme biçimidir. Başka bir deyişle, bir taraf diğer tarafa bildirimde bulunarak "iki hafta sonra işten ayrılacağım" veya "iki hafta sonra işine son vereceğim" der. Bu iki haftalık süre geçince de iş sözleşmesi sona erer.

Bildirimli sona erdirmede iş sözleşmesi, hemen sona ermemekte, bildirimin yapılmasından belirli bir süre sonra sona ermektedir. Bu itibarla sona erdirme bildirimi, tek taraflı, yöneltilmesi gereken bir irade beyanı olup değiştirici yenilik doğuran bir haktır. Yapılan bildirimle belirsiz süreli iş sözleşmesi, süresi bildirim süresi kadar olan belirli süreli bir iş sözleşmesine dönüşmekte ve bildirim süresinin sonunda da sona ermektedir. Oysaki haklı nedenle sona erdirmede, karşı tarafa durumun bildirilmesi ile birlikte iş sözleşmesi derhal sona ermektedir. Bu yönüyle de haklı nedenle sona erdirme bildirimi, bozucu yenilik doğuran bir haktır.

Fesih Bildirim Süreleri

Fesih bildirim süreleri işçilerin işyerinde çalışmış olduğu sürelere göre değişir. Fesih bildirim süreleri;

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak *iki hafta*.

- *İşi altı aydan birbuçuk yıla* kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak *dört hafta*.
- *İşi birbuçuk yıldan üç yıla* kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak *altı hafta*.
- *İşi üç yıldan fazla sürmüş* olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmış olmasından başlayarak *sekiz hafta*dır.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri ancak Kanunda öngörülen bu 2-8 haftalık bildirim süresinin sonunda feshedilmiş olur. Söz konusu bu 2-8 haftalık fesih bildirim süresi ise, bildirimin diğer tarafa yapılmasıyla işlemeye başlar.

İş Kanunundaki 2-8 haftalık bildirim süreleri, asgari olup sözleşmeler ile arttırılabilir. Tarafların kanunda öngörülen sürelerin altında bildirim süresi kararlaştırmaları durumunda ise, kararlaştırılan sürenin yerine Kanundaki asgari süre uygulanır.

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

Feshi Bildirim Süreleri İçersinde Tarafların Durumu

Fesih bildirimi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesine dönüştüğüne göre, normal olarak fesih bildirimi süresi içinde de iş sözleşmesi taraflarının iş sözleşmesinden doğan borçlarını yerine getirmeye devam etmesi gerekir. Başka bir deyişle, işçinin fesih bildirimi süresi boyunca da, sanki feshi bildirimi yapılmamış gibi çalışması, işverenin de ona ücret ödemesi gerekir. Zira iş sözleşmesi fesih bildirimi süresi sonunda feshedilmiş olur. Bu bakımdan taraflardan biri fesih bildirimi süresi içersinde borcunu yerine getirmekten kaçınacak olursa, diğer taraf belirli süreli bir iş sözleşmesi halinde devam etmekte bulunan iş sözleşmesini, haklı nedenler çerçevesinde, bildirim süresinin sonunu beklemeden derhal feshedebilir. Bu durumda iş sözleşmesinin derhal fesih yoluyla sona erdirilmesi, süreli fesih yoluyla sona erdirmeden farklı hukukî sonuçlar ortaya çıkaracaktır.

Fesih bildirim süreleri içersinde işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan yeni iş arama izni vermek zorundadır. Ücret kesintisi yapılmadan ve iş saatleri içinde verilmesi gereken bu iznin süresi günde iki saatten az olamaz. Bu süre asgari olup, sözleşmelerle arttırılabilir. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek topluca kullanabilir. Ancak işçinin böyle bir niyeti varsa topluca kullanacağı iznini *işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak* ve bu isteğini de işverene *bildirmek* zorundadır (Mad.27, f.1). Kuşkusuz işveren işçinin bu yoldaki isteğine, *işçinin işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak şartıyla* uymaya zorunludur. Buna göre, işçi işverene bildirmeden bu hakkını kullanma yoluna gidemeyeceği gibi, bu iznini, örneğin bildirim süresinin ortasına düşen bir zamanda da kullanamayacaktır.

İşçi eğer bu izni her gün iki saat olmak üzere kullanacaksa, bunun kendisine günün iş bulmaya en uygun olan zamanında verilmesi herhalde yerinde olur. Halen genellikle uygulanmakta olan usul, bu iznin sabahleyin işe başlamadan veya günlük çalışmanın bitmesinden iki saat önce işyerinden ayrılmak veya öğle tatilini izleyerek alınmak suretiyle kullanılması şeklindedir. İşçi bu iznini işverenden izin almaksızın kullanamaz. Aksi halde işveren işçinin iş sözleşmesine, haklı nedenle son verebilir.

İş sözleşmesine ister işçi, isterse işveren tarafından son verileceği bildirilmiş olsun, her iki durumda da işçi kanundan doğan bu hakkını kullanabilecektir.

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.

İş arama izni işçiye yeni bir bulmasına sağlamak amacıyla verildiğine göre, işçinin yeni bir iş bulmasından sonra işverenin işçiye *yeni iş arama izni* vermesi zorunluluğu ortadan kalkar.

Bildirimli Sona Erdirme Türleri

a) Geçerli Sebebe Bağlı Olarak İş Sözleşmesinin Süreli Feshi (İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi)
b) Geçerli Sebebe Bağlı Olmaksızın İş Sözleşmesinin Süreli Feshi (İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi)
c) Toplu İşçi Çıkarmayı Gerektiren Sebeplerle İş Sözleşmesinin Süreli Feshi

a) Geçerli Sebebe Bağlı Olarak İş Sözleşmesinin Süreli Feshi (İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi)

Koşulları

İş Kanununa göre, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesini fesheden işveren, geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Bu bakımdan öncelikle Kanunun işçiyi işverenin iş sözleşmesini sebepsiz sona erdirmesine karşı koruyan iş güvencesi hükümleri çerçevesinde kimlerin iş güvencesinden yararlanabileceğinin saptanması gerekir. İş Kanununa göre, aşağıda belirtilen şekilde çalışan işçiler iş güvencesinden yararlanırlar. Bunlar:

- Otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerinde,
- Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan,
- En az 6 aylık kıdemi olan,
- İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmayan işçilerdir.

Bu şartların hepsinin bir arada gerçekleşmesi gerekir. Bu şartlardan herhangi birini sağlamayan işçi söz konusu güvenceden yararlanamayacaktır. Başka bir deyişle, işverenin bu işçilerin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirmesi durumunda, geçerli sebep gösterme zorunluluğu ortadan kalkacaktır.

Bu koşullardan "işyerinin otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyeri olması" ve "işyerinde en az altı aylık kıdemi olan bir işçi olması" koşulu, üzerinde ayrıca durmayı gerektirecek kadar önem arz etmektedir.

İş sözleşmesinin feshinden aranan geçerli neden gösterme zorunluluğu ancak otuz veya daha fazla işçinin çalıştırıldığı işyerinde uygulanır. Görüldüğü üzere, geçerli neden gösterme zorunluluğunun uygulanabilmesi için, işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesi gerekmektedir. İşyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde işyerinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiler esas alınır. Buna göre, Geçici iş ilişkisi ile başka bir işveren emrinde çalışan işyeri işçisi gibi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılması gerekir. Buna karşılık bu gibi kimselerin dışında kalan geçici iş ilişkisi içersinde işyerinde süreksiz işlerde çalışanlar, süresi belirli işte çalışanlar ile stajyerler, çıraklar, işyerinde görevli alt işverenin emrinde çalışan işçilerin, çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba alınmaması gerekir. Kanunda açık bir hüküm olmamakla beraber, kampanya işlerinde çalışanların da süresi belirli bir işte çalıştıkları düşünülerek hesaba alınmaması herhalde yerinde olur. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Bu hükme göre, işverenin aynı işkolunda olmayan başka işyerleri varsa buralarda çalışan işçiler, çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılamayacaktır.

Yukarıda sıralanan koşulları sağlayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, "***işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından*** ya da ***işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan*** geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır". İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretimi ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Ayrıca İş Kanununa göre, "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin **davranışı veya verimi** ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Geçerli sebeplerin neler olduğu İş Kanununda gösterilmemiştir. Madde gerekçesine göre geçerli sebepler şu şekilde sınıflandırılarak örneklendirilebilir:

- **İşçinin Yeterliliğinden Kaynaklanan Sebepler**

Ortalama olarak benzer işi görenden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama, öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde

yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir.

- **İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler**

İş Kanununun 25'inci maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak 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 gibi haller verilebilir.

- **İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler**

Geçerli sebeplerle fesih işlemine yol açabilecek önemli işyeri gereklerinin bulunması hali işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanabileceği gibi, işçi ile bağlantısı olmaksızın da ortaya çıkabilir. Bu bakımdan işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; "*işyerinden kaynaklanan geçerli sebepler*" ve "*işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler*" olarak iki yönde değerlendirilebilir.

İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkeden yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi gibi sebepler olabilir.

İşyeri içi sebepler ise; Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.

Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen, fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresinin kısaltılması ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerinin getirilmesi, işi zamana yayarak, işçileri başka işlerde çalıştırma yollarını arayarak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşması ve feshe ***en son çare*** olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.

Kanunda hangi sebeplerin geçerli sebep olduğu sayılmamasına rağmen hangi sebeplerin geçerli sebep sayılamayacağı tek tek sayılarak gösterilmiştir. Özellikle geçerli sebep olarak kabul edilemeyecek olan bu sebepler şunlardır:

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idarî ve adlî mercilere başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- Hastalık veya kaza nedeniyle 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İş Kanununa göre, fesih halinde aranan geçerli sebebin mevcudiyetinin var olup olmadığına işyerinin bağlı bulunduğu bölgede görev yapan iş mahkemesi karar verir.

Fesihte İzlenmesi Gereken Usul ve Fesih Bildirimine İtiraz

İşveren Kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmiş olması koşuluyla yapacağı "fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve sebebini açık ve kesin bir şekilde bu bildiride belirtmek zorundadır". Fesih bildirimini alan işçi, bildiride yazılı sebebi geçerli bulabileceği gibi, geçerli olmadığını da ileri sürebilir. Geçerli bulursa, bildiriden doğan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve varsa diğer alacaklarını alarak işyerinden ayrılır. Bildiride belirtilen fesih sebebini geçerli bulmazsa, Kanunda gösterilen usule uyarak itiraz edebilir. İş Kanununda öngörülen itiraz hakkı çerçevesinde işçi, "***fesih bildiriminde sebep gösterilmediği***" veya "***gösterilen sebebin***

geçerli sebep olmadığı" iddiası ile iş mahkemesinde, fesih bildiriminin kendisine tebliğinden itibaren ***bir ay*** içinde dava açabilir. Burada öngörülen 1 aylık sürenin sonunda işçinin dava hakkı düşer. Kanun koyucu daha hızlı bir çözüm yolu olduğunu düşünerek, toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlığın aynı sürede özel hakeme götürülmesine de olanak sağlamıştır.

İşçinin bu şekilde fesih bildirimine geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile dava açması durumunda, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir Buna göre, işçinin işverenin ileri sürdüğü sebebin geçerli olmadığını ispat yükümlülüğü yoktur. Ancak işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. Kuşkusuz özel hakeme gidilmişse özel hakem de kararını bu süre içinde vermek zorundadır.

Yapılan itiraz reddedilir başka bir deyişle, mahkeme veya özel hakem fesih bildiriminin yapıldığı veya gösterilen sebebin geçerli olduğuna karar verir ve verilen bu karar kesinleşirse, fesih bildirim süresinin sonunda veya peşin ödemenin yapıldığı tarihte iş sözleşmesi sona ermiş sayılacaktır. Yapılan itiraz kabul edilir başka bir deyişle, mahkeme veya özel hakem işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığına karar verirse, Kanunda öngörülen geçersiz feshin sonuçları ortaya çıkar.

Geçersiz Feshin Sonuçları

Yapılan itiraz üzerine "işverence 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. Bu bir aylık sürenin başlangıcı ise işçinin işe başlamak üzere işverene başvuru tarihidir. İşçi kesinleşen mahkeme kararının veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşgünü denildiğine göre, on işgünlük sürenin hesabında işgününden sayılmayan Pazar günü gibi ulusal bayram ve genel tatil günleri de hesaba alınmaz.

İşçi on işgünü içinde işverene başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu tutulur. Başka bir deyişle işçi işine geri dönme hakkını kaybetmiş olur.

Süresi içinde başvuran ve işe başlatılan işçiye, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşe başlatılan işçiye peşin ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yapılacak bu ödemeden mahsup edilir. Kalan bir miktar varsa o da işçiden alınır. İşçi bu kalan kısmı defaten ödeyemezse, işverenin kalan miktarın tamamını faizi ile birlikte alıncaya kadar işçi ücretinden kanun hükümleri çerçevesinde kesinti yapma hakkının doğacağını kabul etmek gerekir.

Süresi içinde başvuran işçiyi işveren işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Söz konusu tazminatın miktarı sözleşmeler ile artırılıp azaltılamaz. Bu dört ile sekiz aylık ücret tutarını bulabilecek tazminatın miktarını tayine kararı veren mahkeme yetkilidir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse bu süreye ilişkin ücret tutarı da ayrıca ödenecektir. Kuşkusuz ödenmemişse ve hak kazanmışsa kıdem tazminatı alma hakkı da bulunur.

b) Geçerli Sebebe Bağlı Olmaksızın İş Sözleşmesinin Süreli Feshi (İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi)

İş Kanununa göre, iş sözleşmesinin süreli feshinde geçerli sebebe dayanma zorunluluğu sadece işveren için öngörülmüştür. Bu bakımdan işçi, iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirirken geçerli sebebe dayanmak zorunda değildir ve dilediği zaman Kanunda öngörülen bildirim sürelerine uymak suretiyle fesih bildiriminde bulunarak iş sözleşmesini feshedebilir. Ayrıca başka koşulların yerine getirilmesi gerekli değildir.

İşveren de aynı şekilde, iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini geçerli bir neden göstermeksizin, dilediği zaman Kanunda öngörülen bildirim sürelerine uymak suretiyle fesih bildiriminde bulunarak feshedebilir. Başka bir deyişle işçi;

- 30'dan az işçi çalıştıran işyerinde,
- 6 aydan daha az kıdemi olan,

- İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili ise,

işveren bu işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini geçerli bir sebebi olmasa bile, bildirim sürelerine uyarak süreli fesih yoluyla feshedebilir.

Tarafların iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirirken, mutlaka Kanunda öngörülen 2-8 haftalık bildirim süresi verme ve bildirim şartına uyması zorunludur. Eğer sözleşme bu şartlara uymadan feshedilirse, "usulsüz fesih" yapılmış olur. Bu durumda bildirim şartına uymayan taraf, karşı tarafa bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Öğretide ve uygulamada bu tazminat "ihbar tazminatı" olarak adlandırılır. Bu tazminat, iş sözleşmesinin bozulduğu tarihteki son günlük ücret üzerinden hesaplanır ve asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. İhbar tazminatının dışında usulsüz feshi bildirimine uğrayan işçinin, hak kazanmışsa kıdem tazminatı alma hakkı da bulunmaktadır. İşçi ayrıca işverenin bu davranışından doğan bir zarara uğramışsa, bunun tazmini için maddi ve manevi tazminat da talep edebilecektir. Usulsüz feshin sonuçları, hem iş güvencesi kapsamına giren hem de girmeyen işçiler için geçerlidir. Ancak iş güvencesi kapsamına girmeyen işçilerden farklı olarak iş güvencesi kapsamına giren işçilerin ayrıca yargı kararları çerçevesinde işe başlamak için işverene başvurma hakları da vardır.

Usulsüz hareket ederek bildirim şartına uymadan işyerinden ayrılan işçi, bu kusurlu hareketi ile işverene ayrıca bir zarar vermişse, işveren genel hükümler çerçevesinde zararının tazminini de işçiden isteyebilecektir. Ayrıca işçinin sorumluluğu yanında bazı şartların gerçekleşmesi halinde üçüncü bir şahıs olarak işçinin yeni işvereni de, birlikte sorumlu tutmuştur. Ancak üçüncü bir şahıs olarak yeni işverenin işçi ile birlikte sorumlu tutulabilmesi için sadece *bildirim süresine uymaksızın işini bırakmış olması* yeterli değildir. Ayrıca yeni işverenin işçi ile birlikte sorumlu tutulabilmesi için;

- İşçinin bildirim süresine uymaksızın işine bırakmasına sebep olması,
- İşçinin bildirim süresine uymaksızın işini bıraktığını bilerek onu işe alması,
- İşçinin bildirim süresine uymaksızın işini bıraktığını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmesi ve
- İşyerinin İş Kanunu kapsamına giren bir işyeri olması veya İş Kanunu kapsamında bir işveren olması gerekir.

Yukarıda belirtilen koşullardan herhangi birinin gerçekleşmemesi halinde işverenin sorumluluğunun ortadan kalkacağı açıktır. Benzer koşullarda yeni işverenin işçi ile birlikte sorumluluğu, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin işini sürenin bitiminden önce bırakması hali içinde geçerlidir.

İşveren iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini geçerli bir neden göstermeksizin, dilediği zaman Kanunda öngörülen bildirim sürelerine uymak suretiyle fesih bildiriminde bulunarak feshedebilse de, bu hakkını kötüye kullanmaması gerekir. İş Kanununda, hangi hallerde fesih hakkının kötüye kullanıldığına ilişkin sebepler gösterilmemiştir. Bu nedenle hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığının her olayda o olayın koşulları açısından değerlendirilmesi gerekir. Feshi haklı kılan meşru sebeplerin bulunması halinde ise kötü niyetli fesihten söz edilemez. Örneğin; işveren kıdem tazminatı ödememek, kısa bir süre sonra hak kazanılacak bir primin ödenmesini engellemek gibi, kanunen kendisine yüklenen bir takım ödevlerden kaçmak niyetiyle iş sözleşmesini sona erdirmişse, bunu kötü niyetli fesih olarak kabul etmek gerekir.

İşveren tarafından süreli fesih hakkı kötüye kullanılmış ise, işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminata "kötü niyet tazminatı" denir. İşçinin işverenden kötü niyet tazminatı talep edebilmesi için fesih hakkının kötüye kullanıldığını somut olaylarla kanıtlanması gerekir. Fesih hakkının kötüye kullanılması sadece usulüne uygun yapılan bildirimli fesihte değil, usulsüz fesihte de söz konusu olabilir. Bu durumda, işçi işverenden hem kötü niyet tazminatı hem de ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve genel hükümlere göre takdir tazminatı talep edebilir. Kötü niyet tazminatının hesabında ihbar tazminatında olduğu gibi, asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur

c) Toplu İşçi Çıkarmayı Gerektiren Sebeplerle İş Sözleşmesinin Süreli Feshi

Daha önce değinildiği üzere, işyerinde yapılan işçi çıkarımının toplu işçi çıkarma olarak kabul edilebilmesinin bazı koşulları vardır. Bu koşullar;

- İşveren işçi çıkarmaya ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucunda ihtiyaç duymalı,
- İşveren işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirli sayının üstünde işçi çıkarmalıdır.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- 20 ile 100 arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az %10 oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, işine bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılmaktadır.

Toplu işçi çıkarmak isteyen işveren, bu isteğini en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. Bu bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. Söz konusu bu madde hükmüne göre, bildirim süreleri, işverenin işçilere yaptığı fesih bildiriminden itibaren değil, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden itibaren otuz gün sonra işlemeye başlar.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri feshin geçerli sebebe dayandırılması, sözleşmenin feshinde usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü ve geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarına ilişkin Kanun hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz. Aksi halde işçi bu hükümlere göre dava açabilir. Toplu işçi çıkarma halinde de iş sözleşmeleri feshedilen işçiler feshin toplu işçi çıkarmayı gerektiren geçerli bir nedene dayalı olarak yapılmadığını iddia ettikleri takdirde, İş Kanununun geçerli sebebe dayalı feshe ilişkin Kanun hükümlerine göre dava açabilirler ve işe iadelerini talep edebilirler.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN GENEL SONUÇLARI

İş sözleşmelerinin sona ermesinin genel sonuçları iki başlık altında toplanabilir. Bunlar:

1. Kıdem Tazminatı Ödeme Zorunluluğu ve
2. Çalışma Belgesi Verme Zorunluluğu'dur.

Bu zorunlulukların dışında, iş sözleşmesi sona erdiğinde, işçi işyerinden ayrılırken ilişiği kesileceği için işveren kendisinden ibraname olarak adlandırılan bir belge alabilir. Bu belge, işçi haklarının işverende kalmadığı ve elde edildiği hususunun işçi tarafından tanındığını gösterir. İşçi işyerinden ayrılırken ilişiği kesileceği için, ücret, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil, gerçekleşmiş fakat henüz kullanılmamış yıllık izin, prim, ikramiye, ihbar ve kıdem tazminatı, sosyal yardımlar gibi ücrete ilişkin çeşitli konularda işçinin işverenden alacaklarının tamamı kendisine (veya ölümü halinde geride bıraktığı hak sahiplerine) ödenir. Bu ödeme şüphesiz normal ücret ödeme belgeleriyle belgelenir. Bunun dışında, bugün artık bir usul haline geldiği üzere, işçiden işverenden bütün alacaklarını aldığına ve başkaca bir alacağı kalmadığına dair ibraname denilen bir belge alınarak, işveren işçi tarafından ibra edilir.

1. Kıdem Tazminatı

Yeni İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazanabilmenin koşulları ile kıdem tazminatının miktarının hesaplanması konusunda bir hükme yer vermemekle birlikte, kıdem tazminatı fonuna ilişkin düzenleme yapılıncaya kadar, kıdem tazminatı konusunda 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesindeki hükümler

geçerliliğini koruyacağı belirtilmiştir. Buna göre, kıdem tazminatı, İş Kanuna tâbi, asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan hallerden biriyle son bulması halinde, işveren tarafından işçiye ya da ölümü halinde mirasçılarına ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre saptanan paradır. Yapılan bu tanıma göre, kıdem tazminatına hak kazanabilmenin koşulları şu şekilde sıralanabilir:

- İş Kanununa tâbi bir iş sözleşmesi ile çalışma,
- İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi,
- İşverenin bir veya değişik işyerlerinde belirli bir sürece çalışmış olmadır.

Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilme Koşulları

a) İş Kanununa Tâbi Bir İş Sözleşmesi İle Çalışma

Kıdem tazminatı verilebilmesi için her şeyden önce İş Kanununa tâbi bir iş sözleşmesi ile çalışan işçinin varlığı gerekmektedir. Bu nedenle İş Kanunları kapsamında bulunmayan kimselerin, iş sözleşmesi ile çalışsalar dahi kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri mümkün değildir. Aynı şekilde çalıştıkları işyeri, İş Kanununa tâbi olsa da süreksiz iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar da kıdem tazminatı ödemesinden yararlanamayacaklardır. Kıdem tazminatının talep edilebilmesi bakımından iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması farklılık yaratmaz. İşçi ister belirli süreli iş sözleşmesi ile isterse belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışsın, Kanunda öngörülen koşulları sağlamak kaydıyla kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Ancak belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin dolması halinde işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanamaz. Aynı şekilde kıdem tazminatına hak kazanabilme açısından işçinin özel veya kamu kesiminde çalışması arasında da bir ayırım yapılmamıştır. Bu bakımdan işçi ister özel kesimde isterse kamu kesiminde çalışsın kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

b) İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sona Ermesi

İş sözleşmesi Kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İşçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran, iş sözleşmesinin sona erme halleri şunlardır:

- İşçinin ölümü

Kıdem tazminatı almaya hak kazandıran sona erme hallerinden biri ölümdür. Kıdem tazminatı için işçinin ölümünün doğal sebeplerle gerçekleşmiş olması veya kendi yahut başkalarının kusuru ile meydana gelmiş olmasının bir önemi yoktur. İşçinin ölümü halinde, kıdem tazminatı, yalnızca kanunî mirasçılara ödenecektir. Kanunun açık hükmü gereği, kıdem tazminatının mansup (atanmış) mirasçıları ödenebilmesi mümkün değildir.

- İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenlere dayalı olarak sona erdirildiği tüm haller

İş sözleşmesinin sağlık sebepleri, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorunlu sebeplerle işçi tarafından haklı nedenle derhal feshedilmiş olması, işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırır.

- İş sözleşmesi işçi tarafından bildirimli feshedilmesine rağmen işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran haller

Haklı sebepler dışında veya iş sözleşmesinin bildirimli olarak işçi tarafından feshedilmesi halinde ise, kural olarak işçiye kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olamaz. Buna karşılık iş sözleşmesinin işçi tarafından bildirimli olarak feshedildiği bazı hallerde işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İş sözleşmesi işçi tarafından bildirimli feshedilmesine rağmen işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran haller şunlardır:

- Evlilik: Evlendiği tarihten itibaren bir yıl içersinde kendi isteğiyle iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kadın işçi kıdem tazminatına hak kazanır.
- Muvazzaf askerlik: İş sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshetmesi halinde de, işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır.
- Bağlı bulunulan kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme alma: İş sözleşmesini bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi halinde, işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır.
- Yaşlılık aylığı bağlanması için kendi istekleri ile işten ayrılanlar: Yaş dışında, yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılan işçiler de kıdem tazminatı almaya hak kazanır.

- İş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerlerine uymayan haller dışında diğer sebeplerle feshedilmesi halleri

İş sözleşmesinin sağlık sebepleri, zorunlu sebepler ve işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilmiş olması, işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırır. İş sözleşmesinin işveren tarafından sadece ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerleri nedeniyle derhal feshedilmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

- İş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesi halidir.

c) İşverenin bir veya değişik işyerlerinde Belirli Bir Sürece Çalışmış Olma

İş sözleşmesi kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren işçinin, kıdem tazminatı almaya hak kazanabilmesi için ayrıca, işverenin bir veya değişik işyerlerinde en az bir tam yıllık çalışma kıdemine sahip bulunması gerekir. Başka bir deyişle, kıdem tazminatının söz konusu edilebilmesi için, işçinin işyerinde asgari bir yıl çalışmış bulunması şarttır.

Kıdem Tazminatının Hesaplanması

İş Kanununa göre, iş sözleşmesini yukarda değinilen belirli biçimlerde feshedilmesi ve sona ermesi hallerinde işçiye işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen *tam yıl için* işverence *30 günlük* ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Verilen bilgilerden anlaşılacağı üzere, kıdem tazminatının hesaplanışında şu formülden yararlanılabilir:

Kıdem Tazminatı = Günlük Ücret X Kıdem Süresi X 30

Kıdem Tazminatı ödenmesine ilişkin bu formüldeki her tam yıl için öngörülen ***30 günlük süre***, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine arttırılabilir. Eğer iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi tarafları her tam yıl için işverence işçiye örneğin 34 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeneceğini kararlaştırmışlarsa, bu durumda formüldeki 30 yerine 34 yazılacaktır.

Formüldeki "Günlük Ücret", işçinin son brüt günlük ücretidir. Kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınan bu günlük ücretle, asıl ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Ancak prim, ikramiye, yemek, giyim gibi para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatlerin, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması için, işçiye sosyal yardım amacıyla ve arızî değil, devamlı olarak sağlanmış olması gerekir. Bu bakımdan arızî nitelikte olan devamlılık göstermeyen doğum, ölüm, evlenme gibi nedenlerle yapılan ödemeler, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmadığı gibi, işçiye sağlanmamış olan menfaatlerde (sağlanacak olanlar da) dikkate alınmaz.

Formüldeki "kıdem süresi" ile işçinin işe başlamasından itibaren fiilen çalışmış olup olmadığına bakılmaksızın işyerinde geçirdiği süre kastedilir. Bu nedenle, işçinin işe başlamasından itibaren fiilen çalışmadığı halde, bazı süreler kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaktadır. Bu süreler şunlardır:

- Kanunen çalışma süresinden sayılan haller,
- Münavebeli işlerde işe ara verilen süreler,
- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshi halinde bildirim süreleri,
- Hafta tatili ve genel tatil günleri,
- Yıllık ücretli izin süreleri,
- Hastalık ve ücretli izin gibi durumlara ilişkin süreler.

Ayrıca iş sözleşmesinin deneme süreli yapılmış olması durumunda da, deneme süresi kıdem süresinin hesabında dikkate alınır. Ancak iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler, kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz. Bu süreler şunlardır:

- İşçilerin ücretsiz izin süreleri,
- İşçilerin grev ve lokavtta geçirdiği süreler,
- Mevsimlik çalışmalarda mevsim dışı süreler
- Uzun süreli istirahat halleri,
- Uzun süreli tutukluluk halleri,

Ayrıca çıraklıkta geçen süreler de kural olarak kıdem süresinden sayılmamaktadır.

Kıdem süresinin başlangıcı, işçinin fiilen işe başlama tarihidir. Kıdem süresinin sonu ise, bildirim sürelerine uyulmaksızın yapılan fesihlerde, feshin yapıldığı tarih; bildirim sürelerine uyularak yapılan fesihlerde ise, bildirim süresinin sonudur. İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır.

Değinilen esaslar çerçevesinde kıdem tazminatının alacaklısı; işçi (Mad. 14, f.1) veya ölümü halinde kanunî mirasçılarıdır. Kıdem tazminatının borçlusu ise; normal olarak işçinin işverenidir. Ancak, "işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde, işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden önce işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur". Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere, işyerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli işçinin kıdemini etkilemez. İki işyerinin birleşmesi veya hukukî niteliğinin değişmesini de aynı şekilde değerlendirmek gerekir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmesi söz konusu olamaz. Bu bakımdan benzer durumlarda kıdem tazminatı alınmış sürelerin hesaba katılmaması gerekir.

Kıdem süresinin hesaplanmasında temel ilke, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın *aynı işverenin* bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları sürelerin toplanmasıdır. Ancak aynı işverenle daha önce yapılmış bulunan iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen bir sebeple son bulmuşsa, bu döneme ilişkin çalışılan süreler, işçinin kıdem tazminatı hesabına katılamaz.

İşçilerin kıdemlerinin, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları sürelerin göz önüne alınarak hesaplanacağını öngören Kanun hükmüne göre, işçinin kıdem süresi hesaplanırken, farklı işverenlere ait işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesine imkân yoktur. Hatta "kıdem tazminatının, daha önceki bir başka özel işveren nezdinde geçen hizmet süresinin birleştirilerek ödenmesini öngören sözleşme hükmü geçersizdir". Buna karşın değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin bazı koşullara bağlı olarak, sınırlı bir şekilde birleştirilmesi öngörülmüştür. Hizmet sürelerinin birleştirilebileceği kamu kuruluşları ise, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinde sayılan kurumlarıdır. Buna göre, aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi, ancak Sosyal Sigortalar Kanununa göre "yaşlılık veya malûllük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan" işçiler için söz konusu olabilecektir. Söz konusu fıkra hükmüne göre, sadece Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık, malûllük aylığı veya toptan ödemeye hak kazanma halinde, işyerlerinden ayrılan işçilere bu kamu kuruluşlarında geçirdikleri hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenecektir. Görüldüğü üzere, söz konusu fıkra hükmünden yararlanacak kişinin son çalıştığı kamu kuruluşunda işçi olarak, başka bir deyişle iş sözleşmesine dayanarak çalışmış olması gerekmektedir. Bu durumda işçinin kamu kuruluşlarında daha önce memur statüsünde çalıştığı sürelerin de kıdem süresine eklenerek, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerekecektir. Kuşkusuz değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesinde, işçinin özel sektörde geçirdiği bir süre olsa bile dikkate alınmayacaktır. Değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesinde, kamu kuruluşlarında işçinin iş sözleşmesinin daha önce kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. İşçiye kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşunca kıdem tazminatı ödenebilmesi için, iş sözleşmesinin daha önce kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermemiş olması gerekir. Ancak işçi, memur olarak çalışırken istifa ederek işyerinden ayrılmışsa, memur

olarak çalıştığı süreye ilişkin kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olamayacağı için, kanımızca istifa ederek ayrılmış olsa bile memurlukta geçen sürelerin hizmet sürelerinin birleştirilmesinde dikkate alınması gerekir.

Kamu kuruluşlarından birinden diğerine geçerken kıdem tazminatı ödenmemesi gerekir. Zira bu durumlarda iş sözleşmesinin devam ettiğini kabul etmektedir.

Muvazzaf askerlikte geçen sürenin, ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna borçlanılmış olması koşuluyla kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekmektedir. Bu bakımdan kıdem süresine, muvazzaf askerlikte geçen ve sosyal güvenlik kurumuna borçlanılan askerlik süresinin de eklenmesi gerekmektedir. Ancak bu ekleme yapılırken, işçinin iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik hizmetine gitmeden önce kıdem tazminatı ödenerek sona ermiş olup olmadığına dikkat edilmesi gerekir. İş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmek suretiyle muvazzaf askerlik hizmetine gitmeden önce sona erdirilmesi durumunda, muvazzaf askerlik süresince taraflar arasında kıdem tazminatı hakkını doğuracak bir iş ilişkisi mevcut olamayacağından, bu sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaması gerekecektir. İşçi askere kıdem tazminatı almadan gitmiş ve dönüşte işyerinde işe yeniden başlamışsa, muvazzaf askerlik süresinin ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna borçlanılması halinde, işçinin kıdem süresine eklenebilmesi mümkündür. Bu şekilde borçlanılan muvazzaf askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alarak ödeme yapılabilmesi iş sözleşmesinin yaşlılık, malullük veya toptan ödeme alma amacıyla işçi tarafından feshedilmiş olması koşulu da aranmaktadır.

Kıdem Tazminatının Üst Sınırı

İş Kanununa göre kıdem tazminatı miktarına, üst sınır (tavan) getirilmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tâbi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez". Bu durumda, işçiye bir tam hizmet yılı için ödenecek 30 günlük ücreti tutarındaki kıdem tazminatının miktarı, bir tam hizmet yılı için 30 günlük süre işçi lehine ne kadar arttırılırsa arttırılsın ve işçinin ücreti ne kadar yüksek olursa olsun, en yüksek Devlet Memuru olan Başbakanlık Müsteşarına bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi ile sınırlandırılmıştır. Kanunun üst sınır öngören bu hükmüyle kıdem tazminatı ile emeklilik ikramiyesi arasında bir denge kurulmaya çalışılmıştır.

Kıdem Tazminatı ile İlgili Diğer Hususlar

- İş Kanununa göre işveren, kıdem tazminatından doğan sorumluluğunu şahıslara ve sigorta şirketlerine sigorta ettiremez. İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malûllük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hisseden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir Kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir. Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir. 1475 sayılı İş Kanununda olduğu gibi, 4857 sayılı İş Kanununda da kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacağı hüküm altına alınmıştır. Yine 1475 sayılı İş Kanununda olduğu gibi, kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için kıdem tazminatı haklarının saklı olduğu ve kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunacağı hüküm altına alınmıştır.
- Kıdem tazminatlarının işverence zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim, gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları da saklı tutulmuştur. Kıdem tazminatına uygulanacak faizin başlangıç tarihi, iş sözleşmesinin sona erme tarihi veya işçinin ölüm tarihidir. İşçinin kıdem tazminatının geç ödenmesinden doğan faizi talep edebilmesi için, alacağın tamamının ödendiği anda ihtirazî kayıtta bulunulması gerekmektedir.
- Kanuna ve Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların, haklarında bu Kanun ve 854, 5953 ve 5434 sayılı Kanunların hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır.
- Gelir Vergisi Kanununa göre, 1475 ve 854 sayılı kanunlara göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 5953 sayılı Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının, hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları gelir vergisinden muaf tutulmuştur.

2. Çalışma Belgesi

İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işveren tarafından işten ayrılan işçiye verilen, işinin türünün ne olduğunu ve süresini gösteren belgeye çalışma belgesi denir. Bu belge, işten ayrılan işçiye, işten ayrılış şekline

bakılmaksızın verilir. Bu bakımdan iş sözleşmesi ister bildirimli fesih suretiyle isterse derhal fesih suretiyle işçi veya işveren tarafından sona erdirilmiş olsun, işveren talep beklemeden, işçinin belli bir işte çalışmış olduğunu tespit amacıyla düzenlenen bu belgeyi işçiye vermek zorundadır.

İşinden ayrılan bir işçiye çalışma belgesi dışında bir de *bonservis* denilen bir belge de verilebilir. Bonserviste çalışma belgesindeki işçinin işinin türü ve süresi dışında, işçinin iş yerindeki tutumu, çalışması vs. gibi kişisel bilgiler de yer alır. Çalışma belgesinin verilmesi zorunludur. İşveren bir zorunluluğu olmamakla beraber, işçi talep ederse kuşkusuz bonservis de verebilir.

İş Kanununa göre, çalışma belgesinin vaktinde verilmemesinden veya belgede, doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Ayrıca çalışma belgesi, her türlü resim ve harçtan muaftır. Yine İş Kanununa göre işverenin süreksiz işlerde çalışanları çalışma belgesi verme zorunluluğu yoktur. Çünkü Kanunun çalışma belgesi verme zorunluluğunu düzenleyen hükümleri, süreksiz işlere uygulanmaz.

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süresi*, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir*. Buna göre, çalışma süresi kavramından, işin başlangıcından sonuna kadar olan ve işçinin iş'de geçirdiği zamanın anlaşılması gerekecektir. Ayrıca iş yaparak geçirilmediği halde, İş Kanununda çalışılmış gibi sayılan süreler de çalışma süresinden sayılır.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve korunmasına ilişkin İş Kanunu hükümlerinin çalışanlara; "*Normal Çalışma Süresi*", "*Ara Dinlenmesi*", "*Fazla Çalışma*", "*Hazırlama-Temizleme İşleri*", "*Gece Çalışmaları*" ile ilgili konularda köklü bir koruma sağladığı görülür.

1. Normal Çalışma Süresi

İş Kanununa göre, "genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir" (Mad. 63, f.1). Bu hükme göre, her işçinin çalışacağı işte geçireceği süre *yeknesak olarak* her işyeri için haftada 45 saatle sınırlanmıştır. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine *eşit ölçüde* bölünerek uygulanır (Mad. 63, f.1, c.2). Başka bir deyişle, günlük normal çalışma süreleri, *genel kural* olarak haftalık normal çalışma süresinin haftanın çalışılan iş günlerine *eşit ölçüde* bölünmesi suretiyle tespit edilmektedir. İş Kanununda günlük normal çalışma sürelerinin haftalık normal çalışma süresinin haftanın çalışılan iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi suretiyle tespiti öngörüldüğüne göre, haftalık çalışma süresinde olduğu gibi, *haftanın çalışan her günü için çalışma süresinde de yeknesaklığın korunması gerekecektir.* Bu bakımdan örneğin haftada altı işgünü çalışılan bir işyerinde (45:6=7,5) her gün için 7,5 saatlik yeknesak bir çalışma süresi uygulanacaktır.

İş Kanununda kural olarak haftalık ve günlük çalışma sürelerinde yeknesaklığın korunması esası benimsenmekle birlikte teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler sonucu çalışma sürelerinin uygulanmasında esneklik sağlanması ihtiyacını karşılamak amacıyla normal çalışma sürelerinde yeknesaklığı bozan bazı düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerden ilki, günlük ve haftalık çalışma sürelerinde yeknesaklığı bozan Kanunun madde gerekçesinde ifade edildiği üzere "yoğunlaştırılmış iş haftası" dır. Diğerleri ise telafi çalışması, kısa çalışma ve dönemsel çalışmadır.

a) Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir". Buna göre, haftalık çalışma süresi bir gün altı saat, başka bir gün dokuz saat vs. şeklinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilecektir. Fıkra hükmüne göre, bu şekilde günlük çalışma süresi tespit edilirken dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır:

- Bu konuda tarafların anlaşmış olması,
- Çalışma sürelerinin toplamının haftalık normal çalışma süresini geçmemesi,
- Günlük çalışma süresinin 11 saati aşmayacak şekilde tespiti,
- Bölüşümün haftanın çalışılan günleri göz önünde tutularak yapılması (başka bir deyişle, bölüşümde hafta tatili günü olan Pazar gününün göz önünde bulundurulmaması),
- İşyerinde görülen işin sağlık kuralları bakımından günde en çok yedi buçuk saat ve daha az çalışılan işlerden olması.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılması durumunda, işçinin bir haftalık dönem içerisinde çalışması 45 saati aşabilir. Böyle bir durumda günlük çalışma süresi gibi, haftalık çalışma süresinde de yeknesaklık bozulmaktadır. İşçinin haftalık normal çalışma süresi olan 45 saatlik süreyi aşarak yaptığı çalışmaya yoğunlaştırılmış iş haftası denilmektedir. Ancak bu halde iki aylık süre içinde işçinin normal haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşamaz. Başka bir deyişle, işçinin herhangi bir haftalık çalışması 45 saatin üzerinde olsa bile iki aylık dönem içerisinde ortalamasının 45 saatten fazla olmaması gerekir. İş Kanununa göre, denkleştirme süresi başka bir deyişle iki aylık süre, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar arttırılabilir.

b) Telafi Çalışması

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 (normal çalışma süresinin 2⁄3'ünden daha az bir süre) veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren tarafından kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine geçmesini takip eden iki ay içinde çalışmayan süreler için telafi çalışması yaptırılabilir.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Ayrıca kanuni ya da sözleşmelere dayalı tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. İşçinin telafi amacıyla yaptığı çalışmanın fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılması da mümkün değildir.

Telafi çalışması yaptırma ve bu çalışmanın ne zaman yapılacağını belirleme yetkisi işverene aittir. Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın nedenini açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Ancak işverenin çalışılmayan süreler için, iki ay içinde telafi çalışmasını yaptırması gerekir. İki aylık süre geçtikten sonra işveren işçilerden telafi çalışması yapmalarını isteyemez.

c) Kısa Çalışma

Yeni İş Kanunumuzda yer verilen yeni düzenlemelerden biri de işverenlerin geçici sıkıntılı dönemlerinde işyerlerindeki çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltmaları veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurmalarına yönelik "kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği"dir.

Kısa çalışma; "en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanmasını " ifade eder. Söz konusu bu hükme göre örneğin; toplu iş sözleşmesiyle haftalık çalışma süresinin 42 saat olarak tespit edildiği bir işyerinde, işverence haftalık çalışma süresinin üçte biri oranında azaltılarak uygulanması durumunda, haftalık çalışma süresi ile bu sürenin üçte biri oranında azaltılan süre arasındaki fark (42-14=28 saat), kısa çalışma olarak ifade edilecektir. Buna göre 28 saatlik haftalık çalışma süresi, kısa çalışmadır.

"Geçici Olarak İşin Durdurulması", "en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını" ifade eder. En az dört hafta denildiğine göre, dört haftadan az süre ile işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması hali, "geçici olarak işin durdurulması" olarak nitelendirilemeyecektir.

"Kısa Çalışma ödeneği" ise, "kısa çalışma, işin kısmen veya tamamen durması hallerinde yapılan ödemeyi" ifade eder.

Kısa çalışma halinde işin durması söz konusu olmayıp, haftalık çalışma süresinin geçici olarak azaltılarak uygulanması söz konusudur. Eğer iş geçici olarak durdurulmak suretiyle işyeri faaliyetine devam etmiyorsa, bu takdirde işin durdurulması hali söz konusu olacaktır. Her iki halde de karar mercii işyeri işverenidir.

İş Kanununa işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyetini tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren bu durumu derhal gerekçeleri ile birlikte;

- Türkiye İş Kurumuna ve

- Varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya

yazı ile bildirmek zorundadır. Bu suretle resmi bir kuruluşla, sendika olaydan resmen haberdar olmuş olur. Bunun üzerine taraflara bir araya gelerek, bunu önleyecek ne gibi tedbirler alabilecekleri hususunda görüş teatisinde bulunma yolu da açılmış olur.

Gerek Kanunumuzun ve gerekse Yönetmelik hükümlerinin incelenmesinde bu başvurunun uygulamaya başladıktan sonra yapılması esasının benimsendiği görülür. Kuşkusuz işveren uygulamaya geçmeden öncede böyle bildirimde bulunabilir.

İş Kanununun kısa çalışmaya genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren başvurabilir.

Genel ekonomik kriz, "ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları"; zorlayıcı sebep ise, "işverenin kendi sevk ve idaresinde kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması ve faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri" ifade eder. Yapılan bu tanımlamalar çerçevesinde ekonomik ya da yönetsel organizasyona dayalı olarak bir işyerinin kendisinden kaynaklanan bir krize girmesi, yahut pazara bağlı olarak sektörel bir kriz işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenlerden değildir.

Bakanlıkça talebin uygun bulunması halinde işçi işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilir (f.2).

d) Dönemsel Çalışma

Bazı işler, nitelikleri bakımından çalışma süresinin yukarıda değinildiği gibi, haftalık iş günlerine bölünmesine olanak tanımamaktadır. Bu nedenle İş Kanununda dönemsel çalışma süreleri içinde günlük çalışma sürelerini aşmamak üzere ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi öngörülmüştür. 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 yoktur. Bu tür işlerde, "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".

2. Normal Çalışma Süresinin Gün İçindeki Yeri

Normal çalışma sürelerinin günün hangi saatlerine düşeceği hususunda İş Kanununda herhangi açık ve seçik bir hüküm bulunmamaktadır. Bu bakımdan işverenler günlük normal çalışma sürelerinin başlama ve bitiş saatlerini, kanunlara ve toplu iş sözleşmelerine aykırı olmamak üzere, dilediği şekilde tespit edebilir. Bu konuda işverene düşen kanunî görev ise, sadece *günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işyerlerinde işçilere duyurmaktır*.

a) Gece Süresi ve Gece Çalışmaları

İş Kanununa göre en geç 20.00'de başlayarak en erken sabah 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren gün dönemine *gece* ve bu gece süresinde yapılan çalışmalara da *gece çalışması* denir. Anılan gün dönemi dışında kalan süreye *gündüz*, bu sürede yürütülen çalışmaya da *gündüz çalışması* denileceği açıktır. Günlük kanunî çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlarsa o iş gece işi sayılır.

Gece çalışmalarının gerek çalışanların şahısları ve gerekse işin süresi ve yapılış şekli bakımından İş Kanununda gündüz çalışmalarına göre farklı düzenlendiği görülür. Bu farklılıklar şunlardır:

- İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.
- Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, *bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftasndaı gündüz çalıştırılmaları* suretiyle postaların sıraya konulması gerekir. Bununla beraber gece ve gündüz postalarında iki haftalık

nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz.

- Sanayiye *ait işlerde* 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaları esas itibarıyla yasaklanmıştır. Ancak zorlayıcı bir sebebin gerçekleşmesi durumunda işveren kuşkusuz işyerinde çalışan çocuk ve genç işçileri *yalnız o olayla sınırlanmış bulunmak suretiyle* işyerinde çalıştırabilir.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır. Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir. İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

b) Ara Dinlenmesi

İş Kanununda işçilerin fazla yorgunluktan kaynaklanan sıhhi bir zarara uğramalarını önlemek ve yemek, içmek gibi sair ihtiyaçlarını gidermelerini sağlamak üzere günlük çalışma süresinin içinde, kısa da olsa, dinlenme süresi verilmesi öngörülmüştür. İş Kanununa göre, günlük çalışma süresinin içinde, verilmesi zorunlu olan bu dinlenme süresi "ara dinlenmesi" olarak adlandırılmaktadır. Ara dinlenmesi, çalışma süresinin ortalama bir zamanında o *yerin gelenekleri ve işin gereğine* göre ayarlanmak suretiyle *işçilere;*

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde *on beş dakika*,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde *yarım saat*,
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde *bir saat*

olarak verilir. Kanunen en aşağı sınırı tespit edilerek verilmesi öngörülen bu ara dinlenme sürelerinin kısaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması hususunda tarafların yapacakları anlaşmalar geçerli sayılamaz. Ancak toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile bu sürelerin üstünde ara dinlenmesi belirlenebilir.

Ara dinlenmelerinin ilke itibarıyla *aralıksız* verilmesi şarttır. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralıklı olarak da kullandırılabilir. Örneğin; yedi buçuk saatten fazla süreli bir işte çalışan bir işçiye verilmesi gereken bir saatlik ara dinlenmesinin; iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile yarımşar saatlik iki devreye ayrılarak iki defada verilmesi öngörülebilir.

Ara dinlenmeleri bir işyerinde aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir.

Ara dinlenmesi süresinde işçi dinlenmeye hak kazanmıştır. Bu bakımdan verilen dinlenme süreleri içersinde işçi iş yerinde veya herhangi bir işte çalıştırılamaz. Bu dinlenmelerden işçilerin iyi bir şekilde faydalanabilmeleri için işyerinin, olanakları ölçüsünde özel dinlenme yerlerinin (istirahat salonları, açık hava dinlenme yerleri gibi) bulunması herhalde uygun olur.

Kanunen verilmesi zorunlu bulunan en az on beş dakika ile bir saat arasında değişen *bu ara dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz*. On beş dakika ile bir saat arasında değişen kanunî dinlenme süreleri dışında işverenler, kuşkusuz işçilerine ayrıca fazladan bir ara dinlenmesi verip vermemekte serbesttir. Ancak işverenler bu yolda işçilerine ayrıca iş arasında bir dinlenme verecek olurlarsa, bu dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılması gerekecektir.

3. Normal Çalışma Süresinden Daha Uzun Çalışma

a) Fazla Çalışma

İş Kanununda, bazı belirli durumların ortaya çıkması halinde *normal çalışma süresinden daha fazla çalışmalara* imkân tanındığı gibi, çalışanların hayatı için tehlikeli durumlar arz eden işlerde de, *daha az çalışma sürelerinin uygulanmasını*n zorunlu kılındığı görülmektedir.

Fazla çalışma, İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. İşçi haftanın herhangi bir gününde günlük çalışma sürelerinin üstünde çalışmış olsa bile, bir başka günde eksik çalışması nedeniyle haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşılmamış ise, günlük çalışma süresinin üzerindeki

çalışması fazla çalışma olarak kabul edilmeyecektir. İş Kanununa göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşuluyla, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Buna göre, işçi iki aylık denkleştirme süresi içerisinde bazı haftalar 45 saatin üzerinde çalışmış olmasına rağmen denkleştirme süresi içerisinde haftalık ortalama çalışma 45 saati aşmamış ise, fazla çalışmadan söz edilemeyecektir. Ancak denkleştirme süresi içerisinde ortalama 45 saati aşan çalışmalar ise, fazla çalışma olarak kabul edilecektir.

İş Kanununa göre, toplu iş sözleşmeleri ile çalışma sürelerinin haftada 45 saatin üstüne çıkarılması mümkün değilse de, altına düşürülmesi her zaman mümkündür. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar *fazla sürelerle çalışmalardır*. Örneğin, işyerinde haftalık çalışma süresi sözleşmeler ile 42 saat belirlenmişse; haftada 45 saat çalışan bir işçi için, 45 saate kadar olan 3 saatlik çalışması fazla sürelerle çalışmadır. Haftada 47 saat çalışan bir işçi için ise, 45 saate kadar olan 3 saatlik çalışması fazla sürelerle çalışma, 45 saat ile 47 saat arasındaki 2 saatlik çalışması ise fazla çalışma olarak kabul edilecektir. Görüldüğü üzere, yine haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir.

Fazla Çalışma Türleri

Çalışma sürelerinin sınırlanmasını gerektiren amaçlara uygun düşmediği gibi, işçinin sağlığı bakımından da sakıncalı görüldüğü için işverenler istedikleri şekilde ve istedikleri zamanda işçilerine fazla çalışma yaptıramazlar. Fazla çalışma yapılabilmesi için her şeyden önce İş Kanununda öngörülen kanunî sebeplerin ortaya çıkması gerekir. Kanunî sebepler ortaya çıksa bile, ancak kanunda öngörülen şartlara uyularak fazla çalışma yaptırılabilir. İş Kanununa göre;

- Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle,
- Zorunlu nedenlerle ve
- Olağanüstü hallerde

fazla çalışma yapılır.

- Ülkenin Genel Yararları Yahut İşin Niteliği veya Üretimin Artırılması Gibi Nedenlerle Yapılan Fazla Çalışma

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin onayının alınması gerekir. Bu onay kuşkusuz iş sözleşmeleri veyahut toplu iş sözleşmelerinde o işte fazla çalışma imkân ve ihtimallerinin mevcut olduğu belirtilmek suretiyle *önceden alınabileceği gibi*, fazla saatlerle çalışacak işçilerle anlaşarak, *fazla çalışmanın uygulanması sırasında* da alınabilir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Bu 270 saat işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkin bulunmaktadır.

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle de olsa iş mevzuatımız *bazı işleri ve bazı şahısları* türlü nedenlerle açık ve seçik bir şekilde fazla çalışma düzeni dışarısında bırakmış bulunmaktadır. Fazla çalışma düzeni dışarısında bırakılan işler şunlardır:

- Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işler,
- Gece sayılan gün döneminde yürütülen işler,
- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılan işlerinde

Bu işlerde fazla çalışma yaptırılabilmesi mümkün değildir.

Fazla çalışma düzeni dışarısında bırakılan kişiler ise şunlardır:

- 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,

- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler

Bu kişilere fazla çalışma yaptırılabilmesi mümkün değildir.

- Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışma, uygulamaya geçilmeden önce bilinen nedenlere dayanan bir fazla çalışmadır. Oysaki bazı nedenler vardır ki bunların gerçekleşip gerçekleşmeyeceği önceden bilinmez. Önceden bilinmeyen, bu bakımdan da önceden önlenmesi olanağı sağlanamayan doğal afetler, kazalar, ham maddelerin veya üretilen mamulün zarar tehlikesi ile karşı karşıya bulunması gibi tarafların iradesine de bağlı olmayan sebeplerin gerçekleşmesi veya gerçekleşmesinin umulduğu durumlarda da İş Kanunu fazla çalışma yapılmasına imkân vermiş bulunmaktadır. Buna göre, "gerek bir *arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile* işçilerin hepsi *veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir*". Belirtilen nedenlere dayanarak yapılacak fazla çalışmalar için işçilerin onayının aranmaması gerekir. Gerçekleşen ve gerçekleşmesi umulur bulunan bu gibi sebeplerle işçilerin hepsinin veya bir kısmının fazla çalışmaya bağlı tutulması halinde yapılacak *fazla çalışmaların devam süresinin işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmaması gerekir*. Bu gibi durumlarda çalışma süresinin ne kadar uzatılabileceği yolunda (iki saat, üç saat gibi) herhangi bir sınırlama öngörülmeyerek esneklik tanınması, fazla çalışmanın amaç ve anlamına daha uygun düştüğü için kuşkusuz yerindedir. Ancak bu hükmün kötü niyetli olarak kullanılmaması esastır.

- Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

İş Kanununun yapılmasına imkân verdiği bir fazla çalışma türü de, olağanüstü hallerin ortaya çıkmasında yapılan fazla çalışmadır. İş Kanununa göre, "*seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde* fazla *çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu* günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir". Buna göre, seferberlik sırasında fazla üretim ihtiyacı ortaya çıkınca, işyerlerinin hangilerinde fazla çalışma yapılacağına Bakanlar Kurulu karar verecektir. Böyle bir nedene dayanarak yapılacak fazla çalışmanın devam süresi *işlerin çeşidine* ve *ihtiyacın derecesi* gibi iki faktöre göre değişir. Bakanlar Kurulu bu faktörleri göz önünde tutarak vereceği kararla günlük çalışma sürelerini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir. Bu yolda işçilerin onayının aranmaması gerekir. Bölge Müdürlüğünden izin almak veya oraya bildirmek gibi usuller olağanüstü haller dolayısıyla yapılan fazla çalışmalarda artık söz konusu edilemez.

Fazla Çalışma Ücreti

Fazla çalışma, mesai dışı dinlenme süresi içinde ve normalin üstünde bir yıpranma ile yapılan bir çalışma olduğu için, İş Kanununda bu çalışma karşılığının normalin dışında bir ücret baremi üzerinden karşılanması öngörülmüştür. Zira normal ücret işçinin normalin dışında yıpranmasını ve mesai dışı dinlenme süresindeki ihtiyaçlarını gidererememekten doğan acıyı karşılayamaz.

Tüm fazla çalışma türlerinde, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır. Kuşkusuz, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle ücret ödenmesinde işçi lehine bir anlaşmaya varılmışsa, ücretlerin o anlaşmaya uygun şekilde ödenmesi gerekir.

4857 sayılı İş Kanunun ile getirilen yeni bir düzenleme olan ***fazla sürelerle çalışmalarda*** ise, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 25 yükseltilmesiyle ödenir. Kuşkusuz asgari haddi gösteren bu zamlı ödemeler de fazla çalışma ücreti gibi, toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir.

4857 sayılı İş Kanununda benimsenen yeni bir ilkeye göre, ***fazla çalışma*** veya ***fazla sürelerle çalışma*** yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, *fazla çalıştığı* her saat karşılığında bir saat 30 dakikayı, *fazla sürelerle çalıştığı* her saat karşılığında bir saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Bu hükme göre, işçi ya zamlı ücret isteme hakkına ya da serbest zaman isteme hakkını kullanacaktır. Ancak işçi hak ettiği serbest zamanı, hak kazandığı günü izleyen altı ay zarfında, önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günlerinde, çalışma süreleri

içinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanmak zorundadır. İşçi serbest zaman isteme hakkını kullanırsa, zamlı ücretinin zamlı kısmını almaktan vazgeçecektir.

Parça başına veya yapılan iş miktarına göre ücret ödenen işlerde, fazla saatlerle çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş miktarının hesabında zorluk çekilmediği hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş miktarını karşılayan ücret esas tutularak ek ücret hesaplanır. Böyle bir usulün uygulanmasında zorluk çekildiği durumlarda, parça başı veya yapılan iş miktarı o dönem içersinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünmek suretiyle bir saate düşen parça veya iş miktarına isabet edecek bir saatlik normal ücret yüzde elli yükseltilmek suretiyle fazla çalışma saatlerine ait ücret bulunur.

İşçilerin fazla saatlere ait olmak üzere işlemiş ücretleri, normal saatlere ait ücretlerle birlikte ödenir.

Haftanın altı günü çalışmış olan işçi haftanın tatil günü olan Pazar günü de çalışmışsa, hem fazla çalışma ücretine, hem de hafta tatili ücretine hak kazanacaktır. Genel tatil günlerindeki çalışma ise, fazla çalışma şeklinde kabul edilemez. Bu nedenle, bu güne ait çalışmalara ilişkin ücretin artırılarak ödenmesi mümkün değildir.

b) Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri

İş Kanununa göre, "*hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli, sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebilmesi için yapılması zorunlu olan işlerdir*". Bu bakımdan makineleri temizlemek ve çalışır bir halde muhafaza edebilmek için yapılan hazırlıklar, üretim için gerekli ham maddelerin ikmali ve tamamlanarak makine başında hazır bulundurulması, sağlık bakımından önemi dolayısıyla işyerinde yürütülmesi gereken temizlik işleri hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri arasında sayılır.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, sadece bu işlerden bir veya bir kaçını yapmak üzere işe alınmış işçiler tarafından yürütülebileceği gibi, işyerinde diğer işlerde çalışan işyerinin asıl işçilerine, yürüttükleri esas işlerine ek olarak da yaptırılabilir.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin sadece bu işleri görmek üzere işe alınan işçiler tarafından yürütülmesi halinde, bu işler, çalışma şartları buna elveriyorsa, normal çalışma devam ederken o çalışmalarla birlikte, çalışma şartları elvermiyorsa işyerindeki normal çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılır. Örneğin, çalışma saatlerinin 9.00-12.00, 13.00-17.00 belirlendiği bir işyerinde, hazırlama, tamamlama, temizleme işleri sadece bu işleri görmek üzere işe alınan işçiler tarafından yürütülüyorsa, çalışma şartları uygun olduğu taktirde bu işler 9.00-17.00 arasında, çalışma şartları uygun olmadığı taktirde ise 9.00'dan önce veya 17.00'den sonra yapılabilecektir. Çalışma ne zaman yapılırsa yapılsın, bu işleri görmek üzere işe alınan işçiler, işyerinin asıl işçilerinden sayıldıkları için, İş Kanununun genel hükümlerine tabidirler.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin işyerinin asıl işçileri tarafından esas işlerine ek olarak yürütülmesi halinde ise, bu işler işyerinin asıl işçilerine asıl işe ait günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilir. "Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği"nde belirtilen esaslar çerçevesinde, hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinin asıl işe ait günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi için, bu işlerin asıl işle birlikte yapılmasının işletmede çalışmayı aksatması veya bu çalışmaların teknik bakımdan bütün işletmeye bağlı kalması gibi teknik bir zorunluluğun olması veyahut bu işlerin asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı bulunması gerekir. yapılması gerekir. Ayrıca bu işlerin, belirli günleri kapsayan veya istisnai nitelik göstermemesi, hep aynı biçimde sürüp gitmesi zorunludur.

Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşlerinde çalıştırılacak işçi sayısına bir sınırlama getirilmiştir. Buna göre

15 kişiye kadar işçi çalıştıran işlerlerinde en çok 3 işçiden
15-30 kişiye kadar işçi çalıştıran işlerlerinde en çok 4 işçiden
31-60 kişiye kadar işçi çalıştıran işlerlerinde en çok 6 işçiden
61-80 kişiye kadar işçi çalıştıran işlerlerinde en çok 8 işçiden
81-100 kişiye kadar işçi çalıştıran işlerlerinde en çok 10 işçiden

ve 100'den yukarı işçi çalıştıran işyerlerinde ise, işçi sayısı toplamının yüzde onundan fazla olamaz. İşyerinde çalışan işçiler bu işlerde nöbetleşe olarak çalışırlar. Ancak yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin özelliği bu işin sadece belli ve bu konuda yetişmiş işçiler tarafından yapılmasını zorunlu kılıyorsa, o işyerinde

nöbetleşe olarak çalıştırmaya yetecek sayıda istenilen nitelikte işçi yoksa hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri hep aynı kimselere de yaptırılabilir.

Teknik bir sakınca yoksa bu işlerle asıl işler arasına işçiler isterlerse yarım saatlik bir ara dinlenme süresi konulabilir. Ağır ve tehlikeli işlerde ise, herhangi bir teknik sakıncanın bulunmadığı durumlarda, yarım saatlik ara dinlenmesinin verilmesi *zorunludur*.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini asıl işlerine ek olarak yapan işçiler bu işlerde günde en çok iki saat çalıştırılabilirler. Belirtilen şekilde çalışan işçilere bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle verilir.

4. Normal Çalışma Süresinden Daha Az Çalışma

İş Kanununda işçinin normal çalışma süresinden fazla sürelerle çalışmasını veya çalıştırılmasını sınırlayıcı hükümlere yer verildiği gibi, sağlık bakımdan tehlike arz eden bazı sanayi dallarında da günde 7,5 saatten fazla bir çalışmaya hiçbir şekilde izin verilmemiş ve bir takım ağır ve yıpratıcı işlerde de çalışmaların günde 7,5 saatten az sınırlı sürelerle yürütülmesi özel kurallarla hüküm altına alınmış bulunmaktadır. Buna göre günde ancak 7,5 saat veya daha çalışılması zorunlu bulunan işler, aşağıdaki şekilde sınıflanabilir:

- Ana gruplar itibariyle günde ancak 7,5 saat çalışılabilecek işler
  - Kurşun ve arsenik işleri,
  - Cam sanayii işleri,
  - Civa sanayii işleri,
  - Çimento sanayii işleri,
  - Havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler,
  - Çinko, bakır, alüminyum, demir ve çelik sanayii işleri,
  - Döküm, kaplamacılık, karpit sanayii işleri,
  - Asit, akümülatör, kaynak sanayii işleri,
  - Madenlere su verme işleri,
  - Kauçuk işlenmesi işleri,
  - Yer altı işleri,
  - Radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler,
  - Gürültülü işler ve su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler,
  - Pnömokonyoz yapan tozlu işler ve tarım ilaçları
- Ana gruplar itibariyle günde 7,5 saatten daha az çalıştırılacak işler,

Özet halinde belirtmek gerekirse, bir işçinin günde 7,5 saatten daha az çalıştırılması gereken işler; su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, civa işleri, kurşun işleri, karbon sülfür işleri, ensektisitler gibi, zehirli, tozlu, patlayıcı vesair bunlara benzer maddelerle işçinin yaşamı veya sağlığı için tehlike arz eden işlerdir. Bu işlerde çalışma süresi yarım saate kadar inebilmektedir.

Sağlık kuralları bakımından kısa süreli çalışma yapılmasının zorunlu olduğu işlerde, fazla çalışma yaptırılması yasaktır. Ayrıca bu gibi kısa süreli işlerde çalıştırılan işçilerin, tespit edilen azami günlük çalışma süresinden sonra diğer herhangi bir işte çalıştırılmalarına devam edilemez.

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEDBİRLER

Bugün Türkiye'de çocuk işçilerin korunması için bir takım tedbirlerin alınması gerektiği Anayasamızda öngörülen bir husus olarak karşımıza çıkar. Zira Anayasanın 50'nci maddesine göre, "kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar". Anayasada yer alan bu hükme uygun olarak, esas itibariyle çocuk işçilerin çalışma şartları bakımından özel olarak korunması yolundaki tedbirlere 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmiş bulunmaktadır. Bunun dışında Borçlar Kanunu ile Umumi Hıfzısıhha Kanununda da çocuk işçilerin çalışma şartları bakımından korunmasına yönelik *genel nitelikte* bazı hükümlerin yer aldığı görülür.

4857 sayılı İş Kanununda erişkin işçilerin tespitinde 18 yaşını doldurmuş bulunmanın esas alındığı görülür. Başka bir deyişle İş Kanununa göre, 18 yaşını doldurmuş kimseler erişkin işçi sayılacakları için, bu yaşın üstünde bulunanların çocuk veya genç işçilerin korunmasına ilişkin kanun hükümlerinden yararlanması söz konusu değildir.

18 yaşından küçük olanları kapsayan *çocukluk döneminin* çalışma şartları bakımından birbirinden farklılıklar gösteren *çocukluk çağı* ve *gençlik çağı* şeklinde iki döneme ayrılması mümkündür. Bu iki dönemin çalışma şartları bakımından farklılıklar göstermesi, farklı korunma tedbirleri alınmasını gerektirmiştir.

15 yaşını doldurmamış çocukların İş Kanununa bağlı bir işyerinde çalışmaları mutlak olarak yasaklanmış bulunmaktadır. Ancak "ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, meslekî eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez (Mad.71, f.2). Bu bakımdan ondört yaşını doldurmamış çocuklar için de bir takım tedbirler alınması gerekecektir. Onun için temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir (Mad.71, f.4).

ii. İş Kanununa bağlı bir işyerinde çalışan onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin (kız veya erkek) sanayie ait işlerde *gece çalıştırılması yasaktır* (Mad. 73 f.1). Aynı zamanda bu yaşlarda bulunan çocuk ve genç işçiler maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi *yer altında veya su altında çalışılacak işlerde de çalıştırılamazlar* (Mad. 72). Hemen eklemek gerekir ki İş Kanununun ilke olarak İş Kanununa bağlı bir işyerinde çalışılmasına izin verdiği 18 yaşına kadar olan çocuk ve genç işçiler, Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 176'ncı maddesine göre, mahalli belediyelerce men olunmuşsa bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılamazlar. Polis Vazife ve Selahiyet Kanununa göre de, kanunî istisnalar saklı kalmak üzere eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde onsekiz yaşından küçükler çalıştırılamaz (Mad.12).

iii. 14 yaşından 18 yaşına kadar (18 dahil) çocuk ve genç işçilerin herhangi bir işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet ve belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut *yapılarının dayanaklı olduğunun* raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını doldurıncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz. Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır (İ.K. Mad. 87). Söz konusu bu hükme göre, 14 yaşından 18 yaşına kadar olan çocuk ve genç işçiler *kanunî yasaklar dışında* vücut yapılarının dayanıklı olduğu her işte çalıştırılabileceklerdir.

iv. Daha önce değinilen yıllık izin bakımından çocuk ve genç işçilerin korunmasına ilişkin İş Kanununun 53'üncü maddesinin 5'nci fıkrasına göre, 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

v. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir (Mad.71, f.5). Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz (Mad.71, f.6). Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları, İş Kanununun 71'inci maddesinin 3'üncü fıkrasına göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"de gösterilmiştir.

vi. 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar *ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamaz* (İ.K. Mad. 85, f.1). 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin ise, hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir (Mad.85, f.2). Bu yönetmelik çıkarılıncaya kadar uygulamada kalacak olan bugünkü Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde (Geçici Mad.2), hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı bir cetvel halinde gösterilmiştir. Bu cetvelde kayıtlı bulunan işlerden sadece hizasında (Ç) harfi bulunanlarda 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş işçilerin çalıştırılmaları

mümkündür. Bu bakımdan her bir iş için anılan cetvele ayrı ayrı başvurularak, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş işçilerin çalıştığı işin yazılı bulunduğu sırada (Ç) harfinin bulunup bulunmadığının araştırılması gerekir. Hemen ekleyelim ki, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin *işe girişinde* veya *işin devamı süresince* en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde, sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır (İ.K. Mad. 86, f.1). Genel olarak bütün işçileri kapsayan bu yasak hükmü, pek tabii ki 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş işçiler için de geçerlidir (Krşz. Mad. 87). İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir (Mad.86, f.2). Yetkili memurlar isteyince bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır (Mad.86, f.3). Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır (Mad.86, f.4).

KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEDBİRLER

Bugün Türkiye'de çalışma hayatını düzenleyen mevzuat ile işçilere tanınan bütün koruyucu haklardan, erkek işçiler gibi kadın işçiler de aynen yararlanırlar. Bunun yanında mevzuatımızda, özellikle İş Kanununda, kadın işçilerin fizyolojik yapılarına uygun işlerde çalışmalarını ve sosyal ödevlerini aksatmadan yerine getirebilmelerini sağlamak için sadece kadın işçileri kapsamı içersine alan bazı özel koruyucu hükümlere de yer verildiği görülür. Bu hükümleri;

- Bütün kadın işçilere ilişkin genel koruyucu tedbirler (genel tedbirler) ve
- Yalnız analık durumu söz konusu olan kadın işçilere ilişkin özel koruyucu tedbirler

şeklinde iki gruba ayırarak incelemek mümkündür.

a) Genel Tedbirler

Her şeyden önce kadın oldukları için İş Kanununun kadın işçilere ait özel koruyucu hükümlerden yararlanan kadın işçiler, 18 yaşını doldurıncaya kadar çocuk statüsü içersine girecekleri için, ayrıca İş Kanununun çocuk ve genç işçilere ilişkin hükümlerinden de yararlanırlar.

i. İş Kanununa göre, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin dolayısıyla 18 yaşını doldurıncaya kadar çocuk statüsü içersine giren kadın işçilerin sanayie ait işlerde *gece çalıştırılmaları* yasaktır (İ.K. Mad. 73, f.2). Görüldüğü üzere, 18 yaşını doldurmamış kadın işçilere yönelik gece çalıştırma yasağı, sanayie ait işler için getirilmiştir. Bu bakımdan sanayie ait işler dışında kalan işlerin yapıldığı otel,tiyatro, yatılı okul gibi işyerlerinde 18 yaşını doldurmamış kadın işçilerin çalıştırılması mümkündür. Bu hükme göre, *18 yaşını doldurmuş* kadın işçiler ilke olarak her türlü işte gece çalıştırılabilecektir. Ancak aile içindeki görevi ve erkeğe göre farklı durumu göz önünde tutularak, erkek işçiye göre farklı bir düzenleme ile kadının gece çalışmalarına katılmasını öngören İş Kanununda, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterileceği hüküm altına alınmıştır (İ.K. Mad. 73, f.2).

ii. Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi *yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır* (Mad. 72).

iii. Kadınlar ağır ve tehlikeli işlerin bir kısmında çalıştırılamazlar. Zira ağır ve tehlikeli işlerin bir kısmında mevcut bulunan tehlikeler, fizyolojik yapı itibarıyla kadınlar için daha büyük önem arz etmektedir. Özellikle kurşun, civa gibi sınai zehirlere kadınların analık organlarının çok hassas olduğu, aradan uzun bir zaman geçse bile bunun etkilerinin doğumları tehlikeye düşürebildiği tespit edilmiş bulunmaktadır. Aynı şekilde, genç kızların ağır yük taşımaları yahut devamlı olarak ayakta durmaları gibi sebeplerle analık organlarının gayri tabii şekiller alması gelecek nesiller için çok zararlı olmaktadır. Kadınlar için türlü yönlerden tehlike gösterdiği için halen yürürlükte bulunan (Geçici Mad.2) Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde ağır ve tehlikeli işleri gösteren cetvelde (K) harfi ile işaretlenmiş bulunanlar dışında kadınlar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamazlar. (Ağır ve Teh. İş. Tüz. Mad. 2). Kadınların çalıştırılmaları uygun görülen ağır ve tehlikeli işlerde de kadın işçilerin ay hali günlerinde genel olarak çalıştırılmaları mümkün değildir. Bu halin başlangıç gününü kadın işçi işverene bildirir. Genel olarak bu günlerin sayısı beş gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için doktor raporuna göre işlem yapılır (Ağır ve Teh. İş. Tüz. Mad. 4).

b) Yalnız Analık Durumu Söz Konusu Olan Kadın İşçilere İlişkin Özel Tedbirler

Kadın işçilere ait İş Kanununda yer alan koruyucu tedbirlerin bir kısmının yalnız analık durumu söz konusu olduğunda geçerli bulunduğu görülür. Burada analık durumu deyimi gebe kadın ile doğum yapmış, emzikli kadın işçileri kapsamı içersine almaktadır. Bu bakımdan İş Kanunundaki analık durumuna ilişkin koruyucu tedbirleri, gebe kadın işçi ile emzikli kadın işçi açıdan ayrı ayrı incelemek yerinde olur.

aa) Gebe Kadın İşçilere İlişkin Tedbirler

i. 11.8.1973 tarih ve 14622 sayılı Resmî Gazete ile yayımlanmış bulunan "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük"de belirtildiği üzere (Bkz.: Geçici Mad.2), gebe işçi kadınların, gebeliğin ilk üç ayında işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesisleri ve hekimleri, sağlık ocağı, hükümet ve belediye doktorları lüzum gösterdikçe ve ilk üç aydan sonraki aylarda ise ayda bir defa, tıbbi muayeneye gitmelerine izin verilir (Krşz. İ.K. Mad. 88). Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için verilen bu izinler için işçiye ücreti aynen ödenir (Mad.74, f.3). Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamaz (Mad.74, f.4).

ii. Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz hafta çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak bu süreye iki hafta süre daha eklenir. Başka bir deyişle, çoğul gebelik halinde kadın işçilerin doğumdan önce 10 hafta çalıştırılmamaları gerekir. 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 (İ.K. Mad. 74 f.1, c.3). Kanunda öngörülen bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir (Mad. 74 f. 1).

bb) Emzikli Kadın İşçilere İlişkin Tedbirler

i. Kadın işçilerin doğumdan sonra sekiz hafta çalıştırılmamaları esastır. Ancak kadın işçi sağlık durumu uygun olduğu için doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar bir süre ile işyerinde çalışmışsa, çalıştığı süreler de bu süreye eklenir. Doğum sonrası Kanunda öngörülen bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir (Mad. 74 f. 1). İsteği halinde kadın işçiye doğumdan sonraki 8 haftalık (çoğul gebelikte de 8 hafta) süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (Mad. 74 f.5).

ii. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak emzikli kadın işçilerin doğumu izleyen sekiz hafta sonunda ve işe başlamadan önce, sıhhi muayeneleri yaptırılarak ağır ve tehlikeli işler tüzüğünde kadınların çalışmalarına izin verilmiş bulunan işlerde çalışmalarına engel sıhhi bir durumları olmadığı hekim raporu ile belgelenir. Muayene sonucunda hekim raporu ile sıhhi sakıncası belirtilen emzikli kadın işçiler, doğumu izleyen ilk altı ay içinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamazlar (Emz. Oda. Tüz. Mad. 4).

iii. Altı haftalık loğusalık devresini tamamlayan kadın işçi, doktor muayenesi sonunda uygun görülürse işine başlar. Ancak geceleyin çalışan emzikli kadın işçiler, doğum tarihinden itibaren altı aylık süre ile gece postalarında çalıştırılamazlar. Bunların bu altı aylık süre içinde çalıştırılmaları, gündüz postalarına isabet edecek şekilde düzenlenir (Kad. İş. Gece Ça. Tüz. Mad. 6).

iv. Doğumdan sonra sekiz haftalık istirahat süresini tamamlayan ve doktorun uygun raporuyla işine başlayan kadın işçiye, çocuğu ile meşgul olması ve onu emzirebilmesi için de bir takım tedbirlerin alındığı görülür. Bu tedbirleri şu şekilde açıklayabiliriz:

İş Kanununa göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni (emzirme izni) verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (Mad.74, f.son; Mad.68, b.e).

İş Kanununun 88'inci maddesine göre ise, gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte

gösterilecektir. Ancak söz konusu yönetmelik çıkarılıncaya kadar yeni İş Kanununun Geçici 2'nci maddesine göre bugün için yürürlükte bulunan aynı mahiyetteki "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına (Kreş) Dair Tüzük"ün "Emzirme İzni" başlıklı 6'ncı maddesine göre, emzikli kadına, *bir yaşından küçük* çocuklarını emzirmek için İş Kanunu uyarınca, kural olarak *ara dinlenmesinden ve işin bitiminden önce günde iki defa* ayrı ayrı olmak *üzere 45'er dakikalık emzirme izni verilir*. Ancak toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümle bu iznin günde 1,5 saat olarak bir defada kullanılabilmesi de mümkündür. Aynı zamanda kadın işçinin talebi ve işverenin uygun görmesi ile de bu izin günde 1,5 saat olarak bir defada kullanılabilir. Bu şekilde çalışan emzikli işçi kadına öğleden önce ve öğleden sonra olmak üzere iki defa çocuğunu emzirme olanağı sağlanmış bulunmaktadır. Buna ek olarak kadın işçi öğle dinlenmesinde de çocuğu ile kuşkusuz meşgul olabilecektir. İşverenler işyerlerinde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-300 kadın işçi çalıştırdıkları takdirde, bunların arasındaki annelerin, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, çalışma yerinden ayrı bir emzirme odası, *300'den fazla* kadın işçi çalıştırdıkları takdirde, bunların arasında bulunan annelerin bir yaşından küçük çocuklarının emzirilmesi, 1-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması için bir kreş kurmak zorundadırlar. Bu şekilde emzirme odası ve kreş kurulmasının zorunlu olunduğu işyerlerinde emzirme işi, emzirme odası veya kreşte yapılır. Emzirme odaları ve kreşler işyerinden en çok 250 metre uzaklıkta bulunur. Kurulacak emzirme odası veya kreşe 250 metre uzaklıkta bulunan birçok işyeri işverenleri tarafından gereğine göre, birlikte emzirme odası veya kreş kurulabilir. İşyeri yakınında özel veya resmî veyahut hayır kuruluşlarına ait Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına (Kreş) Dair Tüzükte gösterilen nitelikleri taşıyan kreşler varsa işverenler bu tür kreş idareleriyle anlaşmak suretiyle, kendi işyerlerinde çalışan kadın işçilerin çocuklarının bakım ve emzirmelerini sağlayabilirler. Görüldüğü üzere, bir işyerinde emzirme odaları veya kreşlerin açılabilmesi doğrudan doğruya o işyerinde çalışan kadın işçilerin sayısına bağlı tutulmuştur. Bu bakımdan 100'den az kadın işçi çalıştıran işyerlerinde emzirme odası veya kreş açılmasında bir zorunluluk yoktur. Bu gibi durumlarda emzikli kadın işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, İş Kanununun 68'inci maddesi uyarınca verilecek olan ara dinlenmesinden ve işin bitiş saatinden yarımşar saat önce başlamak üzere, iki defa yarımşar saatlik izin verilir. Bu izinler de çalışma süresinden sayılır (Emz. Oda. Tüz. Mad. 5-b).

Emzirme odaları ile kreşlerin bina, tesis, tefriş (döşeme) ve teçhizat (donatma) masrafları, tamamen işveren tarafından yapılır. İşçilerin bu masraflara hiçi bir suretle katılması mümkün değildir (Emz. Oda. Tüz. Mad. 5, 7, 9, 15).

Kadın işçilere bir yaşından küçük *meme çocukları* dolayısıyla verilen yarımşar saatlik emzirme izninde, çocuk 1-2 yaş arasındaki *meme-mama çocuğu* devresine girince bazı değişiklikler yapılır. Bu devredeki çocukların annelerine ara memesi vermek için artık izin verilmez. Kadın işçi işe başlamadan önce, ara dinlenmesinde ve işin bitiminde çocuğunu alıp evine gitmeden önce çocuğuna meme verebilir. Bunlar arasında kalan zamanda ise, kreşe bırakılan çocuğa annelerinin getirdikleri mamalar kreş görevlilerince (hemşire, çocuk bakıcısı gibi) verilir.

İki yaşını dolduran ve *oyun çocuğu devresine* giren ve kreşlere bırakılan çocuklar bütün gün kreş görevlilerinin nezareti altında kalırlar. Altı yaşını doldurduktan sonra okul çağına gelindiği için çocuklar artık kreşlere alınmazlar.

Hemen ekleyelim ki, bir yaşından küçük *meme çocukları* ile, iki yaşına kadar olan *meme-mama çocukları* ve iki ile altı yaş arasında bulunan *oyun çocuklarının* kreşlerde birbirlerinden ayrı bulunmaları sağlanır.