

>> İNSAN NEFSİNİ KIRAYA VERMESİ → Satın satılması olarak
görüyor.

İş ilişkisinin hukukunun konusuna
mi? Olmadığını görüyoruz (mal üretimi veya hizmet üretimi olabilir)
kol gücü ve zihin gücü ile yapılan iş arasında farklılık gösterir.

İş hukuku Boralar kanunu
kapsamında değerlendirilir.

Bireysel iş hukuku; 4853 iş kanunu
Toplu iş hukuku; 6356 Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi grev ve
lokant kanunu kanu alır.
Gelişme hayatı ile ilgili sorunlar lok ve diğer uyumatılıkları ücret veya
diğer koşulları ölçmeye gelişen hukuk disiplinini

(1909) Tanzimat örneği dönem (Mecelle 1860'lı yıllarda ortaya
çıkarılmış **İnsan Nefsi Kiraya Vermesi**)

Mecrutiyet dönemi: Tatil-i Eşgal kanunu Gelişme hayatı ile ilgili kanun
Hükümetin ruhsat ve izniyle olarak kurulan ve genel hizmet faaliyetleri
içerisinde bulunan kurumlarda muvazzafat sendika kurulması yasaklanmıştır.
Sendikaların kurulmasını yasaklanması işçi açısından engel mi?
günümüzde örgütlenme özer bir şekilde sendika kurmak sendika
üye olmak veya üyelikten ayrılmak üye dışı olmak sendika için
çalışmak yapmak sendikal örgütlülük var işçinin örgütlenme olma
ket varlığı

Cumhuriyetin ilanı; Türkiye'nin ilk anayasası 1924'te çıkarılır (1924) toplama
ve örgütlenme denek kurma yarı sendikaya yerilerek yapılır hafta
sonu tatili (24 saat kesintisiz)

Tesvik-i sanayi kanunu; İşyerlerindeki çalışan sayısını ve işyeri
kapasitesini artırması, gelişimin niceliğini artırması

* 1936 yılında ilk iş kanunu 3008 sayılı İŞ KANUNU

İlk iş kanunun içinde bir eşitsizlik var. İş hukuku kapsamında bir işçinin
değerlendirilebilmesi için sadece beden işçisi olması yeterli görüyor bu da
fiziksel güç ile emek harcayan kişileri iş hukuku kapsamında
değerlendiriyor. Oysaki günümüzde mal ve hizmet üretiminin iş ilişkisinin
içerisinde ayrılmıyor. yaptığın işin niteliğinin bir önemi yok
3008 sayılı kanun işin niteliğini iş hukukunun kapsamına girip girmediği
konusunda ayrıştırıyor.

Fiziksel olarak iş gören kişiler fiziksel güçle kol gücüyle iş gören
kişiler iş hukuku kapsamında değerlendirilerek aynı zamanda beden gücü
zihinsel gücüne göre daha fazla daha ayrılmış olan kişiler gibi iş
hukuku kapsamında değerlendiriliyor bunlarla birlikte zihin gücü
ile yapılan işler iş kanunu iş hukuku kapsamında tutulmuyor
Boralar hukuku kapsamında değerlendirilir.

Marxistal görüş
Bejatzizinin "

Örnekler 1947

Silsile

» Mevzuat. gov.tr

Hande
Saplam

15.03.2022 Salı

İş hukukunun gelişimi Batı Avrupa Millet

1857'li konun farklı sektörlerde uygulanan bir konudur. Tek bir konuda değil

İş Hukukuna yön veren ilkeler:

Görüş
Saplam

İşçinin korunması: uzun davalar halinde gelmiş. Ücret nokta işçiyi asgari konuda bu şekilde koruyoruz. Asgari ücret bir refah sağlamaz. Sağlık ve hijyen, eğitim, saat, sosyal hakları güvence altına alınması, işin tatil tutulması, mobbing (kışkırtma, taciz), psikolojik taciz

Asgari ücret neden emredici kural?

- Asgari ücret ile ilgili diğerlerine işçinin korunması kapsamında hangi kriter açısından dikkate alınmalı → Asgari ücretin mutlak emredici kuralı

- İş konunu işçiyi koruyucu temel yön veren ilkeye sahip ücret konusunda korunması özellikle işçinin taban ücret skalasının altına düşürmeyi, temel ihtiyaçlara karşı ekonomik durumlara karşı korumak sosyal koşullara karşı korumak için aslında bir tabandır. İş konunu işçiyi ekonomik ve maddi bakımından zor durumda bırakmak için bir taban ücreti uygular. Bu ücretin altında bir ücret verilmesi işçiyi mümkün değildir. Ana üzerinde verilebilir. -Diyecek- bir işverenin işçisine 5000 TL verilir. Ana altında bir ücret veremeyen. Nispi emredici kuraldır. İşverenin finansal durumuna göre ücret verilebilir.

- Asgari ücretin altına inmemek ve sınırlı batım için mutlak emredici kural

İşçinin kişiliğinin tanınması -mecelle- işçi NEFSİNİ KIRAYA VEREN BİR VARLIK

İşçi nefsinin kiraya veren bir varlık, işçinin aslında bir insan olduğu insanın da aslında bir sosyal varlık olduğu düşünülür. Bir toplum ailesi ve sosyal hayatında bir takım hakları olduğu gerçeği unutulmamalıdır. O düşünün anlayışına işçiyi MEFA götüyle bir mal olarak gözetmiş. Götürümde bakıldığında insanlar kişilik sahibidir. İnsan çok değerli bir varlıktır. Kadının ağır işlerde çalıştırılmaması, çocukların eğitim öğretimi düşünülerek çalıştırılmaz.

İşçilerin yönetime katılmaları: Batı ülkeleri Türkiye
Doğrudan Dolaylı Katılım
(iş sağlığı ve güvenliği)

Yorum Satın alma kaynağı
Çalışma tekniklerinin farklılaşması, yeni çalışma süreçleri, farklı çalışma türlerinin mesleklerinin ortaya çıkması; ESNEK ÇALIŞMA, dijital ortam ve yükseklikler, fiziksel baskıların tedavisi, mevzuatta açık saik hükümlerin bulunması durumunda işçi lehine yapılan düzenlemeler. Asgari ücretin parasal olarak belirlenmesi, Enflasyonist ortam. İşçinin korunmasını beraberinde getiriyor para aynı zamanda göstere bir nicel unsur bu yönüyle işçinin ücretini altına düşürmesinde göstere

Yorum Satın
İşçinin tedavisi
-Çalışması
İşçinin korunması
İşçinin yönetime
katılması

İş Hukuku Nedir? İş hukukuna neden ihtiyacı vardır? İş hukuku bitim hayatımızda neden önemli bir alan? İş hukuku neyi kapsar?

Kadınlar ve Çocuklar

Örgütlenme mücadelesini çok daha önce başlatan işçiler önceki maddi durumda olanlar işçilerdir. Sonrayı dönemi koşullarında daha eşitsiz güç dengesini aleyhine bozulduğu taraf işçi tarafı. İşverenin sonrayı dönemi içerisinde serbestiyesi işçi-işveren arasındaki maddi acımasızca sebebiyet vermişti bu durum beraberinde işverenin istediği hareket etmesi. Çalışma koşullarını kendi dilediği kural olarak çalışanlar işçilere hissettirmesi bu durum işçiler üzerinde bir takım yıpratıcı sonuçlara sebep olması gibi sonuçlar ort. çıkmış. Çok uzun saatler çalışmak insanı fiziksel ve mental olarak yorar. Bir takım verim düşüklüklerine sebep olur. Bir takım hataları beraberinde getirir. O dönem çalışmaya mecbur olup korunmadıklarını görüyorlardı. Kadınlar ve çocuklar > Sefalet ücreti: Çok çok yetersiz, temel ihtiyaçları karşılamaya yetersiz bir ücret. Kadınları ve çocukları çalışma mecburiyetinde bırakmış. İşçiler bir araya geliyorlar örgütleniyorlar ve sendikalar oluşturuyorlar.

İş hukukunun konusu işçi ve işveren ilişkisi ele alan bir tema. İş hukuku çalışma hayatı içerisinde ortaya çıkan aksaklıklar bu aksaklıkların çözülmesi için tarafları birbirini ile ilgili çıkarımlarıyla ilişkili. Yaşadıkları durumlar varsa ücret ile ilgili olabilir. İş hukuku denilince hemen aklıma işçi ve işverenin yanında sendikalar, toplu iş hukukundan bahsedilebilir.

Bireysel İht. Toplu İht.
İşçi ve İşveren İşçi Send. İşveren / İşveren Sendik.

Örgütli Olmalı

! Pazarlama döneminde bir çok işyerinin kapatılması ve tek gelir kaynağı olan işçinin daha pahalılaşmaya ihtiyacı olması gerekir.

• Bağımlı Çalışma ilişkisi: İşçinin → işverene bağımlılığı
ÜCRET

İşverenin emir ve talimatlarını yerine getirdiğim için, yaptığım işin karşılığıdır. Ücret. Diğer bir bağımlılık ise bir de fiziksel bağımlılık var. İşyerindeki maddi bağımlılık 8-9 saat çalışmamla bir de hukuki bağımlılığım var (sözleşmeye dair bağımlılık). • İş ilişkisi başlatması için sözleşmeye ihtiyaç var bu da iş sözleşmesi

- İşverenin için ücret bir borç
- İşin görülmesini istemek işveren için hak
- İşçi için ücret almak bir hak işi görmek borç.

Bağımlı Çalışanlar: Memur, işçi, sözleşmeli çalışanlar

Bağımsız çalışanlar: Esnaf, sanatkarlar

1475 → 4857 sayılı iş kanunu (2003) Bu kanun diğer kanunlardan bir farkı var Sayılı Kanun İlk defa esnek çalışma şekillerine yer veren kanundur. İşçi - işveren - devlet arasındaki arabulucu konunu.

- Ekonomik bağımlılık → ÜCRET
- Hukuki " → iş sözleşmesi (işçi - işveren)
- Fiziksel " → İLETME İÇERİSİNDEKİ İŞÇİNİN VARLIĞI

* Bir mal ve hizmet üretimi

↓
SAĞLIK
EĞİTİM

DERŞANEÇİLİK

Risk → işsizlik
→ Tehdit / Keyfi olarak

İş konumu → işçi → gerçek
işveren → tüzel

Staj → YATILI okulu

Stajyer → Teorik öğrendiğini pratiğe
yayar ve işine seviyeye işçi statüsüne
geçer

ORTAK YANLARI

- Ücretli olarak alır (parasal)
- Sendikalar üye olabilir, sendikalar için çalışma, sendika kurulması bunun için organizasyon gerçekleştirebilirler.
- İşverene karşı bağımlıdır.
- Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı vardır

İşçiler sendikalar ile temsil edilirler.
İşverenciler sendikalar aracılığıyla temsil edilir
bir masada tartışma teminleri vardır
bu masada uyumculuk veya anlaşabilir
olarak çıkabilir.

USTA
KALFA
GIRAK

GIRAK : ATILIK ve LONCALIK

hem de uygulamalı olarak mesil yapılışını öğrenmek
öğreticiler tarafından o işin öğrenilmesi o eğitim bu eğitimi pratiğe uyg.

→ Gelenek, oral öğrenim

Çıraklar işçi olarak kabul edilmez NEDEN ?

Çünkü; küçük yaşlarda velisi ve vasisi olarak karar verdiği için bilmediğini
ve öğrenmek amacıyla orda bulundukları açısından.

amaç : vasıflı işçiler yetiştirmek / öğretmek

Çıraklık ve Meslek-i eğitim kanunu 1386

* Çıraklık sözleşmesi

- Çıraklara öğleterek üretin sosyal üret niteliği taşınması
Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği
bilgi beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirir kişi
- Bir kimseye (öğrenmek isteyen) belirli bir sanatı öğretmek ve mesleki
gelişimine katkı sağlamak yardımcı olmak için o işin isteyen esaslarına işerisinde
gerçekleştiren araçta o işi görmemesi önce kabul ettiği sözleşme
- Çıraklık sözleşmesi = BİR İŞ SÖZLEŞMESİ DEĞİLDİR
Bir koşullu öğrenme vadesiyle karşılık bulan sözleşme

Sendikalar
Kanunu
Devlet memurları
Kanunu

KONU: Sebül Erti = YATILI

Bir mesleğin teorik ve pratik biçimde öğretilmesi

Tarafları = İŞİ ÖĞREZEN KİŞİ → İŞLETMENİN SAHİBİ → İŞVEREN
VELİSİ - VASİSİ ← GIRAGIN KENDİSİ

- * > Öğrenci olup işçi sayısına dahil edilmezler
- > Bakırkaya en az 2 el fazla 41 yıl
- > Çıraklık için 14 yaş doldurulmuş 19 yaşından gün almamış olması gerekiyor.
- > Asgari ücretin % 30'u ücret olarak karşılanıyor.

* Çırak ve stajyerleri işçi olarak sayılmaz

İşveren nedir? Kendi bünyesinde işçi çalıştırarak gerçek kişi tüzel kişi veya
tüzel olmayan kurum veya kuruluşlara denir

İş sözleşmesine dayalı olarak işçi çalıştırması gerekir
iş, hâmet aktine dayalı " " çalıştırarak tüzel kişi tüzel olmayan
gerçek kişi bulunması.

Bir kâğıt
Sıra 2 de

Esnek iş gücünün
ortaya çıkması
konut hakkı
= işçi

Şirket -
Dönük - İŞVEREN
Sedika -

22/03/2022

- İşçi iş yerinde görme işi için bir borç.
- Talimat verme ve ücret ödeme işveren için bir borç.

→ **Soyut işveren:** İşin görülmesi ve işin istemesi noktasında kimi zaman ehliyet
sıkıntısı yaşanabilir yaşı bir tek küçük olabilir. Böyle bir durumda yetkin
bir kişi işin istemesinde başka bir kişi tarafından belirlenir.
İşin gerçekleştirilmesini istemesine
Somut işveren: En üst düzeyde emir ve talimat veren kişiye somut
işveren denir.

İşveren vekili: aslında bir işçi, ama neden işveren vekili

> İŞVEREN VEKİLİNE DUYULAN İHTİYACIN SEBEBİ NELERDİR?

İşveren vekili: a) temsil yetkisi
b) işin yönetiminde görev alan kişi sahip olması gerekiyor.
İşyerinde işveren adına hareket eden işveren gibi davranan ve bir takım
sorumluluklar üstlenen kişidir.

* İşin işyerinde şirketin yönetimi / temsili

→ hem işveren vekili hem de işçi

* Formasyon
gibi düşün! Her kişi çağrılan bir işveren kendisine yettiktendiriyor.
belirli aduna hareket edebilirsin diye işten çıkarabiliyorsun
eğitim ile ilgilendiriyor.

> İşin daha hızlı yürütülebilmesi için iş bölme yapması gerekir.

> İşveren sıfatı taşıyor, keyfi hareket etmiyor onun da bir sorumluluğu
var.

> İşletmenin büyümesi halinde işveren kendisine yetki vererek kendi
büyümesinde katkıları.

DEKAN
→ Süleyman hoca → Cebalettin → Feyzullah hoca → Alparslan hoca
işveren işçi işçi işçi

Alt işveren: • İşyerinin iki tarafında da işverenin bulunması.

(TAŞERON)

müteselsil

(Birtakım sorumluluk)

• İşyerinde yönetilen mal ve hizmet üretimine ilişkin bir işin verilmesi

• Alt işverene ait işyerinde yapılması (istisna) işin niteliği
gereği işyerinde yapılması

• Alt işverci işçilerinin yalnızca asıl işverenden alınan
işte çalıştırılması

* Asıl işveren işçilerinin alt işverence çalıştırılması halinde
hakkının kısıtlanmayacağı

Özel serbest
MALİYE

Muvazaa: Tarafların 3. kişilerle aldatmak için kendi gerçek iradelerine
uygun olmayacak birinde aralarında

Asıl işveren

Alt işveren: Bir işverenden işyerinde yönettiği mal ve hizmet üretimine ilişkin
asıl işi bir bölüme ya da yardımcı işlerde veya teknik ve utmanlık
gerektiren işlerde iş alan ve işçilerini sadece o işyerinde çalıştıran kişilere
ALT İŞVEREN denir. Aynı işyerinde iki işveren var

Asıl işin bir bölümünde işe alınır aksi halde (muavaza)

Dapal
Emek
Sermaye
Müteselsil

Emek + maddi
anap

İki işin yürütülmesinde Alt işveren

22.03.22

İşin teknik ağırlık gerektiren işlerden istifa duyulması halinde
kendi işlerini asıl işverenin işyerinde gerçekleştirilen işlere bir ALT işveren
diyoruz. Fin göreli → Alt işverenin işçileri işin göndüğü yer asıl
işverenin işyeri
Bazı işler işyerinde olmayabilir bu durumda işin niteliği önemlidir.

Bir bina yapmada işi binanın tamamını alt işverenin işçileri yapmıyor değil
mi - yardımcı işlerde ya da asıl işin bir bölümünde! - tamamında
Ayrıca asıl işverenin alt işvereni olarak değerlendiremiyor. Doğrudan
asıl işverenin işçileri oluyor. İşin tamamı olan kısım asıl işverenin işyerinde
çalışması gerekiyor.

Asıl işverenin işyerinde yerinde gerçekleştirilebilir; Ulaşım (Nakliyat),
+ 5 Alt işverenin 9 AYda Tamamlanması gereken bir bina ve

3
2
1

5 işçinin var ilk üç katın ağırlık 2 katın tamamından
önce tamamlanması için bir alt işvereni bulup o alt işverenin
bir 5 işçisiyle kendi inşaatında değerlendirmek istiyorsa
işin niteliği olarak asıl iş binanın tamamlanması alt işvereni
ile ilişkilidir.

29/03/22

Alt işveren Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine
ilişkin asıl işin bir bölümünde ya da yardımcı işlerde kesinlik ya da ihtimale
gerektiren işlerden dolayı işe alan ve işçilerini satış konusu işyerinde
çalıştıran kişiye bit alt işveren denir.

→ inşaat / asıl iş binanın yapımı

Kendi işçilerini alıp asıl işverenin işyerinde çalıştırıyor.

Asıl işverenin yanında çalışan alt işverenin işçileri alt işveren ilişkisi
boyunca ücretlerini kimden alırlar? asıl işverenden mi alt işverenden
mi?

ALT İŞVERENDEN: Bit alt işverene bağımlı dolayısıyla alt işvereni tarafından
asıl işvereni ile kurulan ilişki sözleşmesi asıl işvereni alt işvereni arasında işin
sözleşmesi örneğin ile oluşturulan iş ilişkisi bağlamında. Bit alt işverenin işçileri
olarak asıl işverenin iş yerine giderek o işi gerçekleştirmekle meşhuldür.
dolayısıyla bitim işvereni olanındaki muhatap bunlar da alt işvereni olacaktır.

KANUN: Alt işvereni birlikte asıl işvereni de sorumlu kılıyor bit buna müteselsil
(Birlikte sorumluluk) diyoruz. neden önemli birlikte sorumluluk?

Alt işvereni işçilerini özellikle alt işvereni ekonomik alanda görsüt
duruma düştüğünde tamamıyla alt işverenin işçilerine ekonomik alanda
korunup olmak yani alacağı ücreti sadece alt işverenden değil asıl işverenden
de istemesi alabileceği durumda olması. Alt işverenden alamıyorsa asıl işverenden
isteyebilir.

Asıl Borcu getirmek (vazgeçmek)

→ İşvereni satış konusu baratan rücu edebilir mi? Kanun asıl işvereni ve alt
işvereni, alt işverenin işçilerinin alacağı duruma düştüğü ve alt işverenin
ekonomik olarak borcunu ödeyemediği durumlarda alacaklı olarak
muhatap olarak görmesinde işçinin yanında işçiyi haberi kılma ile.
Üretimin serli önemli değil.

Muvafık iki tarafın kendi aralarında dâhilî dönüşümle olarak kabul
etmesi 3. İşçilerin bu durumdan habersiz olması.

İŞ HUKUKUNUN ORT = İSGİLİ KORUMAK
Sözlüme teorisi ve

Söylene teorisi ve

6331

Asil 18
Yardımcı 18

meteselsil ^{üretti} ^{odeyenek}
istiyi korumak

Katiling teori

Altıyveren = Asil iyeven

ESTER SÖZLESMESİ

> ~~_____~~

* Alt işvereri işçilerinin yalnızca asıl işverenle olunan işte çalıştırılması, yani deniyorki aşısında asıl işveren ve alt işveren arasında ortaya çıkan örneğin eser sözleşmesinde alt işverenin işçileri yalnızca o eser söz. yapıldığı alt işverenin yanında yapılabilir aynı anda birden fazla asıl işvererle çalışarak alt işverenin işçileri.

Asıl iş: Devam ettigince ettigi sürece varlığı asıl, işin devam etmesiyle bağlı olan işlere yardımcı iş denir. Doğrudan üretim organizasyon içerisinde yer almayan üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ve asıl iş devam ettikçe devam eden işe yardımcı iş adını veriyoruz. Satı yoruma hareket etmeleir.

2. Birlikte (mütteselil) sorumluluk Altisverelerin ekonomik olarak zorluk
dismeleri ve bu disitlikleri zorluk neticesinde isgillere ücretlerini ödeye
memeleri gibi durumlarda isgillerin temel olarak korumak ilkesinden
yola çıkıyor. Birlikte, sorumlulukta bu anlamda isgillerin korunması.
Ekonomik darbağatı dismeleri olabilir böyle durumlarda isgillerin korinada
bir alacadi olarak muhata p bulmasını saglamak amacıyla asil
isveresinde altisverci ile birlikte sorumlu tutulmasina birlikte sorumluluk
diyot.

Alacağı sadece cüretse durumlar mı? HAYIR

* Başına bir kate geldi maddi veya manevi yada her ikisinde birlikte zorlara uğradı, geri dönülmez zorlar olabilir bu hayatı kayıpla sonuçlanabilir. Ailesi ölüm teminatı alabilir bir nevi ayağı
temin etmek.

- Alt işverenin değişmesine rağmen işçinin değişimsizlik asıl işverenin işyerinde çalıştırılması halinde sorumluluk. Bu durum işyeri devri olarak kavranır. A'ya daha önceki alt işverenin işçileri asıl işverenin işyerinde çalışmaya başlanırsa alt işverenin değişmesi durumunda işçinin değişimsizlik aynı asıl işverenin yerinde çalışmaları bir işyeri devri olarak kabul ediliyor. Bu noktada önemli olabilir işyeri devredilebilir. Belki ana işyerinin devredilmesi A işvereniinden B işvereniine devredilmesi işçilerin haklarının kısıtlanacağı olanağı gelmez.

3 Ben ocak ayunda bir işe başladım altı işverenin işçiyim ona katılan ayuna geltik altı işvereni değiştirdi sonra iki ay geçti sonra yine değiştirdi ona ben ocak ayundan itibaren sürekli çalışıyorum benim sözleşmem sürekli yeniden mi bağlanacak yoksa bir bütün olarak devam edecek. Yani ocak ayundan itibaren benim bir takım haklarımın yıllık ücretli izin, kütan teminatı süresi gibi bir takım haklarımın devamı için sürenin bütünlüğünü dikkate almanın gerektirdiği esas olan ne diyor. Süredir diyor istediği kadar işvereni değiştirebilir orda işçilik hakları değişmez diyor.

* Altıgverene karşı ise iade davası ; işgüvencesine sahip olmayan bir işçi altıgverene karşı iade davası açamaz ama işgüvencesi kapısamuddeti bir işçi işverenine " " " açabilir acip ve katarıya ise tekrar iadesi için işletmeye başlayabilir.

En Büyük yasa ANAYASALAR

Çalışma Bakanlığı 1945

Nuri GELİK

Çalışma Etk.

1. Dünya Sav. sonrası ILO kuruldu

ILO'nun sözleşmeleri neden çok taraflı: Bir çok ülke tarafında imzalanıp onaylara bilme özelliği var ve dolayısıyla çok uluslu işçilerinde sendikal örgütlenme kadroları tehlikeli işler yapılmasına karşı istihdam sözleşmelerine başlayarak bulunmaktadır. aslı aslında yavaş imzalanıyor taraftan

Özel Kaynaklar

Toplu iş sözleşmesi
iş sözleşmesi

sonunda olumsuzlukları tespit

- 1) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- 2) Uluslararası Çalışma Örgütü

1945

- Türkiye İŞKUR -

- 1. Dünya savaşında kuruldu - 1919 -
- ILO çalışma hayatına yönelik veya ILO'ya üye olan ülkelere yönelik birtakım yaptırımlarında uygulanabilirliği zorunlu olarak ihtiyarları da verildiği bir organizasyon 1932'de ILO'ya üye oldu
- ILO'nun içerisinde sözleşmeler ve tavsiyeler olmak üzere 2 korunda söz edebiliriz
- Sözleşmeler o sözleşmeyi imzalayan ülkeyi ciddi maddede sakar altında olarak korumakta oluyor. Çok uluslu işçilerin keskinlikle önemmesi ile ilgili bir sözleşmeye imza atıyorsa bir ülke mutlak surette bunun yapılmasını gerektiriyor yoksa eğer bu durumda o ülke ile ilgili ciddi yaptırımlar çıkıyor diğer ülkelerle olan ilişkilerinin sorgulanması gibi

• Tavsiye kararları ise soft yaptırım düzenlemeler başlatıcı durum oft olmuyor. Özellikle herhangi bir konu ile ilgili yapmasını daha doğru düşeceği bir davranış bir edinden bahsediliyor.

İş hukuku tarafından tanımlanan kavramlar

- işçi
- işveren
- Stajyer
- Çırak
- İşveren vekili
- Alt işveren (Tasarruf)

İşçi nedir işçi kimdir?

- 4857 sayılı kanun, işvereni gerektir, tüzel veya

geçici bir olmanın kuruluşu olabilir.

- Ücret (haftalık, aylık, güde usulüne göre iş göre)
- Sözleşme bağ var. (iş sözleşmesi)
- İstihdam sigortasından yararlanabilir.
- Emek münadresi
- İşverene bağımlıdır
- İşçi: Bir işverene bağlı olarak bir ücret karşılığında çalışan kişidir.
- Bir emek sarfeden kişidir. bir işyerinde mesai geçiren kişidir.
- İşçi = işveren (ÖZEL HUKUK)
- İstihdam sig. yararlanabilirler

Memur

- Kuruluş biçimi önemsiz
- Asli işlerde kamu işlerini yürüten deir
- 657 konun → DEVLET
- İşvereni tüzel kişilerdir
- Maaş (işe girmeden) aylık tutar
- (Kısmi, işte, uzaklaştırma, maaş - kesintisi ya da idari yola başvurulur)
- İşçi ≠ işveren
- Atama yoluyla belirlenir
- İstihdam sigortasından yararlanmazlar
- (KAMU HUKUKU)
- İş sözleşmesine dair.

Akit = Sözleşme

İş sözleşmesi Nedir?

Neden bir iş sözleşmesi yapma ihtiyacı duyan taraflar?

Bu taraflar kimlerdir?

Bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme. İşçi ve işveren arasındaki kurulan ilişki iş ilişkisinin başlatılmasını için bir adımdır. İş sözleşmesi iş ilişkisinin doğurduğu ve düzenleyen veya işverenin yükümlülüklerini taşıyan sözleşme dir. Bağımlılık unsuru iş sözleşmesini diğer iş görme türleri doğuran sözleşmelerden ayırt eden en önemli unsurdur.

Satış teorisi ve Katılma teorisi

Katılma teorisi: işçinin işyerinde bulunan işe başlanması.

5 Nisanda sözleşmeyi imzalamıştır ama 7 Nisanda işe başlayacağını tahakkük etmiştir. Ayrıca 7 Nisanda katılmıştır. İşe başlamıştır. 11 Nisanda işe başlıyor. $\Rightarrow$ Satış teorisi açısından katılma teorisi 5 Nisan

Katılma teorisinden katılma teorisi 11 Nisan iş hukuku açısından olarak genel yaptırım itibarı ile satış teorisi için istisnai durumlar vardır. yıllık ücretli izin için işçinin işe başlanmasında, itibarı yıl geçmesiyle verilir.

Kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin katılma teorisinde yer alır. Kadınlar erlendikten itibaren 1 yıl içerisinde işten ayrılırlarsa kıdem tazminatı alabilirler = katılma teorisine uygunluk gösterir.

İş Sözleşmesinin unsurları

- 1) Bir işin yapılması $\rightarrow$ işçi
- 2) işin ücret karşılığında yapılması $\rightarrow$ işveren (sermaye sahibi)
- 3) işin bağımlılık ilişkisinin doğması $\rightarrow$ fiiksel bağımlılık

Çalışmak aslında bir emek vermek anlamına geliyor. O emgin karşılığını almış oluyorsunuz. tabiri caza çalışma hayatındaki gelişmeler (yileşmeler modern yaklaşımlar daha çok işletmelerin kuruluksal marjinalinin yükselmesini değil çalışanlarda değer gördüğü bir ortam yaratmayı istiyor. Şu insana ne kadar yatırım yaparsanız insanda o kadar yüksek olacaktır de o kadar yüksek olacaktır. yani eğitimlerle çalışanların yetkinliklerini becerilerini arttırırsınız onlara bir takım ödüllere verirseniz (ikramiye, çift ücret) bunlar personeli motive eder ve yükselter hen de verimliliğini arttırmada başarı sağlayan ciddi faktörlerdir. Özetle ücret önemli ama ücret dışı unsurları da desteklemek fayda sağlayacaktır. Sonraki dönemde bu durum değişiyor. Bilgi topluluğunun ortaya çıkması bağımlılığı önemli ölçüde etkiledi. bu etki çalışanların günümüzde güvencesiz olduğunu gösteriyor.

Grec sırasında iş sözleşmesi iptal olur mu? Aslında işçi o süre içerisinde iş görme edimini yerine getiremiyor. sözleşme yok olduğu anlamına gelmez.

İş Sözleşmesinin türleri ;

Sürekli ve Süresiz İş Sözleşmesi ;

Önemli olan şey niteliği sürekli olup olmaması onlardan için işin niteliği çok önemli.

İşin kendisine bakıyoruz.

Nitelik olarak 30 günden az sürede gerçekleştiriliyor ise biz bu işe süresiz iş ve bunun karşılığında yapılan sözleşmeye sürekli iş sözleşmesi denir verilir.

30 gün ve 30 günden fazla ise sürekli iş ve yapılan sözleşme sürekli iş sözleşmesi dir.

İşin niteliği dertler : işin nasıl bir iş olduğu

- İdeal olarak işin ne kadar tanımlanacağı
- İşin özellikleri

gibi unsurları içeriyor.

Örnek

2 işçiyle 1,5 ayda = 45 gün → sürekli

3 işçi daha alıp

→ Süreyi kısalttık ona sürekli olması devam

5 işçiyle bu devarı 25 günde bitirelim → sürekli

İlk başta konuştuğumuzda 45 sürekli olarak başladık 3 işçi alıp süre kısaldı sürekli bitmez sürekli 11 devam eder.

Sürediliğin belirlenmesinde esas olan işin kaç günde yapıldığı değildir. işin kaç günde yapılması hedefleniyor. fikir devam edilecek süreye değil devam etmesi gereken süreye bakıyoruz.

→ Zamanla bağlı kalmamak

Belirli ve Belirsiz İş Sözleşmesi

Sözleşmenin başlangıcı belli olmasına rağmen sözleşmenin ne zaman biteceği noktasında herhangi bir tarih olmayan ve iş devam ettikçe devam eden sözleşmeler vardır.

Belirli ve belirsiz iş sözleşmesinde bile ayırıcı olarak kullanılmamış şey ZAMAN USURU

Eğer bir iş sözleşmesi herhangi bir süreye bağlı olmaksızın devam ediyorsa sözleşme bu şartlar altında her sefer yenileniyordur Belirsiz sürekli iş sözleşmesi dir.

Sözleşmenin başladığı ve bittiği tarihlerin sözleşmenin başında taraflar arasında bildirildiği sürenin bitimiyle 1 de sona erdiği sözleşmelerdir. kendiliğinden bite sözleşme İSTİF BİYAN OLMAKSIZIN SÖZLEŞME SÜRESİNİ SONA ERMESİ

→ Belli bir işin tamamlanması

→ Belirli bir durumun ortaya çıkması

→ Belirli süreli işler.

Yazılılık Unsuru : Sözleşmenin şekil şartı

İşçiyi Korumak

Sözleşme yapılmış tarih net olduğu

fakat kişinin zaman esasınca

çalışmaya devam etmesi devam

boyunca sözleşmesi belirsiz

mesai saatlerinin
tarafından iyerinde
gecirmesi

ispat yicimligu

Normal bir haftalik calisma

> Yasal Calisma suresinin asilamayacagi

Haftanın belirli guntelerinde tarani is yerinde

* Tam ve Kismi sureli is : Tam zamanli calisma bir is yerinde
bitim tam zamanli olarak mesai gecirmenit anlamia geliyor.
17 saat calisma , denkleştirme uygulamaları. Calisma süresinin
taraninin bir isvereine bagli olarak gecirilmesi

Kismi zamanli is sözleşmesi tam zamanli calismayın önemi dünde
azaltılmasıyla korumita şiken bir calisma şekli

Esnek Calisma şekli bu azaltılma nasıl bir azaltılma : 3/2 'sinden daha az
bir calisma şekline geliyor. → önemi dünde azaltılması

Kismi zamanli → kadula , çözümler , yekile , emetiler

Tam zamanli is sözleşmesiyle Calisan EMSAL iscinde kuyaslayıcı

Yasal Calisma süresini aşmayan isai birden fazla isvereine calisabilir.

Fatla sureli Calisma yasagi

Haftalik tatil hakkı

→ Calistigi gunteler hesaplanır.

Kiden taminatında sözleşmenin başlangici ve bitiş süresinin dikkate
alınması. = isaiyi koluma

Baş yerler olması durumunda tam süreli calismaya gecirilmeye hakkı

Sözleşmenin şekil zorunluluğunun olmaması

* Çağrı Üzerine Calisma : Bir birini çağırıyoruz , işin görölmesi
icin , Esnek Calisma şekli , kismi calisma şekli , isverei
işin görölmesi ile ilgili sürekli bir personel alımı yapmak
istemiyorsa çok azalan bir işciye ihtiyas duyuluyorsa
arayarak o isaiyi işi görmesi noktasında yardım talep ederek
bu talebini gercekleştirebilir

> işciyle iletişime geçmesi gerekiyor.

> işle ilgili bilgi verilmesi

> Keyfi bir çağırılma olması gerekiyor.

> Calismayın en az 4 gün önceden yapılması

Calismayın ne kadar olacağı belirlenmezse 20 saat ile

siniridir. günde kaç saat calisacağı belirlenmezse 4 saat

günde çalışılır

Baska işte (Yan iş) Calıştırılma : Kismi süreli is sözleşmesinin yan
is olarak da ortaya çıkabilmesi Bir kişinin iki işi olabilir ona
gercekleştirdiği işin daha az zaman gecirdiği işse o iş asıl iş
gibi defertendirilir asıl işin yan iş olarak defertendirilir.

İş Paylaşımı : Tanelde bir işin bölünerek geitli isailer tarafından
yapılması

* Deneme süreli is sözleşmesi : isveren iscinin , verimliliğini ,
uyumunu , potansiyelini , iş yapabilme ötelğini , performansını isai de
isvereinin ne kadar koadlerine uyduğunu gözlemleyebilir.

Birbirlerini tanımak için.

İş sözleşmesinin icine deneme süresi koyabilirler bu en fazla 2 ay.

Toplu iş sözleşmesinde 4 ay.

> iş yerine oryantasyon sağlanmak

Bildirim ve taminatsız feshedebilir.

Zorunluluk yok. (Deneme süresi) isteğe bağlı

Deni iş K= 1 Ay

Basın iş K= 3 Ay



Gatılar bir grup

Takım sözleşmesi

Birde çok işçiden oluşan bir takım varlığı
Çalışanlar işverene iş sözleşmesi imzalatırken bireysel olarak bir
Ökit imzalamak yerine aralarında bir temsilci seçiyorlar ve o
temsilci o grubu temsil ediyor. Temsilci seçiyorlar ve o
sorunlar için yetkilisi yapılıyor.
Temsil ettiği işçilerin sözleşmede yer alması

Gecici (Ödünç) iş ilişkisi

Alt işveren

Asıl işin bir bölümü ya da yordama işi
gösteren işlerde aslında görev almıştır.

çalışmak kolayla teknik uzmanlık

Gecici

İş ilişkisi ile yapılan sözleşme işverenler neden geçici iş ilişkisi
içerisinde bulunurlar bunun sebebi maliyetler, maliyetleri düşürmek
dönemsel işi ihtiyacı gidirmek geçici iş ilişkisi kuruyor.

- Mevsimlik işler

- Ev hizmetleri / işleri

iki farklı işvereni var ödünç veren işveren / ödünç alan işveren olarak
konusunda çıkıyor.

>>>

Bir işçinin yetkilisi rızasını almak kolayla holding bünyesi içerisinde
Şekil şartı

ya da aynı şirketin bünyesinde işyerinde çalışması ödünç alan işvereni
Ödünç veren işvereni aynı veriyor.

• mali, dönemsel, nitelikli, üst düzey pozisyondaki yönetici adayının yetiştirilmesi
özel istihdam, aynı şirketler topluluğunda çalıştırmak
yeni bir süresi 8 ay en fazla 2 kere yenilenmesi gerekir.
geçici iş ilişkisi max 18 ay olmalıdır.
Şekil şartı, ilişkinin kalıcı kullanılması esasında önüne geçilmez istenir.

Aksi halde sözleşme hükümsüz.
İşçi durumu ortaya çıkıyor.

Ödünç veren işçi → Asıl işveren

İşçinin yükümlülükleri Ödünç verenden → Ödünç alan görer çıkıyor.

tarafının yükümlülükleri değişiyor mu? → Sadakat
işgörmeye

Ödünç alan tarafından → Talimat verme, Eğitim durumu, ücret ödeme borcu
Gecici iş ilişkisinin kurulduğu diğer işvereni

Mevsimlik iş sözleşmesi mevsimsel özelliklere bağlı, işvereni dönemsel
olarak işçi alını yapıyor. İnşaat sektörü, turizm.

Uzakta çalışma.

MUVAZAA

Danışıklılık iki tarafı kendi aralarında danışıklı olarak 3 taraftan habersiz gizli bir şekilde yaptıkları anlaşma çok sempatik bakılmayan bir kavram 3 kişilerde gizli yapılması 3 kişiyi korumak gibi hizmet ediyor. Bunun bir çok sebebi var kimi zaman ücretlerin düşük gösterilmek istenmesi yüksek gösterilmek istenmemesi bir takım maddi sorumluluklardan kaçınma.

* Asıl işveren işçileri. Alt işveren tarafından işe alınabilir ama işe alınırsa ücret noktasında da eşit yada daha yüksek hak edilebilir terilebilir daha düşük verilirse bu muvazaa olarak algılanabilir.

Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulmuş burada da ücretleri düşük göstermek gibi bir satıncadan aslında yola çıkarak bu durum ortaya çıkarsa * Alt işverenlik asıl işverenlik ilişkisine zarar verir ve dolayısıyla muvazaa olarak kabul edilir.

Eğer böyle bir durumda karşılaşırsa Alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri muamelesi gönmr ve sorumluluk asıl işverene geçmiş olur.

İşyeri : İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlediği birim.
Maddi unsur : Fabrika, atölye, lokanta
Maddi olmayan unsur : Emek

İşyerinin açılması : Belediye ile ilgili mekanlar

İşyerinin bildirilmesi : Çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü

Amaç : İşyerini kurup, devralan, faaliyetlerine son veren işverence.

Bildirimin yapılacağı süre : 1 Ay.

Bildirim süresine uymaması müeyyidesi : İdari para cezası

İşkanunu kapsamı dışında kalan işler : 1) Neden bu işler iş hukuku kapsamında dışında bırakılmış? Kimi zaman iş kanunu kapsamı dışında değertlendirilmemiş olduğu iş kanunu içerisinde yer alan iş tommun dışında olabilir bu işler yada farklı bir özellik gösterebilir.

Deniz taşıma işleri : faaliyet alanı sular, okyanuslar, büyük denizler insan mobilitasının çok ciddi maddede yer aldığı işler, özellikleri gereği sabit bir yerde değiller. ve genellikle iş kanunu dışında olan işler birçok konuma göre iden görür.

Hava taşıma işleri : işin özelliği nedeniyle farklılık gösteriyor sabit bir yer yok.

Eller yada daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işleri

Evde yapılan el sanatları işleri

Aile Ekonomisi sınırları içerisinde kalan toplumla ilgili her geçit yapı işleri.

4857
İş
Sancılı
Kanun

KANLI ELMAS

İş Söleşmesinin yapılması:

- Bir tarafın iş görmeyi üstlendiği diğer tarafın ücret ödeneyi üstlendiği taraflar arasında mutabık kılınan sözleşme.

Tenerinde işin görülmesi var.

Çiraklar bir zaman sonra çalışırsa istihdamı edebilir aynı zamanda kısmi zamanlı çalışma da aynı şekilde. bir zaman sonra sözleşme kurur.

İş ilişkisi sözleşmenin bağlatır. sözleşme teorisi

İş sözleşmesi her vatandaşla yapılmalı çünkü hak ehliyeti ve fiil ehliyeti olması gerekiyor.

Hak ehliyeti → Hak ve borçlara ehli olması esittik

Fiil ehliyeti → Ayırt etme gücü önemlidir / kullanmaması gerekiyor

eğer bu tür muamele varsa hükümsüzdür.

Yaş unsuru: Çocuk işçiliği 15 yaşını doldurmayan çocukların çalıştırılması 14 yaşını dolduranlara hafif işlerde çalıştırılabilme Arsi halde sözleşme geçerli.

İş Hukukunda sözleşme öpürdünün sınırlanması:

İstenen hakların alınması

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma

Maluliyeti sona eren işçilerin çalıştırılması

Askerliği ve kambi ödeni bitirdikten yeriden işe alınmaları

İşyeri hekimi ve iş güvenliği elemanı

İşçi kuruluşlarında görevli bitirdikten yeriden işe alınmaları.

~ Güz Dönemi Bitişi ~