Hakimlik ve Hukuk Meslekleri Giriş Sınavına Girecekler İçindir

Bireysel İş Hukuku Notları

Ahmet Kadir CERİT

Bu notlar 4857 sayılı İş Kanunu esas alınarak, herhangi bir ticari kaygı güdülmeden hazırlanmıştır.

2025

Bilgilendirme

Not, iki bölümden oluşmaktadır.
İlk bölümde bütün konulara ayrıntılarıyla değinilmeye çalışılmıştır.
İkinci bölümde ise çıkması muhtemel konular göz önüne alınarak hızlı tekrar mantığıyla hazırlanmıştır.

İÇİNDEKİLER

A. ANA BÖLÜM _____ ***3***

B. HIZLI TEKRAR BÖLÜMÜ _____ ***24***

ÖZGEÇMİŞ:
Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesinden 2023 yılında 3,41 ortalama ile mezun oldum.
2024/1 ALES'te 86 puan, 2024 KPSS P3'te 90,69 puan, P4'te 93 puan aldım.
2024 Adli Hâkim ve Savcı Yardımcılığı sınavında 10. İdari Hâkim Yardımcılığı sınavında 85. oldum.
Yüksek lisans eğitimime devam etmekle birlikte avukatlık yapmaktayım.

Hata ve yanlışları lütfen bildiriniz. Öneride bulunmak için de iletişim adresim aşağıda yer almaktadır.
ahmetkadir5885@gmail.com

Zeynep'e…

Kokun, bütün ilaçlardan daha şifalı,
Hangi çiçek bulundurabilir senin kokunu?
Sevgimin gücüyle aşıyor bu tren dağları,
Hangi yol, geçebilir ki senin yolunu?
(30.09.23)

A. ANA BÖLÜM

TANIMLAR

İşyeri: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.
İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden *bağlılığı* bulunan ve *aynı yönetim altında* örgütlenen *yerler* (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da *işyerinden sayılır.*

İşveren Vekili: *İşveren adına hareket eden* ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden *doğrudan işveren sorumludur*.
Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. *İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.* (istisnasına aşağıda değinilmiştir.)

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi: 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 işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.
İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

İŞYERİNİ BİLDİRME

* İşyeri *kuran*, *devralan*, çalışma konusunu kısmen veya tamamen *değiştiren* veya *son veren* ve *kapatan* işveren, gerekli tüm bilgileri *bir ay içinde* bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. *
Alt işveren; yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bildirim yapmakla yükümlüdür. İş müfettişlerince incelenir. Muvazaalı işlemin tespiti halinde, rapor işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren *otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.*
Dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Temyiz hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir.
Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur.
itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

İŞ KANUNU KAPSAMINDA OLMAYAN YERLER

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
d) Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü derece dahil hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
e) Ev hizmetlerinde,
f) Çıraklar hakkında
g) Sporcular hakkında
h) Rehabilite edilenler hakkında,
ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

İŞ KANUNU KAPSAMINDA KALAN YERLER

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler

EŞİT DAVRANMA İLKESİ

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı *ayrım yapılamaz.*
- İşveren, *esaslı sebepler olmadıkça tam süreli* çalışan işçi karşısında *kısmî süreli* çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye *farklı işlem yapamaz.*
- İşveren, *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 kararlaştırılamaz.
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.
- * İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, *dört aya kadar* ücreti tutarındaki uygun bir *tazminattan* başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. *
- 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. (Sendikal Tazminatlar)
- İşverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

İŞYERİNİN VEYA BİR BÖLÜMÜNÜN DEVRİ

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri *bütün hak ve borçları* ile birlikte *devralana geçer.*
Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden * *devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.* *
Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz.
Devreden veya devralan işverenin *ekonomik* ve *teknolojik* sebeplerin yahut *iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı* fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden *derhal fesih hakları saklıdır.*
Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Geçici iş ilişkisi, *özel istihdam bürosu* aracılığıyla ya da *holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde* görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışması ile Analık halinde çalışma ve süt izni hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin *askıda kaldığı diğer hâllerde* **devam süresince**
b) *Mevsimlik tarım* işlerinde **süresiz**
c) *Ev* hizmetlerinde **süresiz**
d) İşletmenin *günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı* olarak gördürülen işlerde **en fazla 4 ay +4 ay +4 ay**
e) *İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil* olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, **en fazla 4 ay +4 ay +4 ay**
f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet *üretim kapasitesinin* geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve *öngörülemeyen* şekilde *artması* hâlinde **en fazla 4 ay +4 ay +4 ay**
g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir **en fazla 4 ay**

** Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.*
Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince geçici işçi çalıştırılamaz.
*Kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz. **

Grev ve lokavtın uygulanması sırasında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.
Geçici işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir.
İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.
* *Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.* *
Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.
Geçici işçi çalıştıran işveren;
Talimat verme yetkisine sahiptir.
Açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmesi gerekir.
Geçici işçiler işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.
İş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.
Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.
Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle ***yazılı olarak kurulur***.
Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.
Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.
Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır.
Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, *holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde* iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak *altı ayı geçmemek üzere* kurulabilir ve *en fazla iki defa yenilenebilir*. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, devreden işveren ile birlikte sorumludur.

İŞ SÖZLEŞMESİ

- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) *bağımlı* olarak *iş görme*yi, diğer tarafın (işveren) da *ücret* ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- *İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.*
- Yazılı sözleşme yoksa iki ay içinde çalışma koşullarını, süresini, ücretiyle ilgili yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde zorunlu değildir.
- İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Kanun sınırlarına uyularak *her türlü* ve *her türde* düzenlenebilirler.
Belirli veya *belirsiz* süreli yapılabilir.
Çalışma biçimleri bakımından *tam süreli* veya *kısmî süreli* yahut *deneme süreli* ya da diğer türde oluşturulabilir.

*Nitelikleri bakımından **en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş**, bundan **fazla** devam edenlere **sürekli iş** denir.*

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

BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Bir süreye bağlı yapılmayan iş sözleşmeleri belirsiz süreli sayılır.
Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.
Belirli süreli iş sözleşmesi, *esaslı bir neden olmadıkça,* birden fazla üst üste (*zincirleme*) *yapılamaz*. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.
Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.
Ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir.
Farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.
Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

KISMÎ SÜRELİ ve TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az (2/3'üne kadar, haftalık 30 saat ve altı) belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.
Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

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

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

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. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar *belirlemedikleri takdirde*, *haftalık çalışma süresi yirmi saat* kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.
Aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan *en az dört gün önce çağrı yapılır.*
Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, *işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır*.

UZAKTAN ÇALIŞMA

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve ***yazılı*** olarak kurulan iş ilişkisidir.
Esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.
İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi *en çok iki ay* olabilir. Ancak deneme süresi *toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar* uzatılabilir.
Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir.

TAKIM SÖZLEŞMESİ İLE OLUŞTURULAN İŞ SÖZLEŞMELERİ

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.
Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, ***yazılı*** yapılması gerekir.
Her işçi ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir, ayrı ayrı ödenir.
Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır.
Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

SÜRELİ FESİH

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri;
a) İşi *altı aydan az sürmüş olan işçi* için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak *iki hafta* sonra,
b) İşi *altı aydan bir buçuk yıla kadar* sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak *dört hafta* sonra,
c) İşi *bir buçuk yıldan üç yıla* kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak *altı hafta* sonra,
d) İşi *üç yıldan fazla* sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak *sekiz hafta* sonra, feshedilmiş sayılır. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.
Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.
İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. (Kötüniyet tazminatı)

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde *en az altı aylık kıdemi olan* işçinin *belirsiz süreli* iş sözleşmesini *fesheden* işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan *geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (yazılı)* Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:
a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
c)Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
e) Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık. (bildirim sürelerini altı hafta aşmasından)
İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.
İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinin iş güvencesi yoktur.

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.
Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır. (ahlak ve iyi niyete aykırılıktan)

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile *fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle*, arabulucuya başvurmak zorundadır.
Arabuluculukta *anlaşmaya varılamaması* hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, *iki hafta içinde* iş mahkemesinde *dava* açılabilir. (özel hakeme de gidebilirler.)
Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.
Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, *işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.*
İşçiyi başvurusu üzerine işveren *bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.* (iş güvencesi tazminatı)
Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. (dava tarihini esas alarak)
Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için *işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir*. (dava tarihini esas alarak)
İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.
Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;
a) İşe başlatma tarihini,
b) Ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır.
Bu hükümler sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK ve İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında *esaslı bir değişikliği, geçmişe etkili olmadan* ancak durumu işçiye *yazılı* olarak bildirmek suretiyle yapabilir.
Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve *işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz*.
İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

YENİ İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın *işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü*, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca *yeni işveren* de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:
a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.
b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.
c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

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

I. Sağlık sebepleri:
a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için *tehlikeli* olursa.
b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile *bağdaşmayan* bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:
a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi *yanıltırsa*.
b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve *namusuna* dokunacak şekilde *sözler* söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel *tacizde* bulunursa.
c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı *sataşmada* bulunur veya *gözdağı* verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında *şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad* veya ithamlarda bulunursa.
d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde *cinsel tacize uğraması* ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli *önlemler alınmazsa*.
e) İşveren tarafından işçinin *ücreti* kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya *ödenmezse*,
f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

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

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

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

I- Sağlık sebepleri:

a) *İşçinin kendi kastından* veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ***ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden*** fazla sürmesi

b) İşçinin tutulduğu hastalığın *tedavi edilemeyecek* nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

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

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

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni *yanıltması*.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak *sözler* sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında *şeref ve haysiyet kırıcı asılsız* ihbar ve *isnadlarda* bulunması.

c) İşçinin *işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde* bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine *sataşması*, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi *doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar*da bulunması.

f) ***İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.***

g) ***İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.***

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde *yapmamakta ısrar* etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri ***otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.***

III- Zorlayıcı sebepler:

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

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın fesih bildirim süresini aşması.

DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın *öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.* Ancak işçinin olayda *maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz*.

YENİ İŞ ARAMA İZNİ

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

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

İşveren; *ekonomik*, *teknolojik*, *yapısal* ve *benzeri* işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu *toplu işçi çıkarmak* istediğinde, bunu ***en az otuz gün önceden*** bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna *bildirir*.

** İşyerinde çalışan işçi sayısı:*
a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
*c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, İşine fesih sürelerine uyarak ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır. **

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.
Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.
Toplu işçi çıkaran 8 ay boyunca geçici işçi çalıştıramaz.

ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.
Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.
Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik

tanınır. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.
Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılamaz ve işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.
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. *Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.*

ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA

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

ÜCRET VE ÜCRETİN ÖDENMESİ

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.
Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, *Türk parası* ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.
Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.
Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.
Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.
Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için *mevduata uygulanan en yüksek faiz* oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda

olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir.
İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.
Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Bakanlıkça belirtilecek bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır.

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca *Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.* Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

YARIM ÜCRET

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

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir.
Fazla çalışma haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.

Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.
Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve *kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.*
Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının *yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.*

Bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, 6 ay içinde fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.
Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz
Zorunlu ve olağanüstü hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine bu haklara aykırı hükümler konulamaz.
Çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.
29 Ekim Ulusal Bayramdır.

HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

İşçiye yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir, günün ücreti tam olarak ödenir.

10/7/2025 değişikliği

Ancak Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullandırılabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.

Şu günler, çalışılmış günler gibi hesaba katılır:
a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
b) Mazeret izni süreleri,
c) 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 ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.
Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

GENEL TATİL ÜCRETİ

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

ÜCRET ŞEKİLLERİNE GÖRE TATİL ÜCRETİ

İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.
Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katıdır.

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

YÜZDELERİN ÖDENMESİ ve BELGELENMESİ

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden *"yüzde" usulünün uygulandığı* müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "*yüzde*" *eklenerek* veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları *işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.* (İşveren belgeler)

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI ve İZİN SÜRELERİ

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

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.
İşçi yukarıdaki hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:
a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.)
b) Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).
e) Çalışma süresinden sayılan haller.
f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
g) Röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
ı) Mazeret izni süreleri,
j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri.
k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yıllık ücretli iznin uygulanması

Yıllık ücretli izin işveren tarafından *bölünemez, sürekli* bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.
İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.
Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile *gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri* karşılamak üzere işveren *toplam dört güne kadar ücretsiz izin* vermek zorundadır.
Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.

Yıllık izin ücreti

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce *peşin* olarak ödemek veya *avans* olarak vermek zorundadır.
Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret 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 izine 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.

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

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde bildirim süresiyle, işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İşçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

ÇALIŞMA SÜRESİ

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.
Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.
Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.
Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

TELAFİ ÇALIŞMASI

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

ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:
a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

ARA DİNLENMESİ

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

GECE SÜRESİ ve GECE ÇALIŞMALARI

"gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.
İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.
Ancak, *turizm*, *özel güvenlik, sağlık hizmeti* ve *petrol* araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde işçinin *yazılı onayının* alınması şartıyla *yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması* yaptırılabilir.
Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.
Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz.

ÇALIŞTIRMA YAŞI ve ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞI

On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.
Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.
On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.
Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz.

Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten;
sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz.
Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.
Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.

YER ve SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI

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

GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI

Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA ve SÜT İZNİ

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

Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;

- Birinci doğumda altmış gün,
- İkinci doğumda yüz yirmi gün,
- Sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.
- Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir.
- Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde ons ekiz haftalık süreden sonra *altı aya kadar ücretsiz izin* verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere *bir yaşından küçük* çocuklarını emzirmeleri için günde toplam *bir buçuk saat süt izni* verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kulllanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI

İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler ve sorumluluğunu üstlenir.

YAZILI VEYA ELEKTRONİK BİLDİRİM (20/7/2025 değişikliği)

Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta *(KEP) hesabı üzerinden* gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır. KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.

MAZERET İZNİ

İşçiye;

- *Evlenmesi* veya *evlat edinmesi* ya da *ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü* hâlinde *üç gün,*
- *Eşinin doğum* yapması hâlinde ise *beş gün* ücretli izin verilir.
- İşçilerin en az *yüzde yetmiş oranında engelli* veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde *on güne kadar* ücretli izin verilir.

ZAMANAŞIMI SÜRESİ

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen *tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır*:

a) Kıdem tazminatı.

b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

c) Kötüniyet tazminatı.

d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

KIDEM TAZMİNATI (1475 Sayılı İş Kanunu Madde 14)

En az 1 yıl kıdeme sahip olmak ve iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekir.

İşveren tarafından ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hali hariç diğer iş sözleşmesinin fesihlerinde kıdem tazminatına hak kazanılır.

Kural olarak iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi halinde kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Ancak;

- Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,
- Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile,
- İşçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde, (mirasçılarına)
- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyle,
- İşçinin haklı fesih nedeniyle,

İş sözleşmesini feshetmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince *her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı* ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Tazminat, brüt ücret üzerinden hesaplanır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri 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 evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

Kıdem tazminatı iş sözleşmesi sona erdiği anda muaccel olur ve mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.

Zamanaşımı süresi 5 yıldır.

B. HIZLI TEKRAR BÖLÜMÜ

İş Kanunu Kapsam Dışı Kalan Yerler

- Deniz hava taşıma işleri.
- 50 ve daha az tarım ile orman işlerinde.
- Aile ekonomisi içinde tarım yapı işleri.
- Aile içinde ve üçüncü derece dahil hısımları arasında evlerde ve el sanat işleri.
- Ev hizmetleri.
- Çıraklar.
- Stajyerler.
- Sporcular.
- Rehabilite edilenler.
- Esnaf dahil 3 kişinin çalıştığı yerler.

İş sözleşmeleri şekle tabi değildir.

Yazılı:

- Süresi bir yıl ve daha fazla. (belirli süreli)
- Çağrı üzerine.
- Uzaktan çalışma.
- Takım.
- Geçici iş.
- Toplu iş.
- Belirli süreli.
- Çocuk ve gençlerin çırakların iş sözleşmesi.
- Deneme süreli.

Belirsiz Süreli İş sözleşmeleri

Bir süreye bağlı yapılmayan iş sözleşmeleri belirsiz süreli sayılır.
Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.
Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

En çok 30 gün süren süreksiz iştir. 30 günden fazla süren sürekli iştir.

Çağrı Üzerine Çalışma

- Kendisine ihtiyaç duyulması hâlinde çağrılır.
- Çalışsın çalışmasın ücret alır.
- Aksi kararlaştırılmadıysa çalışma saati haftada 20 saaattir.
- En az 4 gün önceden haber edilir ve çağrıldığı zaman en az 4 saat üst üste çalıştırılır

İş sözleşmesinin Unsurları

Ücret. İş görme. Bağımlılık.

İş Sözleşmesi Sona Erme Şekilleri

- Ölüm halinde,
- Fesih ile,
- Belirli süreli sözleşmede sürenin dolmasıyla
- İkale anlaşmasıyla (anlaşıp iş söz. sona erdirme)

Sürenin dolması ve ikalede feshe bağlı tazminat (kıdem vs.) istenemez.

İbraname

- Yazılı ve açık olmalı
- Ücretler ve diğer parasal haklar ödenmeli
- İş sözleşmesi sona erdikten en az bir ay sonra düzenlenmeli

Tazminatlar

Eşit davranmama (ayrımcılık) tazminatı	*4 aya kadar.* *+ yoksun bırakıldığı haklar*
İş güvencesi dışında sözleşmesi fesih hakkı kötüye kullanılan (Kötü niyet tazminatı)	*bildirim süresinin 3 katı.*
İş güvencesi tazminatı Çalışmadığı süre ücreti	*4-8 ay arası* *En çok 4 aylık ücret*
Malul işçiyi geri almama	*6 aylık ücret*
Manevradan (asker) dönen işçiyi almama	*3 aylık ücret*
Sendikal tazminat Güvence olmasa da işe iade. (Kötü niyet ve Ayrımcılık tazminatı ile aynı anda istenemez.)	*1 yıllık ücret*

Ölüm Tazminatı (TBK)

5 yıldan az hizmet süresi için 1 aylık ücret.
5 yıldan çok hizmet süresi için 2 aylık ücret.

Geçici İş İlişkisi

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulur.

ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışması ile analık halinde çalışma ve süt izni hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin *askıda kaldığı diğer hâllerde*	**devam süresince**
Mevsimlik tarım işlerinde Ev işlerinde	**Süresiz.**
• İşletmenin günlük işi olmayan aralıklı görülen işlerde. • İş sağlığı ve güvenliğinde aciliyeti olan işlerde. • Üretimi önemli etkileyen zorlayıcı nedenlerde • Üretim kapasitesinin öngörülemeyen biçimde artmasında.	**en fazla 4 ay +4 ay +4 ay**
Mevsimlik iş hariç dönemsel artışlarda.	**En fazla 4 ay**

Ahmet Kadir CERİT

Grev ve lokavt süresince, kamuda, yeraltı maden işlerinde geçici işçi çalıştırılamaz.
Toplu işçi çıkaran 8 ay boyunca geçici işçi çalıştıramaz.
İşyerindeki toplam işçinin dörtte birini geçemez, 10 ve daha azsa 5 işçiyi geçemez.
3 ay içinde çağrılmalı, yoksa haklı fesih hakkı doğar.
En çok 3 ay maaşı iş yeri öder. Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğunda işçi yazılı rıza ile 6 ay geçici işçi olarak çalışabilir. En fazla 2 defa yenilenir.
(6 ay +6 ay +6 ay)

Fesih bildirim süreleri

0-6 ay (6 aydan az)	2 hafta
6 ay – 1.5 yıla kadar	4 hafta
1.5 yıl – 3 yıla kadar	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

İşveren peşin verip hemen feshedebilir. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

İş güvencesi

- 30 veya daha fazla işçi. (aynı iş kolu)
- En az 6 aylık kıdem. (Yeraltı işçilerine kıdem aranmaz.)
- Belirsiz süreli.

İşveren iş sözleşmesini feshederken; işçi yeterliliği, işçi davranışı, işin gereği gibi sebeplere dayanmak zorunda. Fesih bildirimi yazılı ve açık olmalı.
İşverence, ahlak ve iyi niyet feshi hali hariç savunma alınması gerekir. İş güvencesi kapsamında sebep ve savunma alınması zorunludur.
İşletmenin bütününü sevk eden işçi, işe alan işveren vekilleri yararlanamaz.

1 ay içinde arabuluculuğa başvuru.
Arabuluculuk süresi 3 hafta+ 1 haftadır.
Anlaşamazlarsa, arabuluculuk tutanağının tebliğinden itibaren 2 hafta dava süresi

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;
a) İşe başlatma tarihini,
b) Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur.

İşe iade konusunda anlaşma veya mahkeme kararı olursa işçi, 10 iş gününde işverene başvuru yapmak zorundadır.
Bir ay içinde işveren işe başlatmalıdır yoksa 4-8 ay iş güvencesi tazminatı, en çok 4 aya kadar çalışmadığı sürenin ücreti ödenir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür

Toplu işçi çıkarma

Bir ay içinde toplu olarak veya ara ara işten çıkarma olmalı.
30 gün önce bildirim yapılmalı.
6 ay içinde geri işçi alırsa tercihen çağırır.

20-100	10
101-300	%10
301 +	30

Zorunlu işçi

Aynı ilde 50 veya daha fazla çalışan olmalı. Yarım ve daha fazla kesirler tam sayıya çevrilir. Yeraltı ve su altında çalışanlar hesaplanmaz, buralarda engelli çalıştırılamaz. Yarım ve üstü kesirler üst tam sayıya tamamlanır.

Özel sektör	%3 engelli.
Kamu sektörü	%4 engelli %2 eski hükümlü veya gazi, malul.

Muvazzaf askerlik hariç, manevra veya askeri ödev

En az bir yıl çalışmalı.
2 ay sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır. Bu süreye her çalışılan 1 yıl için 2 gün eklenir. (En çok 90 gün olmak kaydıyla.)
Ödevin bitmesinden sonra 2 ay içinde işe alınmasını talep edebilir. Yoksa 3 aylık tazminat hakkı doğar.

Ahmet Kadir CERİT

Ücret

İşveren veya üçüncü kişi ödeyebilir.
Türk lirası ile veya yabancı paranın rayiç değeriyle ödenir.
Emre muharrer senet ve kuponla ödeme kabul edilemez..
Ücretin 1/4 fazlası haciz olmaz, devredilmez, nafaka hariç.

Çalışma

45 saati aşan çalışma fazla çalışmadır.	%50 artırımlı ücret veya bir buçuk saat serbest zaman
45 saate tamamlayan çalışma fazla süreli çalışmadır.	%25 veya bir saat 1 saat 15 dakika serbest zaman

Serbest zamanı 6 ay içinde kullanır.
Bunlar için işçinin onayı gerekir.
Tatilde çalışma için, sözleşmede madde veya işçi onayı gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.
Zorunlu ve olağanüstü hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.
Genel tatilde çalışılırsa %100 zamlı ücret.
Genel tatil ücreti: Saat ücreti x 7 buçuk saat

Yıllık ücretli izin

En az 1 yıl çalışma

1-5 yıl (beş dahil)	14 gün
(5-15) yıl	20 gün
15 ve fazlası (on beş dahil)	26 gün

Yer altı işçilerine +4 gün eklenir.
18'den küçük, 50 ve fazla yaşa sahip işçiler, en az 20 gün izin hakkı olur.
İş/Toplu iş sözleşmesi ile arttırılabilir.
Başka yere gidecekse ücretsiz 4 gün yol izni verilir. (DMK'de +2'şer gün)
Peşin/avans zorunlu olarak ödenir.
Hafta/genel tatil ayrıca ödenir.

(DMK'de:
1-10 yıl dahil 20 gün
10'dan fazla yıl 30 gün)

Mazeret izni

Evlenme, evlat edinme; ana baba, eş, kardeş, çocuk ölümü.	3 gün. DMK 7 gün
Eşinin doğumu	5 gün. DMK 10 gün
%70 engelli veya süreğen hastalığa sahip çocuk	En çok 10 gün

Ara dinlenme

Çalışma süresinden sayılmaz.

0-4 saat dahil	15 dk
4-7,5 saat	30 dk
7,5 saatin fazlası	1 saat

Analık izni

8 Hafta+ 8 hafta
Rapor varsa 3 hafta+ 13 hafta
Çoğul gebelikte 10 hafta+ 8 hafta.
3 yaşını doldurmamış evlatlıkta 8 hafta *(DMK ile aynı)*

6 ay ücretsiz izin hakkı bulunur. (yıllık izinde hesaba katılmaz.)
(DMK 24 ay ücretsiz izin hakkı)

Bu süreler bittikten sonra;
Birinci doğumda 60 gün. DMK 2 ay
İkinci doğumda 120 gün. DMK 4 ay
Üçüncü doğumda 180 gün. DMK 6 ay
Çoğul doğumlarda+ 30 gün.
%70 engellide 360 gün. DMK 12 ay
Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı bulunur. Süt izni ile birleştirilemez.

Bir yaştan küçük çocuk için günde bir buçuk saat süt izni verilir. Günlük çalışmadan sayılır.
(DMK'de ilk 6 ay 3 saat, ikinci 6 ay 1.5 saattir.)

Gece çalışma

20.00 ve 06.00 arası, en çok 11 saat süren dönem.
Gece en çok 7 buçuk saat çalışılabilir.
Turizm, özel güvenlik, sağlık 7 buçuk saati aşabilir.
Postası değişen işçi en az 11 saat dinlenecek.

Yasaklar

- Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.
- Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.
- 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.
- Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Zamanaşımı

Yıllık ücret ve tazminatlar 5 yıl.
İş kazası tazminatı 10 yıl.

Kıdem Tazminatı

- En az bir yıl çalışılmalı.
- Belirsiz süreli sözleşme olmalı.
- Belli nedenler ile iş söz. sonlanmalı. (işveren tarafında fesih halinde, ahlak ve iyi niyet hariç diğer nedenler varsa kıdem tazminatı verilmelidir.)

İşçi iş sözleşmesini feshederse kazanamaz. Şu haller hariç:

- Kadın evlenmesi halinde, bir yıl içinde,
- Muvazzaf askerlikten dolayı,
- Yaşlılık aylığı almak için,
- Haklı nedenle fesih halinde.

Son brüt ücret üzerinden. Çalışılan yıl X 30 gün.
Devamlı olarak verilen ikramiye prim çocuk aile zammı, yardımlar, kıdem tazminatında brüt ücrete dahildir.
Ücretin tavanı en yüksek devlet memurunun emekli aylığıdır.

Kıdemden sayılmayan haller

- Uzun süreli ücretsiz izinler,
- İşçinin tutukluluk hali,
- Grev ve lokavt halinde,
- Bir defada bildirim süresini 6 hafta aşan rapordan aşan kısım.

Giydirilmiş ücret

1. Kıdem tazminatı
2. İhbar tazminatı
3. Kötü niyet tazminatı
4. Boşta geçen sürelerin ücreti

Yeni İş Arama İzni

2 saatten az olamaz. Çalışırsa yüzde yüz zamlı ücret ödenir. İşçinin isteği ile ayrılmadan önceki günlere toplu olarak denk getirilebilir.

Günlük çalışmadan sayılmayan iki önemli hal:

- Ara dinlenme.
- Sosyal yardım amaçlı ulaşım.

Mevduata uygulanan en yüksek faiz

- Kıdem tazminatı
- Ücret alacağı

Kanuni faiz

- İhbar tazminatı

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi: 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.
Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.
İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

Süreler

✓ Geçici işçi çalıştıran 6 ay geçmeden bir daha çalıştıramaz.
✓ Toplu işçi çıkaran 8 ay geçmedikçe geçici işçi çalıştıramaz.
✓ Deneme süresi 2 aydır, toplu iş sözleşmesiyle 4 aya çıkarılabilir.
✓ İş sözleşmesindeki değişiklikler yazılı olarak 6 iş günü içinde kabul edilmeli.
✓ Ahlak ve iyiniyet feshinde fesih süresi öğrenmeden itibaren 6 iş günü ve her halde bir yıl, işçinin maddi çıkarı varsa süresiz.
✓ İş arama izni günde 2 saat İşçi çalışırsa, %100 zamlı ücret.
✓ Manevra, 2 ay sonra fesih, en az bir yıl çalışmış olması lazım. ✓ Sonraki her bir yıl için + 2 gün eklenir. En çok 90 gün olabilir, ✓ İşe geri alınması için 2 ay içinde talep etmeli.
✓ Ücret alacağı en geç bir ayda ödenir, iş veya toplu iş sözleşmesiyle bir haftaya kadar indirilebilir. Zaman aşımı 5 yıldır.
✓ Mücbir sebep hariç ücret 20 gün ödenmezse iş bırakma olabilir. Toplu halde olsa bile grev sayılmaz. Haklı fesih nedeni olmaz, başka işçi çalıştırılmaz.
✓ Ücret kesme cezası 2 gündelik veya 2 günü aşamaz. Bir ay içinde çsgb'ye yatırılır. (İş söz./TİS'de öngörülmeli)
✓ Asgari ücret en geç 2 yılda bir belirlenir. Her türlü işçiye uygulanır.

✓ Zorlayıcı sebeplere bağlı, çalışmayan, çalışamayan işçiye bir haftaya kadar yarım ücret ödenir.
✓ İşçinin 7 gün içinde kesintisiz 24 saat dinlenme hakkı vardır.
✓ Çalışma süresi en çok 45 saattir. Haftanın günlerine eşit bölünür.
✓ Anlaşılırsa günlük çalışma süresi günde 11 saati aşamaz.
✓ Yeraltı maden işçileri günde 7 buçuk saati haftalık 37 buçuk saati aşamaz.
✓ Denkleştirme 2 aydır toplu iş sözleşmesi ile 4 aya çıkartılabilir.
✓ Turizm sektöründe denkleştirme 4 aydır. toplu iş sözleşmesi ile 6 aya çıkabilir.
✓ Telafi çalışma 4 Ay içinde yapılmalıdır. Cumhurbaşkanı 2 katına kadar çıkarabilir. Günlük çalışma saati 11 saati aşmadan, günde en çok 3 saat telafi çalışma yapılabilir. Tatil günlerinde telafi çalışma yapılamaz.
✓ Arabuluculuk 3 hafta + 1 haftadır. İş kazası ve meslek hastalığı hariç.
✓ İşe başlamadan itibaren 2 ay içinde yazılı belge verilmeli. Çalışma bir aydan kısa ise gerek yoktur.
✓ Kısa süreli çalışma normalden 2/3'e kadar olan çalışmadır.
✓ Sendika yöneticiliğinden dolayı işten ayrıldıktan sonra, görevini bırakması sonrası bir ay içinde talep ederse, işveren bir ay içinde işe başlatmalı.
✓ İşyeri, kurma, konu değiştirme, devralma, sona erme hallerinde bir ay bildirim süresi vardır.
✓ İş müfettişlerinin rapor tutanaklarına, işçi alacağına itiraz süresi 30 gün, itiraz makamı iş mahkemesidir.
✓ Hastalık, kaza hallerinde bildirim süresine + 6 hafta eklendikten sonra fesih olabilir.
✓ İşverence haklı fesih • Sağlık nedeni İşçinin kendi kastından dolayı ardı ardına 3 iş günü veya bir ayda 5 iş günü gelmezse. • Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık İşçi, art arda 2 iş günü, bir ayda tatil gününden sonraki 2 iş günü, bir ayda 3 iş günü gelmezse • Gözaltı ve tutuklama da bildirim süresini aşarsa
✓ Devir halinde 2 yıl müteselsil sorumluluk devam eder.

Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği, geçmişe etkili olmadan ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.

Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKLI NEDENLE FESHİ

I. Sağlık sebepleri:	***II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:***	***III. Zorlayıcı sebepler:***
a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için *tehlikeli* olursa. b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile *bağdaşmayan* bir hastalığa tutulursa.	a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi *yanıltırsa*. b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve *namusuna* dokunacak şekilde *sözler* söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel *tacizde* bulunursa. c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı *sataşmada* bulunur veya *gözdağı* verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında *şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad* veya ithamlarda bulunursa. d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde *cinsel tacize uğraması* ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli *önlemler alınmazsa*. e) İşveren tarafından işçinin *ücreti* kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya *ödenmezse*, f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.	*İşçinin çalıştığı işyerinde **bir haftadan fazla** süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.* **(***Zorlayıcı* sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde *bir haftaya kadar her gün için yarım ücret* ödenir)

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

I- Sağlık sebepleri:	***II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:***	***III- Zorlayıcı sebepler:***	IV-
a) *İşçinin kendi kastından* veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ***ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden*** fazla sürmesi b) İşçinin tutulduğu hastalığın *tedavi edilemeyecek* nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda. (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre fesih bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.	a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni *yanıltması*. b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak *sözler* sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında *şeref ve haysiyet kırıcı asılsız* ihbar ve *isnadlarda* bulunması. c) İşçinin *işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde* bulunması. d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine *sataşması*, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması. e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi *doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar*da bulunması. f) ***İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.*** g) ***İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.*** h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde *yapmamakta ısrar* etmesi. ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri ***otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.***	*İşçiyi işyerinde **bir haftadan fazla süre** ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.*	İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın fesih bildirim süresini aşması.