



İŞ KANUNU VE TEMEL HAKLARIMIZ

4.01

K

00

64

KMEKÇIOĞLU - Av. Ferhan TUNCEL

TEKGIDA-İŞ, TES-İŞ, ORMAN-İŞ

Ortak Yayını No. 3

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

İŞ KANUNU
VE
TEMEL HAKLARIMIZ

TÜRK-İŞ

Av. H. Ferhan TUNCEL

Av. H. Ferhan TUNCEL

Tarih:.....

Demirbaş No:....6964.....

Tasnif No:344.01

YOL-İŞ, TEK GIDA

Ortak Y

344.01

İŞK

2000

4964

21-XRÖT

13510 Y 15119

YOL-İŞ, TEKGIDA-İŞ, TES-İŞ, ORMAN-İŞ

Ortak Yayınları No. 3

Ankara, 2000

Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU

Av. H. Ferhan TUNCEL

TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanları

Baskı:

Başak Matbaacılık

(0.312) 384 27 61 - 62

GİRİŞ

Bu kitap, 1475 Sayılı İş Kanunu'na bağlı olarak çalışan işçi arkadaşlarımızın, hizmet süreleri boyunca daima karşılaştıkları (ve karşılaşacakları) sorunlara ilişkin olarak, kısmen de işçi arkadaşlarımızın geçmiş günler de bizzat Konfederasyonumuz Hukuk Bürosuna yönelttikleri soruların -biraz daha teknik ayrıntı katılarak- derlenmesi ile hazırlanmıştır.

Kitabın sorular ve cevapları tarzında hazırlanmasının nedeni, yararlanacak olanların özellikle merak ettikleri bir konuya hem daha kolay ulaşabilmeleri, hem de bu konular hakkında kendilerine yetecek seviyede kısa ve öz cevaplar bulabilmeleridir.

Şüphesiz ki bu küçük kitap sadece bir el kitabıdır. Bu nedenle, bütün konuları içermediği gibi, içinde Yargıtay Kararları veya doktrinel tartışmalar da mevcut değildir. Amaç, işçi arkadaşlarımızın veya yakınlarının başından geçen veya geç-

bilecek, İş Kanunu'nundaki bir takım temel kuralların ve maddelerin anlatımıdır.

Kitap hazırlanırken İş Kanun'undaki mevcut dizin muhafaza edilmiş, birkaç istisna dışında maddeler kanundaki sıralamaya uygun olarak soru cevap halinde açıklanmaya çalışılmıştır.

TÜRK-İŞ Hukuk Bürosu olarak bu güne kadar tarafımıza ulaşan tüm soru ve sorunlara cevap vermeye çalıştık, bu kitap ile de işçi arkadaşlarımızın merak ettikleri konularda kısa cevaplar sunmaya çalıştık. Yayınımızın işçi arkadaşlara faydalı olacağını umuyoruz.

TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanları
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU
Av. H. Ferhan TUNCEL

1-) Hizmet Sözleşmesi Nedir?

İşçi ile işveren arasında ; sözlü yada yazılı olarak yapılan, işçi açısından İş Kanun'unda belirtilen hükümler çerçevesinde işverenin hizmetine girme, işveren açısından bu hizmet nedeniyle ve yine İş Kanun'unda belirtilen diğer hakları ile beraber işçiye çalışması karşılığında bir ücret ödeme yükümlülüğü getiren, iki taraf arasındaki karşılıklı hak ve borçları düzenleyen anlaşmaya "hizmet Sözleşmesi" denir.

Bu sözleşmede işveren tarafının özel yada tüzel kişi olmasının önemi yoktur. Önemli olan taraflar arasındaki irade uyumudur. İş Kanunu madde 9 'a göre, belirli süresi bir yıl veya daha uzun sürekli hizmet sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunludur.

Bu sözleşmeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır. Sözleşme noterlikçe onaylı ise noter ücretleri bu hükmün dışındadır.

2-) İş Kanunu'na Göre İşçinin İşverene Karşı Borçları Nelerdir?

İş Yapma Borcu :

İşçinin işverene karşı temel borcu "iş yapma" borcudur. İş yapma borcu hizmet sözleşmesinin kendisinden kaynaklanmaktadır. Yani hizmet sözleşmesinin ana unsurudur. Bu borç işçinin bizzat kendisi tarafından ve o işyerinde tespit edilen çalışma şartlarına uygun olarak yerine getirilir.

Hizmet sözleşmesi bununla beraber işçiye bir takım tali borçlar da yüklemektedir ki bunlar ; işçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürmemesi, herhangi bir hasar yada kayba sebebiyet vermemek için işin gerektirdiği ihtimam ve özeni göstermesidir.

İşverenin Emir Ve Talimatlarına Uyma Borcu :

İşverenin, işyeri üzerinde yönetim hakkından dolayı kendisine hizmet sözleşmesi ile bağlı olanlar üzerinde çalışma konularına münhasır olmak

üzere emir ve talimat verme yetkisi vardır. Bu nedenle işçilerin, işverenin emir ve talimatlarına uyma borçları vardır.

İşçinin İşini Sadakat Ve İyi Niyetle Görme Borcu:

İşçi, hizmet sözleşmesi devam ettiği müddetçe işverenin çalışma yaşamına ilişkin çıkarlarını, mesleki ve ticari sırlarını saklamak, işini en iyi şekilde ve dürüstçe yapmak zorundadır. İşçi ticari ve mesleki sırlar gereğince kanunlarda belirtilen koruma süreleri dahilinde işveren ile rekabete giremez.

3-) İş Kanunu'na Göre İşverenin İşçiye Karşı Borçları Nelerdir?

Ücret Ödeme Borcu :

Hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen işçinin kendisine verilen işi yerine getirmesi karşılığında işverenin yapılan işin karşılığını para olarak ödeme borcu vardır. İş Kanunu'na göre aynı nitelikte-

ki işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere, sadece cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilemeyeceği, toplu hizmet sözleşmeleri ve hizmet akitlerine bu hususa aykırı maddeler konulamayacağı belirtilmiştir.

Burada yeri gelmişken bir kısa açıklama ile ücretin tanımını ve çeşitlerini izah edelim.

Ücret, İş Kanunu'nun 26. Maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır:

"Ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağdır."

İşçi ücretleri Türk parası ile en geç ayda bir ödenir. Hizmet akitleri veya toplu hizmet sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere, sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilmez. Top-

lu hizmet sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hükümler konulamaz.

Hizmet akitlerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Görüleceği üzere İş Kanunu ücret tanımını oldukça detaylı düzenlemiştir.

Ücret çeşitleri ise şu şekilde sıralanabilir :

a- Zamana Göre Ücret : Burada ücretin hesap edilmesinde belirli bir zaman dilimi esas alınır. Tarafların karşılıklı olarak kararlaştırdıkları bu zaman birimine göre ücret saatlik, günlük, haftalık veya aylık şeklinde olabilir. Yapılan işin miktarı önemli değildir.

b- Akort Ücret : Burada ücret, yapılan işin sonucuna göre belirlenir. Yani işçinin çalışırken yaptığı işin parça sayısı, büyüklüğü, ağırlığı ve benzeri ölçüler ile ölçülen iş mik-

tarı üzerinden hesap edilen ücret söz konusudur.

- c- Götürü Ücret : Bu ücret türü yapılan işin tamamına göre hesap edilen ücrettir. Yani seri halde yapılması mümkün olmayan bir süre sonra bitecek olan işlerde bu işin başından sonuna kadar işin tamamını kapsayan ücret türüdür.
- d- Yüzde Ücreti : Bu ücret türü otel ve lokantalarda çalışan işçilere uygulanır. Burada işverence tahsilatı yapılan ve servis karşılığı olan işlerde müşterinin hesap pusulasına belirli bir yüzde miktarı eklenerek alınan paralar ve müşterinin kendi rızası ile yapılan hizmetten memnuniyetini belirten bahşiş olarak bıraktığı paraların bir araya getirilerek işçi sayısına bölünmek suretiyle bulunan ücret söz konusudur.
- e- Prim : Mutat çalışma dışında belirli bir işçi yada işçilerin üstün çalışmaları sonucunda

kendilerine ödenen ve amacının yapılan iyi iş nedeniyle işçileri ödüllendirmek olan bir ücret türüdür. Bazı hallerde işveren tarafından tek taraflı olarak prim uygulaması da yapılabilir. Bu hallerde eğer şartları varsa prim uygulaması iş koşulu haline gelebilir ve ödenmediği takdirde işçiye bunu talep etme hakkı doğar.

f- Maktu Ücret : İşçinin kanuni mazeretleri dolayısı ile yani hasta, izinli ve benzeri haller nedeniyle işe gelemediği hallerde dahi ücretinin tam olarak ödenmesi halinde maktu ücret söz konusu olur.

g- İkramiye : Asıl ücrete ek olarak bazı vesilelerle, meselâ yılbaşı, bayram ve benzeri durumlarda, işçilere verilen özel bir ücrettir. Temelde ikramiye işverenin işçilerin çalışmasından, işin yürümesinden doğan memnuniyetinin ifadesidir.

İşveren işçilerin gelecekte daha verimli çalış-

malarını teşvik amacıyla da ikramiye verebilir. Eğer ikramiye hizmet sözleşmesi yada toplu hizmet sözleşmesinde açık yada kapalı olarak kararlaştırılmış ise, bu durumda işçinin ücretinin bir parçası haline gelir ve ödenmediği takdirde işçinin bunu talep etme hakkı doğar.

İkramiye hiçbir zaman için işverenin işçiye "bağışı" değildir. Bilakis ek bir ücrettir ve anlaşmazlık doğduğunda ücrete ilişkin kanun hükümleri tatbik edilir. Ancak şu da var ki hizmet sözleşmesi yada toplu hizmet sözleşmesi ile kararlaştırılmış olmadıkça yada işverence tek taraflı olarak yapılan devamlı uygulamalar sonucu çalışma koşulu haline gelmedikçe, işveren ikramiyeyi verip vermemekte, dilediği şekilde yada bazı kayıt ve şartlarla vermekte serbesttir.

İkramiye verilirken, İşveren aynı şartlarda ve durumda olan işçilere haklı bir neden olmadıkça biraz sonra izah edeceğimiz "eşit işlem yapma" borcu nedeniyle- her hangi bir ayırım yapamaz.

- h- Komisyon Ücreti : Bu daha çok ticari işlerde uygulanan bir ücret türüdür. İşçi asıl ücretinden ayrı olarak sattığı her malın değeri üzerinden belirli bir yüzdeye göre ayrıca bir ücret daha alır ki, bu ücret türüne komisyon ücreti denir.
- i- Kardan Pay Alma : İşletmelerin, üretim, yönetim ve satış kısımlarında görevli bir takım personele bazı hallerde de bütün işçilere ; ücretleri ile birlikte karın belirli bir oranı üzerinden ücret verilir. Ancak bu ücret türü yani işçilere dağıtılan kar ile işletmede çalışan pay sahiplerine dağıtılan kar payı birbiri ile karıştırılmamalıdır.

Ücretin ödenme şekli ise yukarıda kısaca değinildiği üzere yine İş Kanunu'nun 26. Maddesinde belirtilmiştir. Buna göre ücret nakden ve Türk parası ile ödenecektir. Kanunun bu hükmü emredicidir. Yani taraflar başka bir ödeme aracı kullanamazlar. İşçiye mal veya eşya verilerek ücret

ödenmesi mümkün değildir. Ücretin ödenme zamanı da, yine aynı madde gereğince, en geç ayda birdir.

İşçiyi Koruma Borcu :

İşverenin, işin sağlıklı ve tehlikesiz biçimde yürütmesini sağlamak için gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almak yükümlülüğü vardır ki, bu yükümlülük nedeniyle işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu da, söz konusudur. İş Kanunu'na göre "her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür."

İşveren sadece işin niteliğine uygun koruyucu malzeme vermekle yükümlü olmayıp verilen malzemenin kullanılmasını sağlamak ve önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını sürekli ve etkin bir biçimde denetlemekle de yükümlüdür. İşçiler de iş güvenliği ve işçi sağlığına ilişkin kurallar uyarınca alınan önlemlere uymak zorundadırlar.

Burada yeri gelmişken işverenin hukuki sorumluluğu konusunu biraz daha açalım. İşçiler bazı hallerde işverenden maddi ve manevi bir tazminat alabilirler. Şöyle ki ; iş kazası ile yaralanan yada ölen bir işçi yada yakınları (mirasçıları), eğer işçi uğradığı iş kazasında tam kusurlu değilse, işverenden manevi tazminat isteyebilirler.

Ayrıca uğradıkları maluliyet oranlarına göre, Sosyal Sigortalar Kurumu'nca karşılanmayan kazanç kayıplarını da maddi tazminat olarak işverenden talep edebilirler. Keza işçinin ölümü halinde bakmakla yükümlü olduğu kimseler bu ölüm olayı yüzünden destekten yoksun kalma tazminatı (maddi ve manevi tazminat) isteyebileceklerdir.

İşyerinde yeterli önlemlerin alınmaması sonucu işin durdurulması veya işyerinin kapatılması hallerinde , işveren işsiz kalan işçilerin ücretlerinin ödemek veya aynı ücretle başka bir iş vermek zorundadır.

Eşit İşlem Yapma Borcu:

Anayasamızda belirtilen eşitlik ilkesi ve çağdaş iş hukukuna damgasını vuran hakkaniyet esasları gereğince, işveren; işyerinde çalışan işçilere eşit davranma ve eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşullarını uygulamak zorundadır. Ancak hemen belirtelim ki bu eşitlik ve eşit işlem yapma esası bazı konularda mutlak iken bazılarında değildir.

İş, Alet, Taşıt ve Hayvan Verme Borcu:

İşveren, işe hazır olan işçiye iş vermek, ayrıca bu iş için yapılması için gerekli olanı sağlamak borcu altındadır.

4-) Ücret Güvencesi Nedir?

Ücret; çoğu zaman işçi ve ailesinin tek geçim kaynağıdır. İşçi aldığı ücretle geçinen kimsedir. Bu nedenle ücretin korunmasına ilişkin olarak İş Kanunu'muzda bazı güvenceler yer almaktadır. İş Kanunu'nun 28. Maddesine göre, işçilerin aylık

cretlerinin 1/4'nden fazlası haczedilemez veya bir başkasına devir yada temlik olunamaz. Ancak nafaka alacakları ve bakmakla yükümlü oldukları-na ödenecek meblağlar bu hususun dışındadır.

Benzer şekilde Borçlar Kanunununda da işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu olan kısmın, işçinin muvafakati olmaksızın takas yada mahsup edilemeyeceği, ancak işçinin kastından doğan zararlandırıcı olaylarda bu kısıtlamaları ortadan kalkacağı belirtilmektedir.

Öte yandan İcra ve İflas Kanunu'na göre de işçi alacakları imtiyazlı alacaklardır. İşverenin iflası halinde, ücret alacağının öncelikle ödenmesini sağlamak için kanun, işçilerin iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde işleyen kanun ve sözleşmelerden doğan ücret ve para ile ölçülebilen menfaatlerini, ihbar ve kıdem tazminatlarını, amme alacakları ve rehinle temin olunan alacaklardan sonra birinci sırada göstermiş ve ancak bunların tam olarak ödenmesinden sonra, artakalan-

ların adi alacaklılara ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Aynı sıralama hacizde de tatbik edileceğinden, haciz yolu ile yapılan takiplerde de ücret alacakları birinci sırada yer alacaktır.

İş Kanununun 29'uncu maddesinde yer alan düzenlemeye göre ise kamu tüzel kişileri veya özel kanunla kurulan banka ve kuruluşlar ile istedikleri takdirde özel kesim işverenleri, müteahhit aracılığıyla yaptıkları her çeşit inşaat ve onarıma ait istihkakları ödemedен önce, çalışan işçilere ait ücretlerin müteahhitlerce ödenip ödenmediğini kontrol edip, ödenmeyenin ücretini bordroya göre istihkaklarından keserler. Bunun için durum işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur ve müracaat edenlerin ücretleri ödenir. Ancak bu sorumluluk, işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarını geçmemek üzere sınırlandırılmıştır.

5-) Zarar Karşılığı Kesinti Nedir?

Toplu hizmet sözleşmesi veya hizmet sözleşmelerine konulacak bir hükümle, işveren, işçinin işyerinde yapacağı zararı karşılamak üzere, ücretinden on günlüğünü on haftada eşit taksitler halinde kesip geçici olarak alıkoyabilir. Ancak bundan fazla bir kesinti yapamaz. Bu kesintiler bütün çalışma süresi içindir. Bundan bir miktar mahsup edilince yeniden aynı hesaplar çerçevesinde kesinti yapılabilir.

Kesinti miktarını aşan bir zarara neden olan işçinin, hizmet sözleşmesi işverence fesih bildirimi süresine uyulmaksızın ve tazminatsız olarak feshedilebilir. Tazminat karşılığı kesilen paralar en çok üç ay içinde milli bir bankaya yatırılır. İşçi işinden ayrıldığında kesilen para, faiz ve diğer gelirleri ile işçiye geri verilir.

6-) Asgari Ücret Nedir?

Asgari ücret, İş Kanunu'nun 33. Maddesinde düzenlenmiştir. Kaynağını Anayasa'nın 55. Mad-

desinde belirtilen "Devlet, alışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır" hükmünden almaktadır. Asgari cret İş Kanunu'nun 33. Maddesine göre ıkarılan Asgari cret Yönetmeliğinde "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 olan ücret" şeklinde tanımlanmıştır.

Asgari cret, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında toplanan Asgari cret Tespit Komisyonu tarafından saptanır. Bu komisyonun kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayınlanır ve yayımlandığı tarihi izleyen aybaşında yürürlüğe girer.

Asgari cret hukuki niteliğ itibariyle emredici özelliktedir. Yani işçilere, saptanmış olan asgari ücretlerden daha düşük bir ücret ödenemez ve toplu hizmet sözleşmelerinde veya hizmet söz-

leşmelerinde kararlaştırılacak ücretler asgari ücretin altında olamaz.

7-) İşe Başlamada Deneme Süresi Nedir?

Deneme süresi en kısa anlatımıyla; işçinin, yeni bir işe başladığında, işvereni ve işyerindeki işçi arkadaşlarını tanıyıp, çalışma koşullarına uyum sağlayıp sağlayamayacağını araştırması; işverenin ise yeni işe aldığı bu işçinin yeteneklerini, mesleki bilgisini, çalışkanlığını, işe devamını, iş ve çalışma koşullarına uyumunu anlayabilmesi için geçen süreye denir.

İş Kanunu'na göre deneme süresi söz konusu ise bunun yazılı şekilde yapılması gereklidir.

8-) Hizmet Sözleşmesi Nasıl Sona Erer?

Aşağıda ayrıntılı olarak izah edeceğimiz üzere fesih halleri dışında hizmet sözleşmeleri, aşağıda izah edeceğimiz biçimlerde sona erer;

a- Tarafların Anlaşması :

Hizmet sözleşmesi, tarafların anlaşmaları ile her zaman sona erdirilebilir. Bu sona erme durumunda hizmet sözleşmesinin belirli yada belirsiz süreli yapılmış olması anlaşmaya engel değildir. Sözleşmeyi sona erdiren anlaşma yazılı yada yazısız, açık yada örtülü olabilir. Önemli olan tarafların akdi sona erdirme iradeleridir. Öte yandan taraflar akdin derhal yada belirli bir süre sonra sona ereceğine de karar verebilirler. Ancak bu şekil bir karar yoksa anlaşmanın yapıldığı gün akit sona ermiş olur.

b- Ölüm :

Bu halde ikili bir ayırım yapmamız gerekir, yani ölen işçi ise sonuçları ayrı, işveren ise ayrıdır.

İşçinin Ölümü Halinde :

Hizmet sözleşmesi kesin olarak sona erer. Zira işçinin ölümü kanundan doğan kendiliğinden bir sona erme sebebidir. Ayrıca bir fesih bildirimi-

ne gerek yoktur. Aşağıda bahsini edeceğimiz üzere hizmet sözleşmesinin fesih nedeniyle sona ermesinin hukuki sonuçlarından birisi olan kıdem tazminatı hakkı işçinin mirasçılarına geçmektedir.

İşverenin Ölümü Halinde :

Hizmet sözleşmesi kural olarak sona ermez, hizmet sözleşmesinden doğan hak ve borçlar işverenin mirasçılarına geçer. İşverenin mirasçılarının veya bizzat işçinin kendisinin hizmet sözleşmesini devam ettirmek istememesi halinde sözleşme normal şartlarda nasıl sona erecek idiyse, yani sözleşmede kararlaştırılan şekilde yada kanunda gösterilen şartlar dahilinde sona erdirilir.

c- Belirli Sürenin Bitimi :

Burada karşımıza birkaç hal çıkmaktadır. Öncelikle hizmet sözleşmesi kararlaştırılan sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erer. Bu halde taraflardan birinin ayrıca fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur. Sona erme süresi belirli bir tarih olabileceği gibi ; gün, ay yada yıl olarak da belir-

lenebilir. Öte yandan belirli bir işin yapılması olarak da kararlaştırılabilir.

Burada hizmet sözleşmesinin süresinden önce fesh edilmesi önem kazanmaktadır. Eğer bu tip bir belirli süreli sözleşme söz konusu ise, fesih halinde işçi fesih tarihi ile sözleşmenin sona erme tarihi arasındaki süreye ilişkin ücret ve eklentilerine hak kazanır. Çalıştığı süre bir yıldan fazla ise ve sözleşmesi de işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın yada kendisi tarafından haklı bir nedene dayanarak fesh edilmişse, kıdem tazminatına da hak kazanacaktır. Ancak ihbar tazminatı alamayacaktır.

Sözleşme belirlenen süre içinde sona erdirilmemişse, bu sözleşmenin süresi bir yıldan az ise sözleşme bu süre kadar, bir yıldan fazla ise bir yıl için aynı şartlarda yenilenmiş sayılır.

9-) Hizmet Sözleşmesinin Fesih Nedeniyle Sona Ermesi Nedir?

Hizmet sözleşmesi tarafların, yani işveren veya işçinin, tek taraflı irade beyanları ile sona erdi-

rilebilir. Taraflardan birinin bu yöndeki beyan ya-
da iradesine "fesih bildirimi" denilir. Fesih bildiri-
minde bulunan tarafın akdi sona erdirmeye yöne-
lik iradesi açık olarak anlaşılmalıdır.

İş Kanunu'na göre süresi belirsiz sözleşmeler-
de taraflardan biri öteki tarafa bir süre vererek,
hizmet sözleşmesinin süresi belirli yada belirsiz
olsun haklı bir nedenin varlığı halinde süre ver-
meksizin, fesih bildiriminde bulunulabilir. Şu hal-
de fesih bildirimi, hizmet sözleşmesini belirli bir
sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren,
karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir ira-
de beyanıdır.

Eğer haklı bir neden söz konusu ise, akdin fes-
hinin İş Kanunu madde 18'e göre altı iş günü içe-
risinde yapılmak zorundadır. Bu süre hak düşürü-
cü bir süredir. Bu süre geçtikten sonra haklı bir
nedene dayansa bile akdin feshi mümkün olmaz.

İş Kanunu genel prensip olarak bildirimlerin
yazılı olarak yapılmasını öngörmüştür. Bu bağ-

lamda fesih bildirimi de (ispat kolaylığı açısından) yazılı olarak ve imza karşılığı yapılmalıdır. Kendisine bildirim yapılan kişinin bunu imzalamaması halinde bu durum orada bulunanlar tarafından bir tutanakla tespit olunmalıdır.

Ayrıca fesih bildiriminin yapılacağı yer konusunda İş Kanunununda bir hüküm bulunmamakla beraber, esas itibariyle işyeri ve çalışma süreleri içinde veya dışında, her yer ve zamanda yapılması mümkün görülmektedir.

10-) İhbar Tazminatı Nedir?

İş Kanunu'na göre, süresi belirli olmayan sürekli hizmet sözleşmelerinin sona ermesinden önce sona erme halinin diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Bu bildirime ihbar denir ve bildirme şartlarına uymayan taraf diğer tarafa kanunda gösterilen sınırlar dahilinde (ihbar öneli) belirli bir ücreti ödemek zorundadır.

Bu şekilde kanunda belirtilen ihbar öneline uymayarak hizmet sözleşmesini sona erdiren tarafın diğer tarafa ödemek zorunda olduğu tazminatta ihbar tazminatı denir.

11-) Hangi Hallerde İhbar Tazminatı Alınır?

Yukarıda bahsettiğimiz şekilde süresi belirli olmayan sürekli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçinin, İş Kanunu'na göre; hizmet sözleşmesinin fesh edileceği kendisine bildirildikten;

- a- İşçinin hizmet sözleşmesi altı aydan az sürmüş ise iki hafta,
 - b- Altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş ise dört hafta,
 - c- Bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş ise altı hafta,
 - d- Üç yıldan fazla sürmüş ise sekiz hafta,
- sonra feshedilmiş olur.

Bu süreler bildirimin diğer tarafa yapılmasından itibaren geçerlidir ve kanun ile belirlendiklerinden asgari sürelerdir. Bu süreler, işçi lehine olmak üzere hizmet sözleşmesi veya toplu hizmet sözleşmesi ile arttırılabilirler.

İşveren tarafı, işçinin ihbar önellerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini derhal feshedebilir.

12-) Kötüniyet Tazminatı Nedir?

Bazı hallerde işveren, yukarıda izah ettiğimiz fesih bildirimi yolu ile hizmet sözleşmesini, İş Kanun'unda gösterilen usul ve sürelerle uygun olarak sona erdirmekle beraber, fesih hakkını kötüye kullanmış olabilir.

Bunun tipik örnekleri, işçinin işveren hakkında şikayette bulunması vb. gibi hallerdir. Eğer işçi , işverenin bu hallerden dolayı hizmet sözleşmesini fesh ettiğini ispat edebilirse, yani fesih hakkının kötüye kullanıldığını kanıtlarsa, kanunda belirtilen ihbar sürelerinin üç katı tutarında tazminat alır. Bu tazminata Kötüniyet Tazminatı denir.

13-) Sendikal Tazminat Nedir?

İşverenin, işçinin hizmet akdine, salt sendikaya üye olması yada sendikal çalışmaları sebebiy-

le son vermesi halinde ödenecek olan tazminat türüdür. Böyle bir hal gerçekleştiği takdirde işveren anılan sebeple işten çıkardığı işçiye Sendikalar Kanunu'nun 31. Maddesi gereğince en az bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminata sendikal tazminat denir.

İş Kanunu'na göre tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

14-) Kıdem Tazminatı Nedir?

Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin hizmet akdinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence işçiye yada işçinin mirasçılarına ödenen paraya denir. İş Kanunu'nun 5. Maddesine göre kanun kapsamı dışında bırakılan işçiler kıdem tazminatı hakkından faydalanamazlar.

Sendikalar ile işverenler arasında, kıdem tazminatının hukuki anlamı üzerinde anlaşmazlık vardır.

İşveren kesimi, kıdem tazminatının hukuki anlamda "tazminat" olduğunu iddia etmekte ve tazminatın mali ve hukuki sonuçlarına tabi olacağını savuna gelmektedirler.

TÜRK-İŞ ise, kıdem tazminatını bir "ücret" olarak kabul etmektedir. TÜRK-İŞ'e göre kıdem tazminatı, ödenmesi hizmet akdinin sona ermesi tarihine ertelenmiş olan ücret parçasıdır. Böyle olunca da hangi nedenle olursa olsun hizmet akdinin sona ermesi halinde ödenmesi zorunludur. Çünkü bu bir ücrettir.

Böyle olunca, kıdem tazminatını gerektiren sebepler üzerinde de taraflar arasında görüş ayrılığı doğmaktadır.

İşveren kesimi, kıdem tazminatını gerektiren sebepleri, İş Kanun'unda sayılan sebeplerle sınırlı görmektedir.

TÜRK-İŞ'e göre ise ; kıdem tazminatı, iş ilişkisini sona erdiren sebep ne olursa olsun, iş ilişkisini sona erdiren taraf hangi taraf olursa olsun

mutlaka ödenmelidir. Çünkü bu, ödenmesi sonra-
ya bırakılmış bir ücrettir. Emeğin karşılığıdır. Vaz-
geçilemez ve ödenmesi ertelenemez bir haktır.

İş Kanunu, kıdem tazminatı müessesesini em-
redici nitelikte düzenlediği ve kamu düzeninden
saydığı için felsefi anlamda TÜRK-İŞ görüşünü
benimsemiş görünmektedir. Fakat uygulamada
ve yargı kararlarının yorumunda bu sonuca var-
mak mümkün olamamıştır.

TÜRK-İŞ, kıdem tazminatı müessesesi hak-
kındaki benimsediği ve savunduğu görüşün ya-
şama kavuşturulabilmesi için İş Kanunu'nun de-
ğiştirilmesi talebini her defasında dile getirmekte
ve yetkili mercilerden talep ede gelmektedir.

15-) Hangi Hallerde Kıdem Tazminatına Hak Kazanılır?

İş Kanunu'nun 14. maddesi kıdem tazminatı
başlığını taşımakta olup, bu maddede belirtilen
fesih ve sona erme halleri sınırlıdır. Maddenin

emredici niteliğinden dolayı yorum yolu ile genişletilmesi mümkün değildir.

Bu maddeye göre; kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren haller şunlardır :

- I- İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
- II- İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
- III- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- IV- Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi,
- V- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde,
- VI- İşçinin ölümü sebebiyle,

Hizmet ilişkisinin son bulması halidir.

Kıdem tazminatının ödenebilmesi için en az bir yıl çalışmış olma koşulu ön koşuldur.

16-) Kıdem Tazminatının Koşulları Nelerdir?

Şimdi kıdem tazminatını doğuran koşulları - ana başlıkları açarak- daha yakından inceleyelim.

İş Kanunu'nun 14. Maddesinin 1. Fıkrasında işveren tarafından, İş Kanunu'nun 17/2. Maddesi dışında kalan sebepler dışındaki fesih hallerinde kıdem tazminatı ödenmesini öngörülmektedir. Buna göre hizmet sözleşmesinin, işveren tarafından 13. Maddeye göre (akdin feshinde bildirim – ihbar önelleri) veya 17. Maddenin 1. Fıkrasındaki sağlık nedenleri veya 3. Fıkrasındaki zorlayıcı nedenlerle feshedilmesi hallerinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşçinin hizmet sözleşmesi İş Kanunu'nun 16. Maddesine göre sona ererse yine kıdem tazminatı hakkı doğacaktır.

İş Kanunu'na göre hizmet sözleşmesi, işçi tarafından, muvazzaf askerlik nedeniyle veya işçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya

sandıklardan yaşıllık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilirse, kıdem tazminatı hakkı doğacaktır. Keza kadın işçi evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde kendi isteği ile hizmet sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

İşçinin ölümü halinde de mirasçılara kıdem tazminatı ödenecektir.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için yukarıdaki maddelerde sayılan tüm hallerde işçinin en az bir yıl çalışmış olması gereklidir. Ancak burada bahsi geçen bir yıllık süre, işçinin fiilen çalıştığı değil, istirahat, izin ve benzeri hallerde ve hizmet sözleşmesinin askıda kaldığı tüm durumlarda çalışmadan geçen sürelerin de dahil olduğu bir süredir.

17-) Kıdem Tazminatının Hesabı Nasıl Yapılır?

Kıdem tazminatının hesabında ilk adım kıdem süresinin başlangıç ve sona eriş tarihlerinin net olarak belirlenmesidir.

Kıdem süresinin başlangıcı hizmet sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin "işe başladığı" tarihtir. Ancak İş Kanunu'nun çeşitli maddelerinde belirtildiği gibi, işçinin yapılan sözleşme gereği olarak işverenin buyruğuna girdiği, ancak iş başı yapamadığı haller, deneme süreli akitlerde deneme süresi ve işçinin herhangi bir nedenle çalışmadığı süreler de kıdem süresine sayılacaktır.

Kıdem süresinin sona erışı ise ; süresiz fesih bildirimlerinde bildirimin vardığı, süreli fesih bildirimlerinde ise bu sürenin bitim tarihidir. İşçinin ölümü halinde ise sürenin sonu işçinin ölüm günüdür.

Bu koşullar gerçekleştiği takdirde İş Kanunu'nun 14. Maddesi gereğince, işçiye işe başladığı tarihten itibaren hizmet sözleşmesinin devamı süresince her geçen "tam yıl" için "otuz günlük" ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan arta kalan süreler için de aynı hesaba göre oranlama yapılır. Kıdem tazminatı işçinin son aldığı

cret üzerinden hesap edilerek ödenir. Bu cret işçinin brüt ücretidir.

Hizmet sözleşmesinde ister toplu hizmet sözleşmesinden ister kanundan doğmuş olsun prim, ikramiye, ocuk ve aile zammı gibi toplu demeler ile gıda, meslek, sağlık, giyim, yakacak, konut, yemek ve vasıta yardımları ile aydınlatma ihtiyaçlarını karşılayan para ve parayla ölçülebilen bütün yardımların bir günlük tutarı bir günlük temel ücrete eklenecektir. Hesaplama yapılırken bulunan bir günlük ücret üzerinden otuz günlük ücret hesap edilecektir.

Hemen belirtelim ki, İş Kanun'unda kıdem tazminatı ile ilgili olarak her geçen tam yıl için ngrlmş olan otuz günlük süre, hizmet sözleşmesi veya toplu hizmet sözleşmesi ile işçi yararına olmak üzere arttırılabilirse de, yine İş Kanun'unda belirlenen tavan gereğince işçiye ödenecek olan kıdem tazminatının tavanı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na göre, Devlet Memurları Kanunu'na ta-

bi olarak çalışan en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı içinde ödenecek azami emeklilik ikramiyesini aşamaz.

Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurlar için gerçekleştirilen ücret artışları belirlendiğinde, bu artışın yürürlüğe girdiği tarih itibariyle, kıdem tazminatı tavan miktarı da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından açıklanmaktadır.

Hizmet ilişkisinin yukarıda açıklanan nedenlerle sona erdiği tarih esas alınmaktadır ve tazminat tavanı bu tarihe göre hesaplanacaktır. İşçinin kıdem tazminatına esas giyindirilmiş otuz günlük ücret tutarı tavan miktarının altında ise, bu miktar esas alınacak, otuz günlük ücret tutarı belirlenen tavan miktarını aşıyor ise, ancak tavan miktarı nazara alınacak, tavanı aşan kısım hesaplama nazara alınmayacaktır.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 25. Maddesine göre de ödenecek kıdem tazminatı tutarının tamamı vergi dışıdır. Kıdem tazminatı ödemelerinde sadece damga resmi kesintisi yapılmaktadır.

İhbar tazminatı ise, hem tavana tabi değildir, hem de vergilendirme kapsamındadır.

18-) İbraname Nedir?

Bu husus İş Kanun'unda düzenlenmemiştir. Ancak uygulamada çok kullanılmaktadır. İbra belgesi yada ibra senedi, işveren tarafından işçiye imzalatılan, işçinin tüm haklarını ve alacaklarını aldığını, işverenden herhangi bir alacağının kalmadığını gösteren belgedir. Bu belge yazılıp işçi tarafından imza edildikten sonra işverene verilir.

Uygulamada çoğu işverenler hizmet ilişkisi devam etmekte iken bile işçiden ibraname almaktadırlar.

Bu durum bilindiği için Yargıtay, ibranamelerin geçerliliği konusunda hassas davranmaktadır. İbranamede ödeme ile ilgili herhangi bir rakam yok ise, böyle bir ibraname ödemeler bakımından geçerli sayılmamaktadır. Eğer ibranamede herhangi bir ödeme için rakam belirtilmiş ise, sadece be-

lirtilen rakam kadar ödeme yapıldığı kabul edilmekte ödenmesi gereken miktar daha fazla ise, fazla kısmın ödenmesi gerektiğine karar verilmektedir.

Salt ortada ibraname var diye, işçiye hiçbir ödeme yapılmayacağı görüşü yargı organlarınca benimsenmemektedir.

19-) Çalışma Süresi Nedir?

İş süresi ile çalışma süresini birbirinden ayırmak gerekmektedir.

Çalışma Süresi :

Çalışma süresi, işçinin aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde geçen çalışmalarının toplamını ifade etmektedir. Çalışma süresi işçi bakımından iki noktada önem taşımaktadır. Bunlardan birincisi , kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanmasında esas alınacak süre bakımından önem taşımaktadır. İkinci önemi de, sigortalılık süresi ile ilgilidir. işçinin sosyal güvenliği ve yaşlılık aylığı hakkının elde edilmesi ve ödenecek yaş-

lılık aylığının miktarının belirlenmesinde çalışma süresinin toplamı dikkate alınmaktadır.

Uygulamada, bu konu ile ilgili en çok karşılaşılan durum işverenin çalışma süresinin tamamını sigortalı göstermemesi, yani işçinin çalışmasına karşın çalışmamış gibi gösterilmiş olmasıdır. İşçi çalışma süresine ait sigorta primlerinin tamamı ödenmediği takdirde bu sürelerle ilişkin sosyal güvenceden yoksun kalmaktadır.

Özellikle emekli aylığı alma noktasına gelmiş olan bir işçi, Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurup tahsis talebinde bulunduğunda, işverenin sigorta primlerini eksik yatırdığı, bir ay içinde 30 gün tam çalışmış olmasına karşın işverenin bir ay içinde üç-beş gün çalışmış gibi gösterip eksik prim yatırdığı veya bazı aylarda hiç çalışmamış gibi gösterdiğini öğrenmekte ve emekli aylığından mahrum kalabilmektedir.

Bu nedenle 506 sayılı kanunun 79. Maddesinde düzenlenen hizmet tespit davası önem kazanmaktadır.

Ancak, uygulamada çok istismar edildiği için Yargıtay hizmet tespiti davaları üzerinde çok durmakta ve çalışıldığının ispatını zorlaştırmaktadır.

Öte yandan bu hizmet tespiti davaları için, evvelce mevcut 10 yıl olan zamanaşımının kanun değişikliği yapılarak 5 yıla indirilmiş olması da işçi bakımından aleyhte bir durum yaratmaktadır.

İş Süresi :

İş süresi, İş Kanunu'nun 61 nci maddesinde şöyle belirlenmiştir :

Kanuna göre Genel anlamda iş süresi haftada en çok 45 saattir.

Bu süre, haftada 6 işgünü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünmek suretiyle uygulanır.

İş müddetlerinin uygulama şekilleri Çalışma Bakanlığınca çıkarılan " iş süreleri tüzüğü 'ünde detaylı olarak belirtilmiştir.

20-) İş Süresinden Sayılan Haller Nelerdir?

İş Kanunu'nun 62. Maddesine göre aşağıda yazılı durumlar iş süresinden sayılır.

- 1- Madenlerde, taş ocaklarında, yahut her ne çeşit olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,
- 2- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- 3- İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğunda hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi boş olarak beklediği haller,
- 4- İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili her hangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

- 5- Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilecek süreler,
- 6- Demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi işlerde vaki olduğu veçhile, işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icap eden her türlü işlerde bunların toplu ve mukannen (kararlaştırılmış olan) surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler,

İşçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır. Aynı maddenin son fıkrasına göre de işin mahiyetinden doğmayıp ta işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesi ile iş yerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.

21-) Ara Dinlenmesi Nedir?

İş Kanunu'nun 64. Maddesinde düzenlenmiştir.

Bu maddeye göre;

1- Çalışma süresinin ortalama bir zamanda o yerin adet ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere :

- a) 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- b) 4 saatten fazla 7.5 saate kadar (7.5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c) 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat,

ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup, aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği göz önünde tutularak toplu hizmet sözleşmesi veya hizmet sözleşmeleri ile aralı olarak kullanılabilir.

2- Dinlenmeler bir işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilerine önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanır. Şu kadar ki, işin gereği-

ne göre nöbetleşe dinlenme yapılması toplu hizmet sözleşmesi veya hizmet sözleşmeleri ile düzenlenebilir.

- 3- Bu hallerde yazılı bulunan dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz.

22-) Gece Süresi Nedir?

İş Kanunu'na göre :

- 1- İş hayatında gece en geç saat 20:00'de başlayarak en erken sabah 06:00'a kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir.
- 2- Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin iklim ve adet ayrılıkları bakımından, iş hayatına ilişkin (gece) başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut çeşitli işler için erkek, kadın ve çocuk işçiler hakkında (gece) deyiminden anlaşılacak gün döneminin başlama ve bitme saat-

lerinin belirtilmesi suretiyle birinci bentteki genel hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına her hangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işlerde işçilerin gece çalıştırılmalarını yasak etmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tüzükler hazırlanabilir.

- 3- İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.
- 4- Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gece ve gündüz postalarında 15 'er günlük nöbetleşmeye de izin verebilir.

23-) Çalıştırma Yaşı Nedir?

İş Kanunu'na göre 15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları yasaktır. (Madde 67) Ancak, çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür.

Okula gidenlerin iş saatleri, okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri 7,5 saatlik çalışma süresinin içinde sayılır.

24-) Hangi Hallerde Çalıştırma Yasağı Söz Konusudur?

İş Kanunu'nun 68, 69 ve 70 maddelerinde çeşitli çalıştırma yasaklarına yer verilmiştir. Bunlar, yer ve su altında çalıştırma yasağı, gece çalıştırma yasağı ve analık halinde çalıştırma yasağıdır.

Buna göre :

Madde. 68;

Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı,

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek veya her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır.

Madde 69;

Gece Çalıştırma Yasağı,

Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır.

Şu kadar ki ; işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının müştereken hazırlaya-

cakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilebilir.

Madde 70;

Analık Halinde Çalıştırma Yasağı,

Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İsteği halinde kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz.

25-) Yıllık Ücretli İzin Nedir?

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçinin işe başlama tarihinden itibaren –deneme sü-

resi de dahil olmak üzere- bir yıl geçtikten sonra (yani en az bir yıl çalıştıktan sonra) aşağıda ayrıntısını vereceğimiz esaslara göre hesap edilen günler kadar verilen izne denir.

26-) Hangi Şartlar Dahilinde Kazanılır?

İş Kanunu'nun 49. maddesinde düzenlenen yıllık ücretli izin hükümlerine göre;

Hizmet Süresi :

- a) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 12 gün,
- b) Beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlara yılda 18 gün,
- c) On beş yıl ve daha fazla olanlara yılda 24 gün,

olarak yıllık ücretli izin verilir.

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 18 günden az olamaz.

Bu süreler toplu hizmet sözleşmeleri ve hizmet sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olamaz. Aksine bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir (İş Kanunu Madde 53).

27-) Yıllık Ücretli İzin Nasıl Hesap Edilir?

İş Kanunu'nun 50. Maddesinde bu hususa açıklık getirilmiştir.

Buna göre;

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki , bir işverenin bu kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerinde bu kanun kapsa-

mına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde biraz sonra aşağıda değineceğimiz 51. Maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde, bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken 1 yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukardaki fıkra ve 51. Madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi, yukardaki fıkralar ve 51. Madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan daha az süren mevsim ve kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Aynı bakanlığa bağılı işyerleri ile, aynı bakanlığa bağılı tüzel kişiliklerin işyerlerinde geçen süreler ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağılı işyerlerinde geçen süreler işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

28-) Yıllık Ücretli İznin Hesabında Çalışılmış Gibi Sayılan Haller Nelerdir?

İş Kanunu'nun 51. Maddesine göre aşağıda belirtilen süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır :

- a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan dolayı işine gidemediği günler,
- b) Kadın işçilerin 70. Madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dola-

yı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin 90 günden fazla kısmı sayılmaz),

- d) Çalışmakta olduğu iş yerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla),
- e) 62. Maddede sözü geçen zamanlar, (yukarıda 19. Sorumuzda bu hallerin neler olduğunu anlatmıştık)
- f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- g) 3153 Sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,
- h) İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu ku-

rullarda 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 komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,

- i) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,
- j) İşveren tarafından verilen öbür izinler,
- k) İş Kanunu'nun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

29-) İzin Ücreti Nedir?

İzin ücreti, İş Kanunu'nun 54. Maddesinde düzenlenmiştir. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan

her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Bu ücret hesap edilirken, 46. madde de belirtildiği gibi, fazla çalışmaya ilişkin ücretler ve benzerleri hesaplama dışı bırakılır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yalnız servis karşılığı (belirli bir yüzde) gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti; işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan

para dışında işveren tarafından ödenir'. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

30-) Tatil Nedir?

Anayasanın 50. Maddesinde dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu belirtilmiş, ücretli izin haklarının, ücretli hafta ve bayram tatillerinin de kanun ile düzenleneceği öngörülmüştür.

İş Kanun'unda da Anayasanın belirttiği şekilde düzenlemeler yapılmış, işçilerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde hiçbir çalışma karşılığı olmaksızın ücretlerini alıp dinlenebilmeleri imkanı sağlanmıştır.

Bu bağlamda işçinin korunması ilkesi gereği kanunda belirtilen süreler ölçüsünde çalışan bir işçi yine İş Kanun'unda belirtilen süreler kadar dinlenecektir. İşte kanunla tespit edilmiş olan bu dinlenme sürelerine tatil denilmektedir.

31-) Tatil Günleri Nelerdir?

Kanuna göre tatilden sayılan haller Şunlardır.

Hafta tatili : 6 iŐ günü ćalıŐan bir iŐŐiye bir gün dinlenme izni verilir ki, bu ćalıŐmadıŐı gün iŐin yine ćalıŐmıŐ gibi ücret ödenir. İlke olarak bu ćalıŐılmayan gün Pazar günüdür. Ancak bu emredici deŐildir. nemli olan iŐŐinin haftada en az bir gün dinlenmesinin temin edilmesidir.

Ulusal bayram ve genel tatiller : 2429 sayılı Kanuna göre bu günler Őunlardır : 1 Ocak – YılbaŐı, 23 Nisan – Ulusal Egemenlik ve ćocuk Bayramı, 19 Mayıs – Atatürkçü Anma ve GenŐlik Spor Bayramı, 30 AŐustos – Zafer Bayramı, 28 Ekim – Đleden sonra ve 29 Ekim – Cumhuriyet Bayramı, Ramazan Bayramı – arife günü öğleden sonra baŐlar 3,5 gün sürer, Kurban Bayramı – arife günü öğleden sonra baŐlar 4,5 gün sürer.

ÖĞleden sonra baŐlayan tatil günleri saat 13:00 'dan itibaren baŐlar. EŐer tatilin son günü Cuma gününe rastlarsa Cumartesi günü de genel

tatil günü sayılır. Bu günlerin dışında hiçbir gün genel tatil veya bayram günü değildir. Bu şekil bir tatil günü ancak kanun ile düzenlenebilir.

32-) Fazla Çalışma Nedir?

Yukarıda 19 nolu soru bölümümüzde açıkladığımız üzere, İş Kanunu'nun 61 'nci maddesi genel anlamda iş süresini haftada en çok 45 saat olarak belirlemiş olup, bu süre, haftada 6 işgünü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünmek suretiyle uygulanacağını belirtmiştir. İşte bu sürelerin dışına çıkılan çalışma hallerine fazla çalışma denilmektedir.

Fazla çalışma, İş Kanunu'nun 35, 36 ve 37. Maddelerinde düzenlenmiştir.

33-) İş Kanun'undaki Düzenleme Nasıldır?

İş Kanunu'na göre üç türlü fazla çalışma hali vardır : Bunlar;

Madde 35 – Normal fazla çalışma :

Memleketin genel yararları, yahut işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir.

- a- Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.
- b- Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz.
- c- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- d- 61. Maddede yazılı sağlık sebeplerine dayanan kısa ve sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- e- Fazla çalışma Bölge Çalışma Müdürlüğü iznine bağlıdır.

- f- Fazla saatlerde çalışmak için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.
- g- Fazla saatlerde çalışmanın ne suretle uygulanacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Madde 36 – Zorunlu Fazla Çalışma :

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın görülmesi halinde, yahut makineler veya alet ve edevat için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, ancak işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydı ile işçilerin hepsi veya bir kısmı 61. Madde gereğince belirli olan günlük çalışma sürelerinden fazla çalıştırılabilir. Şu kadar ki, bu olağan dışı çalışma saatleri için 35. Maddenin (c) bendi gereğince ücret ödenir.

Bu gibi hallerde işveren işin niteliğini ve başladığı gün ve saati işin bitiminden başlayarak 48 saat içinde ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Madde 37 – Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma :

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla memleket savunmasının ihtiyaçlarını temin eden işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse, işlerin cinsine ve ihtiyacın şiddetine göre günlük iş müddetini, Bakanlar Kurulu, işçinin en çok çalışma kabiliyetine çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçilere her bir fazla saat için verilecek ücret hakkında 35. Madde-
nin (c) bendi hükmü uygulanır.

34-) İzinde Çalışma Yasağı Nedir?

İş Kanunu'nun 55. Maddesi "yıllık ücretli iznini kullanmakta olan bir işçinin izin süresi içerisinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir" demektedir. Bu hükmün konuluş amacı işçilerin dinlenmelerini tam olarak sağlamak içindir.

YOL-IŞ, TEKGIDA-IŞ, TES-IŞ, ORMAN-IŞ ORTAK YAYINLARI DİZİSİ

- 1- **SENDİKACILIK TARİHİ**
Yıldırım KOÇ
- 2- **TÜKETİCİNİN KORUNMASI**
Sinan VARGİ
- 3- **İŞ KANUNU ve TEMEL HAKLARIMIZ**
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. Ferhan TUNCEL
- 4- **İŞ GÜVENCESİ**
Yıldırım KOÇ
- 5- **SENDİKACILIĞIN GÜNCEL SORUNLARI**
Yıldırım KOÇ
- 6- **GREV NASIL YAPILIR?**
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. Ferhan TUNCEL
- 7- **SENDİKALAR ve TEMEL İŞLEVLERİ**
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. Ferhan TUNCEL
- 8- **TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFININ YAPISI**
Yıldırım KOÇ
- 9- **TÜRK-İŞ 18. GENEL KURUL KARARLARI**
- 10- **ULUSLARARASI SENDİKACILIK HAREKETİ**
Yıldırım KOÇ
- 11- **TÜRKİYE'DE ORMAN İŞÇİLERİNİN SORUNLARI**
Fatih AYDEMİR
- 12- **TÜRKİYE - ILO İLİŞKİLERİ**
Yıldırım KOÇ

**13- SENDİKA-KOOPERATİF İŞBİRLİĞİ ve
KOOPERATİF REHBERİ**

Sinan VARGİ

14- İŞ GÜVENCESİ

Av. Hüseyn EKMEKÇİOĞLU - Av. Ferhan TUNCEL

15- ULUSÖTESİ SERMAYE ve İŞÇİ HAKLARI

Yıldırım KOÇ

16- ÖZELLEŞTİRME ve SOSYAL DEVLET

Koray DEĞİRMENCI

17- GELİR DAĞILIMI

Enis BAĞDADIĞLU

18- DÜNYADA İŞ GÜVENCESİ

Yıldırım KOÇ

19- TÜRK TÛTÛNÛ ve SİGARA SANAYİ ÜZERİNE OYUNLAR

Sinan VARGİ

20- SOSYAL SİGORTA HAKLARIMIZ

Mehmet BABADAĞ

21- IMF NEDİR?

Koray DEĞİRMENCI

22- BEBEK SAĞLIĞI

Doç. Dr. Fatma Nur ÇAKMAK

**23- ATATÜRK'ÜN MİLLİLEŞTİRMELERİ ve
DEVLETLEŞTİRMELERİ, GÜNÜMÜZÜN
ÖZELLEŞTİRMELERİ**

Yıldırım KOÇ

24- TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLER

Şule ÖZKUZUKIRAN

