

İş Hukukunun Konusu Ve Uygulama Alanı

İş Hukukunun Konusu

İş hukuku, bir sözleşme ilişkisi çerçevesinde bağımlı çalışan işçilerle işverenler arasındaki hukuki ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır.

Kapsadığı konular açısından iş hukukunu bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku olarak ikiye ayırabilmek mümkündür.

Bireysel iş hukuku; işçi, işveren ve devlet arasındaki hukuki ilişkilerin incelendiği hukuk dalıdır. İş sözleşmesinin kurulması, bu sözleşmeden doğan borçları, iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesi ve sonuçları, çalışma süreleri, yıllık izinler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gibi konular bireysel iş hukukunun inceleme alanına girmektedir.

Bireysel iş ilişkileri hukukumuzda İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmektedir.

Toplu iş hukuku, işçi ve işverenlerin kurmuş oldukları sendikalar aracılığıyla girdikleri hukuki ilişkilerin incelendiği hukuk dalıdır. İşçi ve işveren sendikalarının kuruluş ve işleyiş esasları, sendikalara üyelik, sendikal hak ve özgürlüklerin korunması, toplu iş sözleşmesinin yapılması, toplu iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçları, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı ya da mücadeleci yollarla çözülmesi toplu iş hukukunun inceleme alanına girmektedir.

Toplu iş ilişkileri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir.

İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

İş hukuku genç bir hukuk dalı olup sanayi devrimi ile birlikte doğmuştur. Sanayi devrimi, çalışmanın toplumsal ilişkilerdeki yeri ve önemini esaslı bir biçimde değiştirmiştir. Buharın keşfi ve fabrikaların ortaya çıkmasıyla birlikte bir yandan üretimin yapısını değiştirmiş, diğer taraftan da yeni bir toplumsal sınıf olarak işçi sınıfının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Birinci Dünya Savaşı sonrasında Versailles Barış Anlaşması ile Birleşmiş Milletler bünyesinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO- International Labour Organisation) sözleşmeleri ile iş hukuku bugünkü biçimini almaya başlamıştır.

Osmanlı İmparatorluğunda uzun bir dönem boyunca üretim ve çalışma ilişkileri loncalar tarafından düzenlenmiştir. Osmanlı İmparatorluğunda çalışma ilişkileri örf ve adetler ile düzenlenirken Tanzimatla birlikte yasal düzenlemelerin sayısı artmış; Dilaver Paşa Nizamnamesi, Maadin Nizamnamesi, Mecelle, Tatil-i Eşgal ve Cemiyetler Kanunu bu dönemde kabul edilen yasal düzenlemeler arasında yer almıştır. Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte Hafta Tatili Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu ilk kabul edilen düzenlemeler olmuştur. Daha sonra iş hukuku alanındaki ilk kanun olan 3008 sayılı İş Kanunu, İşçi ve İşveren Sendikaları ile Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu bu dönemde çalışma hayatına yönelik olarak kabul edilen düzenlemelerin başında gelmektedir. 1961 Anayasası ile de sosyal ve ekonomik haklar ilk defa anayasal güvenceye kavuşmuştur.

Günümüzde iş hukuku alanındaki düzenlemeler arasında 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yer almaktadır.

İş Hukukunun Temel İlkeleri

İş hukukunun temel ilkeleri; işçinin kişiliğinin korunması, sözleşme serbestisinin sınırlanması, yararlılık veya işçi lehine şart ve kendi kendine yardımdır.

Bağımlılık, iş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayırt eden en temel özelliktir. İş hukuku bağımlılığın yarattığı sakıncalara karşı işçinin korunması amacıyla ortaya atılmış bir hukuk dalıdır.

İşçinin korunması ilkesi sadece işçiyi koruyucu yasal düzenlemelerle hayata geçirilmez. İşçinin korunması ilkesi sınırsız biçimde işçilere ekonomik ve sosyal haklar sağlamak olarak anlaşılmamalıdır.

İş hukukunda işçi ve işverenin sözleşme serbestisi kanunun emredici kurallarıyla sınırlandırılmıştır. İş hukukunda sözleşme tarafları kanunun belirlediği sınırlar içinde hukuki ilişkileri düzenleme serbestisine sahiptir. İş hukukunda dikkat edilmesi gereken, borçlar hukukuna ilişkin sözleşmelerde sözleşme serbestisi esas iken, iş hukukunda sözleşme serbestisinin sınırlandırılması esastır.

İşyerindeki çalışma koşullarının hem yasa hem toplu iş sözleşmesi ve hem de iş sözleşmesi ile düzenlenebilmesi mümkün olduğundan hangi hukuki düzenlenmeye öncelik verileceği yararlılık ilkesi ışığında çözümlenir. Yararlılık ilkesi ya da işçi lehine şart ilkesi gereğince aynı konuyu düzenleyen birden çok hukuk kuralının bulunması halinde işçinin lehine olan düzenleme öncelikle uygulanır.

İş hukukunun gelişiminde sendikal mücadelenin büyük bir önem taşıması sebebiyle, işveren karşısında zayıf olan işçiler kendi aralarında birleşerek sendikalar kurmuşlar, kendi kendine yardım mekanizmaları ile birlikte bireysel olarak iş sözleşmeleri ile elde edemedikleri kazanımları elde etmişlerdir.

İş Hukukunun Kaynakları

İş hukukunun kaynakları ulusal kaynaklar ve uluslararası kaynaklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Ulusal kaynaklarda resmi kaynaklar ve özel kaynaklar olarak ikiye ayrılmaktadır.

Resmi kaynaklar da yasama (anayasa, kanun), yürütme (tüzük, yönetmelik) ve yargı (Anayasa Mahkemesi kararları, Yargıtay kararları, Danıştay kararları) kaynakları olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Özel kaynaklar; toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelikler, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkıdır.

Uluslararası kaynaklar arasında da çok taraflı sözleşmeler, Birleşmiş Milletler belgeleri, ILO tavsiye kararları ve sözleşmeleri, iki taraflı sözleşmeler yer almaktadır.

İş Kanunlarının Uygulama Alanı

İş hukukunda en geniş uygulama alanına sahip olan kanun İş Kanunudur. Gemi adamlarının iş ilişkileri Deniz İş Kanunu, gazetecilerin iş ilişkileri Basın İş Kanununda, üç kanun dışında kalan iş sözleşmelerinde de Borçlar Kanuna ilişkin hükümler uygulanır.

İş Kanunun 4. maddesinde hangi işlerin İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakıldığı belirtilmiştir. Aşağıda belirtilen istisnalar dışında kalan ve iş sözleşmesine dayalı olarak yapılan tüm işler kural olarak İş Kanunu kapsamında yer almaktadır. İş Kanunun uygulama alanının istisnalarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- **Deniz ve Hava Taşıma İşleri:** Deniz taşıma işleri İş Kanununun kapsamı dışındadır. Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemiye yapılan yükleme ve boşaltma işleri dışındaki deniz, göl ve akarsulardaki gemilerde iş sözleşmesiyle çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır. Karadan gemiye ve gemiden karaya yapılan yükleme ve boşaltma işleri ve Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler İş Kanunu kapsamındadır. Hava taşıma işlerinde çalışanlara Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır. Ancak havacılığın tüm yer tesislerinde yürütülen işler İş Kanunun kapsamı içinde yer almaktadır.
- **Tarım ve Orman İşyerleri:** 50 ve 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde çalışanlar İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. 50'den az işçi çalışmasına rağmen tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, halkın faydalanmasına açık ya da işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri İş Kanunun kapsamı içinde yer almaktadır.

- Tarımla İlgili Yapı İşleri: Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. Tarım işletmesinde yapılan yapı işinde çalışanlar İş Kanunu kapsamında yer alır.
- El Sanatı İşleri: Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka bir kişi katılmaksızın evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlar İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu kişiler hakkında Türk Borçlar Kanununa ilişkin hükümler uygulanmaktadır.
- Ev Hizmetlerinde Çalışanlar: Evlerde ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. Evlerde temizlik işlerinde çalışanlar, bahçıvanlar ya da şoförler hakkında Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmaktadır.
- Çıraklar: Çıraklar çıraklık sözleşmesi ile çalışmakta ve Mesleki Eğitim Kanununa ve Türk Borçlar Kanunun ilgili hükümlerine tabi olarak çalışmaktadırlar.
- Sporcular: Bir ücret karşılığında bir spor kulübüne bağlı olarak faaliyette bulunan profesyonel sporcular iş sözleşmesi ile çalışsalar da İş Kanununun kapsamı dışındadırlar. Antrenörler ve amatör sporcular İş Kanunu kapsamında yer almaktadırlar. Profesyonel sporcular için Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır.
- Rehabilitasyon Edilenler: Hastalık ya da bir kaza sonucu sakat kalan kişilerin işe alıştırılmaları (rehabilitasyon) amacıyla yapılan çalışmalar bir iş sözleşmesine dayanmadığı için İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır.
- Esnaf ve Sanatkar İşyerleri: Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun en çok üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu işyerlerinde 3 kişiden fazla kişinin çalışması durumunda İş Kanunu kapsamı içinde yer alınmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, esnaf sayılmayan avukat, hekim, mali müşavir gibi serbest meslek sahiplerinin yanlarında bir işçi dahi çalışsa da bu işçiler İş Kanunun uygulama alanına girer.
- Deniz İş Kanunu'nun Kapsamı: Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağını taşıyan ve yüz ya da daha fazla grostonilatoluk gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır. Yüz grostonilatodan daha düşük gemilerde çalışan gemi adamları için ise Türk Borçlar Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.
- Basın İş Kanunu'nun Kapsamı: Türkiye'de yayınlanan gazete, dergi ve sürekli yayınlarda haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışanlar ve bunların işverenleri hakkında 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun uygulanır.

İş Hukukunun Temel Kavramları

İşçi

İş Kanununun 2. maddesine göre iş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişiye işçi denir. Kişinin işçi sıfatı kazanması için sadece kol gücü ile çalışması gerekmemekte, zihin emeği ile çalışması hatta sanatsal bir yetenek gerektiren bir işte çalışması da onu işçi statüsünde kabul edilmesini sağlamaktadır.

Teknisyen, mühendis, temizlikçi, duvar ustası, genel müdür, özel bir tiyatrodaki sanatçı işçi sıfatını taşıyabilir.

Kişinin işçi olması için mutlaka özel sektörde çalışması gerekmez. Kamu sektöründe iş sözleşmesi ile çalışan kişiler de işçi sıfatını taşımaktadırlar.

İşyerlerinde işçilerin yanı sıra hukuken işçi sıfatını taşımayan fakat işçi benzeri kişilerde (çırak, stajyer) bulunmaktadır.

Çıraklar, işyerlerinde iş görmekle yükümlü olmakla birlikte, bu işgörme iş sözleşmesinde olduğu gibi ekonomik bir değer yaratma amacı taşımamakta, bir meslek veya sanatı öğrenme amacı ile sınırlı olmaktadır. Çıraklar işyerlerinde çıraklık sözleşmesi ile çalışmakta ve hukuki durumları da 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri ile düzenlenmektedir. Bu Kanuna göre çıraklar, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi olarak tanımlanmaktadır. Çırak olabilmek için kişinin on dört yaşını doldurup on dokuz

yaşından gün almamış olması (2001 yılında yapılan değişiklikle on dokuz yaşından gün almış olanlarda çıraklık eğitimi alabilirler) en az ilköğretim mezunu olması, bünyesinin ve sağlığının gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olması gerekir (Mesleki Eğitim Kanunu, m.10). Çıraklık süresi en az iki yıl en çok dört yıl devam eder. Çıraklık eğitimi süresi sonunda çıraklar ilk kalfalık sınavına girmek zorundadırlar. Kalfalar, iş sözleşmesi ile çalıştıkları için İş Kanununa tabidirler. Çıraklara, eğer yirmi ve üzerinde işçi çalıştırılan işyerlerinde iseler asgari ücretin %30'undan, yirmiden az kişinin çalıştığı işyerlerinde iseler de asgari ücretin %15'inden az olmamak üzere ücret ödenmek zorundadır. Çıraklar, iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri ile güvence altına alınmışlardır. Çıraklar, ayrıca 5510 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı sigorta dalından da yararlanırlar. Çırakların ücretli izin hakları da bulunmaktadır.

Stajyerler, sahip oldukları teorik bilgilerin bir mesleğe uygulanmasını izleyerek o mesleği öğrenmek amacıyla işyerinde bulunan kişilerdir. Stajyerler iş sözleşmesi ile çalışmadıkları için İş Kanunu kapsamı dışındadırlar. Stajyerlere ücret ödenmesi zorunluluğu yoktur. Stajyerler hakkında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

Çıraklar ve stajyerler işçi sıfatı taşımadıkları için, işyerindeki işçi sayısının hesabına katılmazlar, sendikalara üye olamazlar ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamazlar.

İşveren

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ya da tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşlara işveren adı verilir.

Şirket, dernek, vakıf gibi özel hukuk tüzel kişileri de üniversite, belediye, devlet gibi kamu tüzel kişileri de işveren olarak kabul edilir.

İşveren olmanın iki önemli niteliği vardır:

- İş sözleşmesinin tarafı olma
- Sözleşmeden kaynaklanan yönetim hakkını en üst düzeyde kullanma.

İşveren yalnızca yönetim hakkının sahibi değildir, aynı zamanda sözleşmeden kaynaklanan hukuki, idari ve cezai sorumlulukların da muhatabıdır.

İşveren Vekili

Bir kişinin işveren vekili sıfatını taşıması için,

- İşveren adına hareket etmesi
- İşin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alması gerekir.

İşveren vekili, işveren adına emir ve talimatlarla işyerinin yönetiminde görev almaktadır. İşveren vekilinin işçilere karşı eylem ve işlemlerinden doğan yükümlülüklerden doğrudan işveren sorumludur.

İşveren vekili ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin dayanağı iş sözleşmesidir. Bu sebeple işveren vekili işyerinin bir işçisidir. Dolayısıyla işveren vekili de diğer işçiler gibi kanundan doğan tüm işçilik haklarını talep edebilir.

İşveren vekili olabilmek için işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alınması koşulunu yerine getirmek için işyeri yönetiminin herhangi bir kademesinde görev almak yeterlidir. Bu açıdan bakıldığında usta, ustabaşı, posta başı, formen, fabrika müdürü ve genel müdür işveren vekili niteliğini taşır.

Alt İşveren

Bir işverenden yürüttüğü mal ve 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 (İK, m.2/6).

Bir ilişkinin alt işveren asıl işveren ilişkisi olarak değerlendirilmesi İş Kanununda belirtilen nitelikleri taşıması gerekir. Alt işverenliğin Kanunda belirtilen niteliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İş veren asıl işveren olmalıdır.
- İş alan alt işveren olmalıdır.
- İş asıl işverene ait işyerinde görülmektedir.
- Alt işveren işçileri sadece asıl işverene ait işte çalışmalıdır.
- İşin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin bir iş olası gerekir.
- Alt işverene verilen iş yardımcı bir iş veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir parçası olmalıdır.

Mevzuata göre, asıl iş ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiriyorsa ve işin alt işverene verilmesi işletmenin ve işin gereği olarak nitelendirilebiliyorsa ancak asıl iş bölünerek alt işverene verilebilir. Dolayısıyla asıl iş hiçbir gerekçe gösterilmeden bölünerek alt işverene verilemez.

Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmeksizin bir işin alt işverene verilmesi durumunda bu işte çalıştırılan alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılırlar. Buna karşılık yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır.

Asıl işveren alt işveren işçisinin ödenemeyen ücretinden, fazla çalışma ücretlerinden ya da kendi işyerinde çalışırken ortaya çıkan iş kazasından kaynaklanan tazminattan alt işverenle birlikte sorumludur.

Asıl işveren alt işveren işçilerinin ödenmeyen prim borçlarından ve diğer sosyal sigorta yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur.

Asıl işveren, alt işveren işçisine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumludur.

6552 sayılı Torba Kanun ile alt işveren işçisinin işçilik alacaklarına ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir. Yeni düzenlemeler uyarınca alt işveren işçilerinin ücret, yıllık izin ve kıdem tazminatına ilişkin hükümler getirilmiştir.

Asıl işveren işçileri alt işveren tarafından işe alınarak daha düşük ücret ve çalışma koşulları altında çalıştırılmışsa ya da daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işverenlik ilişkisi kurulmuşsa muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisi söz konusu olacaktır. Muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçi başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilir.

İşyeri

İşyeri, işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlarla işçinin sürekli biçimde örgütlendiği birimdir.

Bina, arazi, hammadde, makine, alet gibi unsurlar bir işyerinin maddi unsurlarını oluştururken, fikri ve sınai mülkiyet hakları, deneyim, müşteri çevresi gibi unsurlar bir işyerini oluşturan maddi olmayan unsurlardır.

Bir üretim biriminin işyeri sayılabilmesi için mutlaka işçi çalışması gerekir.

İşyerinin amacı mal ve hizmet üretilmesini sağlamaktır.

İş Kanunu anlamında işyerinden bahsedebilmek için bu birimin kar amacı gütmemesi önemli değildir.

İşyeri, sadece üretimin yapıldığı birimlerden oluşmamakta bir işyerinin çevresinde yer alan üretim yapılmayan bahçe, spor tesisi, kreş gibi birimlerde işyerinin kapsamı içine alınmaktadır.

İşyerinin kapsamını;

- İşin yapıldığı yer: Mal ve hizmet üretimine ilişkin teknik amacın takip edildiği yer işin yapıldığı yer olarak ifade edilmektedir.

- **İşyerine bağlı yerler:** işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerlerinin bağlı yerleridir. Bir birimin bağlı yer olarak nitelendirilebilmesi için hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik koşullarının bulunması gerekir. Hukuki bağlılık gereğince birden fazla birimin aynı işveren tarafından örgütlenmesi gerekir. Amaçta birlik ise belirli bir mal veya hizmet üretmek amacıyla yapılan işlerin bağlılığını, birbirini tamamlamasını ve üretimin farklı aşamalarını ifade eder. Yönetimde birlik ise mal veya hizmet üretim işlerinin tek elden yürütülmesidir.
- **Eklentiler:** iş Kanununa göre dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, beden ve mesleki eğitim, garaj, otopark ve avlu gibi eklentiler işyerinden sayılır.
- **Araçlar:** İş Kanununa göre işyerinde kullanılan sabit ve hareketli tüm araçlar işyerinden sayılır.

İşletme işyeri veya işyerlerinden oluşan kar amacı güden ünedir. Dolayısıyla işyeri teknik bir amaç etrafında örgütlenmiş, mal ve hizmet üreten birim iken, işletme iktisadi bir amaç taşımaktadır.

İş Kanunu kapsamında yer alan bir işyerini kuran veya devralan işveren işyerini bir ay içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür.

İşyeri, işyerinin satışı, bağışlanması, kiralanması ya da özelleştirilme ya da devletleştirme gibi biçimlerde devredilmiş olabilir.

İşyeri veya işyerinin bir bölümü başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde ya da bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçer.

Devreden veya devralan işveren sırf işyerinin devri sebebiyle iş sözleşmesini feshedemez. Devralan işveren devirden sonra ancak ekonomik ve teknolojik sebeplerle ya da iş organizasyonunun değişikliği sebebiyle iş sözleşmelerini sona erdirebilir.

Kanun devir sebebiyle işçinin fesih hakkına da bazı sınırlamalar getirmiştir. İşçi devralan işverenle çalışmamak istemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Devralan işveren işçinin hizmet süresinin esas alındığı hallerde, işçini devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Devir halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işveren ve devralan işveren birlikte sorumludur. Devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıla sınırlı tutulmuştur.

İş Sözleşmesi

İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları

İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (İK, m.8/f).

İş sözleşmesi, eser ve vekalet sözleşmesi iş görme borcu doğuran sözleşmelerdendir.

İş sözleşmesinin unsurlarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür;

- **Bir işin görülmesi:** İş sözleşmesinin temel unsuru bir işin görülmesidir. İşin bedenen ya da fikren yapılması önem taşımamaktadır.
- **İşin ücret karşılığında görülmesi:** İş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçi yapılan iş sonucunda bir ücrete hak kazanır.
- **Bağımlılık ilişkisi:** İş sözleşmesinde işçi; yapılacak işin niteliği, türü, işin yapılma yeri, zamanı ile yönetim bakımından işverenin talimatları ile bağlıdır. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde vereceği talimatlarla iş görme borcunu düzenlerken işçinin de bu talimatlara uyma borcu bulunmaktadır. Bu ilişki kişisel- hukuki bağımlılık olarak adlandırılmaktadır. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayırt eden en önemli unsurdur.

İş Sözleşmesinin Özellikleri

İş sözleşmesinin özellikleri;

- Özel hukuk sözleşmesi
- Kişisel ilişki kurması
- Karşılıklı borç doğurması
- Sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olması

şeklinde sıralanabilir.

İş Sözleşmesinin Türleri

İş sözleşmelerinin türleri, kanuni sınırlar içinde tarafların ihtiyaçlarına göre ve taraflarca belirlenir.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli olarak yapılabilir. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da türde oluşturulabilir (İK, m.9).

Anayasada yer alan sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca taraflar Kanunla getirilen sınırlamalar dahilinde sözleşmenin türünü ve çalışma biçimini belirleme serbestisine sahiptirler.

Sürekli – Süreksiz İş Sözleşmeleri: Nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren iş sözleşmeleri süreksiz iş, otuz işgününden fazla süren işlere de sürekli iş denir.

Belirli – Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri: İş sözleşmesinin taraflarca belirli ya da belirsiz süreli olarak belirlenebilmesi mümkündür. Sürekli-süreksiz iş sözleşmesinden farklı olarak belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinde tarafların iradeleri belirleyicidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer, işçi sözleşmenin bu şekilde sona erdirilmesiyle kıdem tazminatına hak kazanamaz ve işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için objektif bir nedenin varlığı aranmaktadır. İş Kanununun 11. maddesinde iş ilişkisinin belli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli olacağı hükümünden sonra aynı maddede belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında objektif nedenin varlığı kabul edilmiştir. Bu düzenlemeye göre, belirli süreli işlerde ya da belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif bir nedene bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olacağı hüküm altına alınmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında aşağıdaki objektif nedenlerin varlığı aranmaktadır:

- İşin belirli süreli olması
- Belli bir işin tamamlanması
- Belirli bir olgunun ortaya çıkması

İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez kurulmasında da art arda yenilenmesinde de süresinin uzatılmasında da objektif nedenlerin varlığı aranmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştıkları süreyle orantılı olarak verilmelidir.

Tam süreli – Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri: İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak akdedilir (İK, m.13).

Kısmi süreli iş sözleşmesi için günlük dilde part –time ifadesi de kullanılmaktadır. Kısmi süreli çalışma esnek çalışma modelleri içinde en yaygın olarak görülendir.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde haftalık iş süresi, o işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisine kadar olan çalışmadır.

Kısmi süreli çalışan işçiye ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Çağrı üzerine çalışma 4857 sayılı İş Kanununda ilk defa düzenlenmiş, hukuki niteliği bakımından kısmi süreli iş sözleşmesinin bir alt türüdür. Bu tür çalışma ilişkisinde daha çok işgücü ihtiyacının belirli dönemlerde ya da belirli günlerde arttığı lokanta, otel, eğlence ve gazetecilik gibi sektörlerde görülür. Bu tür işlerde işyerinin belirli bir işçi kadrosu vardır, ancak iş yoğunluğunu arttığı dönemlerde ek işgücü ihtiyacını karşılamak için çağrı üzerine çalışmaya başvurulur. Çağrı üzerine çalışmalarda eğer hafta, ay ya da yıl gibi bir zaman dilimi içerisinde ne kadar çalışılacağı taraflarca belirlenmemişse, haftalık çalışma süresi en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenmiş sürede işçi çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Çağrı üzerine çalışmada iş görme borcunu yerine getirmesi beklenen işçiye, çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren tarafından aksi kararlaştırılmadıkça en az dört gün önceden çalışacağı zamanın bildirilmesi gerekmektedir. Sözleşmede herhangi bir süre kararlaştırılmamışsa işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst tüste çalıştırmak zorundadır (İK, m.14).

Deneme Süresi Olan ve Olmayan İş Sözleşmeleri: Taraflar iş sözleşmesine deneme süresi koymakta serbesttiler. Deneme süresinin amacı, işçini bu süre içinde işyerini, iş koşullarını görerek işyerinde çalışıp çalışmayacağı hakkında karar vermesi; işverenin de işçinin çalışkanlığını, yeteneklerini, mesleki bilgisini anlayarak aynı şekilde iş ilişkisinin devamı konusunda karar verebilmesidir.

Deneme süresi belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde de olabilir.

İş Kanununa göre deneme süresi en çok iki ay olabilir. Bu sürenin toplu iş sözleşmeleriyle dört aya çıkarılabildiği mümkündür.

Deneme süresi içinde taraflar herhangi bir bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız olarak sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptirler.

Takım Sözleşmesi: Özellikle inşaat, tarım, limanlarda yapılan yük taşıma işlerinde vb. işlerde karşılaşılan bir sözleşme türüdür.

Birden çok işçinin meydana getirdiği birtakımı temsilen bu işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı bir sözleşme türüdür.

Takım sözleşmesinin süresi ne olursa olsun yazılı yapılması zorundadır.

Sözleşme takım kılavuzu ile işveren arasında yapılır. Ancak, diğer işçilerle işveren arasında iş sözleşmesinin kurulması sözleşmede ismi yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla gerçekleşir. İşçilere ücretleri işveren veya işveren vekili tarafından ayrı ayrı ödenmek zorundadır.

Geçici İş İlişkisi: Bu çalışma ilişkisinde işçinin geçici süreyle bir başka işverenin iş görme edimini yerine getirmesi söz konusudur.

İşverenin, işçinin onayını alarak işçinin geçici bir süre ile iş görme edimini yerine getirmek üzere işçiyi bir başka işverene devretmesine geçici/ödünç iş ilişkisi denir.

Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin mutlaka yazılı onayının bulunması gerekir. Ayrıca işçinin benzer işlerde çalıştırılması gerekir. Son koşul olarak da kurulan ilişkinin geçici olması gerekir.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılmak zorundadır. Gerekliğinde de en fazla iki defa yenilenebilmesi mümkündür.

Devralan ile işçi arasında bir iş sözleşmesi kurulamaz. Geçici iş ilişkisinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Dolayısıyla işçi ödenmeyen ücretini işverenden talep edebileceği gibi devralan işverenden de talep edebilir.

İş Sözleşmesinin Kurulması

İş sözleşmesi tarafların birbirlerine karşılıklı irade beyanları ile meydana gelir. İş sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için tarafların hukuki ehliyete sahip olmaları gerekir.

İş sözleşmeleri Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir (İK, m. 8). Kanunda şekil serbestisi benimsenmiştir. Ancak bazı durumlarda iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunlu tutulmuştur.

Kanunda yer alan yazılı yapılması zorunlu olan iş sözleşmeleri;

- Belirli süresi 1 yıl veya daha fazla olan iş sözleşmeleri
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri
- Takım sözleşmesi
- Asıl işveren-alt işveren sözleşmeleri.

Belirli süresi 1 yıldan az olan iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmeleri herhangi bir şekil koşuluna tabi değildir. Kısaca bu sözleşmelerin yazılı veya sözlü yapılması mümkündür.

İş Kanunu yazılı yapılması zorunlu olmayan iş sözleşmelerinde işçinin çalışma koşullarında açıklık sağlamak amacıyla işverene yazılı bir belge verme yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren işçiye işe başlamasından itibaren en geç iki ay içinde işçinin genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, ücret ve ücret eklerini, fesih halinde tarafların uymak zorunda olduğu hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

Hukukumuzda iş sözleşmesinin yapılmasında taraflar özgür bırakılmış ve sözleşme serbestisi ilkesi benimsenmiştir.

İş sözleşmesi yapma yasaklarını üç başlık altında toplamak mümkündür:

- Çocuk ve genç işçiler bakımından
- Kadın işçiler bakımından
- Yabancılar bakımından

İş Kanununa göre 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimlerini tamamlamış çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine ve eğitime devam edenler eğitimlerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler (İK, m.71). Temel eğitimi tamamlamamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi haftada otuz beş saatten fazla olamaz. On beş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz saate ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların çalışma süreleri en fazla günde iki saat, haftada on saat olabilir. On sekiz yaşını doldurmamış erkek çocukların ve her yaştaki kız çocuklarının yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeyenler çalıştırılmaz (İSGK, m.17/3). Ayrıca çalışanların gerekli doktor raporu olmadan çalıştırılmaları da yasaktır.

Kadınların maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 18 yaşını doldurmamış kadınların gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır.

Yabancılarla çalışma izni Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na verilir ve uzatılır.

İş Kanununa göre işverene bazı durumlarda/konularda sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir:

- **Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma:** İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektörde işyerlerinde % 3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü çalıştırmak zorundadırlar.
- **Maluliyeti sona Eren İşçiyi Çalıştırma:** Maluliyeti ortadan kalkan işçinin tekrar işe dönmek istemesi halinde işveren bunları eski işlerine ya da benzer işlere boş yer varsa derhal, boş yer yoksa boşalacak ilk yere o andaki koşullarla işe almak zorundadır.
- **Askerlik ve Kanuni Ödev Nedeniyle İşinden Ayrılanların İşe Alınması:** Askerden dönen işçi iki ay içinde eski işverene iş dönmek için başvuruda bulunursa, işveren bunları eski işlerine ya da

benzer işlere boş yer varsa derhal, boş yer yoksa boşalacak ilk yere o andaki koşullarla işe almak zorundadır.

- **İşçi Kuruluşlarında Yönetim Görevi Biten İşçinin Yeniden İşe Alınması:** Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlıklarında görev aldıkları için kendi istekleri ile çalıştıkları işyerlerinden ayrılan işçiler bu görevlerinin son bulması halinde ayrıldıkları işyerine yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bu işçileri talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde tekrar işe almak zorundadır.
- **İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Mühendisleri:** İşveren işyerlerinde çalışan sayısına bakılmaksızın iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdür.

İş sözleşmesi yapıldığı sırada tarafların ehliyeti bulunmuyorsa, kanunun aradığı şekil şartlarına aykırı ise, kanun emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına ahlaka aykırı ise ya da konusu imkansızsa geçersizdir.

İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

İşçinin Borçları

İş sözleşmesi işçi ve işverene birtakım borçlar yüklemektedir.

İş Kanununda işçinin borçları teke tek sayılmamıştır, fakat iş görme ve sadakat borcuna aykırılık halleri fesih sebebi olarak ele alınmıştır. İşçinin borçları Türk Borçlar Kanununda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşçinin borçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İş görme borcu
- Özen ve sadakat borcu
- Teslim ve hesap verme borcu
- Fazla çalışma borcu
- Düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu

İş Görme Borcu: İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu iş görmedir. İşçi iş görme borcunu kural olarak bizzat ve özenle yerine getirmekle yükümlüdür.

İş görme borcuna aykırılık İş Kanununa göre, aykırılığın ağırlığına ve niteliğine göre bir haklı ya da geçerli fesih nedeni oluşturabilir.

İşin özenle yapılması: Özen borcu, işçinin işi ifasında kendisinden beklenen her türlü dikkati ve itina ve irade gücünün kullanılmasını ifade eder. İşçinin özen borcuna aykırılığı, İş Kanununun 25. maddesinde işveren için haklı fesih sebebi kabul edilmektedir.

Sadakat Borcu: Sadakat borcu; işverenin korunmaya değer menfaatlerini, Medeni Kanunun 2. maddesinde temelini bulan doğruluk ve güven ilkesinin gerektirdiği şekilde ve kendisinden beklenebilecek makul ölçülerde koruması ve bu menfaatlere zarar verecek davranışlardan kaçınmasıdır.

Sadakat borcunun sınırları ve içeriği; işçinin işyerindeki görevi, konumu, işin niteliği gibi durumlar dikkate alınarak belirlenir.

İşçinin sadakat borcuna aykırılığı, İş Kanununun 25. maddesinde işveren için haklı fesih sebebi kabul edilmektedir. Bu maddeye göre; “İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” durumunda işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İK,m.25/II-e).

İş ilişkisinin devamı süresince işçinin rakip bir işte çalışması her durumda sadakat borcuna aykırılık oluşturur.

Sadakat borcu aynı zamanda sır saklama yükümlülüğünü de içerir. İşçi, iş gördüğü sırada işverenin haklı menfaatini koruma, üretim ve işe ilişkin sırları/bilgileri saklama borcu yükümlülüğü altına girmektedir. İşçinin bu sırları kendi yararına kullanması ve başkalarına açıklaması da yasaklanmıştır.

Teslim ve Hesap Verme Borcu: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenen bu borç aslında sadakat borcu kapsamında değerlendirilmektedir. Türk Borçlar Kanununun 397. maddesine göre, “işçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür”.

Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu: Türk Borçlar Kanununun 399. maddesine göre, “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarına gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”

İşçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu, işverenin yönetim hakkının karşısında yer alır. İşveren yönetim hakkı kapsamında kanunun emredici hükümlerine ve sözleşme hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla, işin yapılmasına, işyeri düzenine ilişkin bir takım genel nitelikte düzenlemeler yapabilir ve bireysel talimatlar verebilir. Ancak, tüm bunların kanunun emredici hükümlerine ve sözleşme hükümlerine aykırı olması durumunda işçi bu talimatlara uymak zorunda değildir.

İşverenin Borçları

- Ücret ödeme borcu
- İşverenin işçiyi gözetme borcu (işçinin kişiliğinin korunması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması)
- Eşit işlem yapma borcu

Ücret Ödeme Borcu :

Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve parayla ödenen tutarı kapsar (İK, m.32).

Ücret bir iş karşılığında ödenir. Ancak bazı hallerde işçi çalışmasa dahi ücrete hak kazanır.

Ücret parayla ödenen bir tutardır. Ücret ayni (eşya) olarak ödenemez. Ancak sosyal yardımların ayni olarak verilebilmesi mümkündür.

İşçiye çalışmadığı halde, bir iş karşılığı olmaksızın verilen ücret sosyal ücrettir.

Prim, ikramiye, giyecek yardımı, yakacak yardımı gibi sosyal yardımları da kapsayan ücret temel (çıplak) ücrettir.

Ücret türlerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- **Zamana göre ücret:** Ücretin çalışılan zaman birimi esas alınarak hesaplanmasıdır.
- **Parça başı (akort) ücret:** Ücretin üretilen mal veya yapılan işin miktarına göre hesaplanmasıdır.
- **Götürü ücret:** Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücret şeklidir.
- **Yüzde usulü ücret:** İşyerinde hizmet edilen müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzdenin eklenmesiyle ücretin müşteriler tarafından ödenmesine dayanan ücret şeklidir.

Ücret eklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- **Prim :** İşçinin üstün bir çaba göstererek nitelik ve nicelik olarak başarılı çalışmasının ödüllendirilmesi amacıyla ödenen ücret ekidir.
- **İkramiye :** İşverenin işçilere yaptıkları işten duyduğu memnuniyeti ya da işçi-işveren bağlılığını belirtmek için yılbaşı, bayram, işyerinin kuruluş yıldönümü, evlenme, doğum gibi bazı vesilelerle verilen ücret ekidir.
- **Aracılık ücreti:** Daha çok ticari işletmelerde görülen işçinin sattığı mal miktarına ya da genel olarak işverene sağladığı değere göre sabit veya yüzde ödenen ücrettir.
- **İşin sonucundan pay alma:** İşletmenin üretiminden, cirodan ya da karının bir bölümünden işçiye pay alma olanağı sağlayan bir ek ücret biçimidir.

Sözleşme serbestisi ilkesi gereği, iş sözleşmesi tarafları ücretin miktarını belirlemede kural olarak serbesttirler. Ancak işçileri korunması gereği işçiye ödenecek ücretin belirli bir asgari tutarın altında olmaması gerekir.

Asgari ücret; işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını sağlamaya yetecek ürettir.

İş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanununun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir (İK, m.39).

Ücretin işyerinde veya özel olarak açılan banka hesabına ödenmesi öngörülmüştür.

Ücret İş Kanununa göre, en geç ayda bir ödenir. Ancak bu süre iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile bir haftaya kadar indirilebilir.

İşçi ücretlerinin kural olarak işçi iş görme borcunu yerine getirmesinden sonra ödenmesine rağmen, işçinin bazı durumlarda ücret ödeme zamanından önce ihtiyaç duyması sebebiyle, o güne kadar olan çalışması karşılığında hak kazandığı miktarı avans olarak talep etmesi mümkündür.

İşveren, işçiye her ödemede ücret hesabını gösteren, imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret hesap pusulası vermek zorundadır.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır. Ücreti zamanında ve tam olarak ödenmeyen işçi, ücret alacağını beş yıllık zamanaşımı süresi içinde talep edebilirler.

Ücreti zamanında ödenmeyen işçi;

- Ödenmeyen ücreti faiziyle talep edebilir.
- Çalışmaktan kaçınabilir.
- İş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

İşçiler, ücretlerinin ödenmemesi halinde iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedemezler.

İşçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlası nafaka borçları dışında haczedilemez.

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının devir ve temlik edilemeyeceği İş Kanununun 35. maddesinde hükme bağlanmıştır.

İşveren işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir.

İşverenin iflası halinde öncelikle, devlet alacakları ve rehinli alacaklar ödenir, ardından işçilerin alacakları ödendikten sonra, arta kalan diğer alacaklılara ödenir. Kısaca işçi alacakları (ücret, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi) ayrıcalıklıdır.

İşverenin; konkordato ilan etmesi, acze düşmesi, iflas etmesi sebebiyle işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi hallerinde işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan Ücret Garanti Fonu aracılığıyla ödenir.

İşçinin ücretinden ceza kesintisi yapılabilmesi için, hangi hallerde ücretten kesme cezası verileceğinin iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça belirtilmesi gerekir.

İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu:

İşverenin işçiyi gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığında yer alır.

İşçiyi gözetme borcu; işçinin kişiliğinin korunmasını ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını içerir.

İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (Türk Borçlar Kanunu, m. 417).

İşverenler, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri 6331 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Kanunun uygulanmasına ilişkin ayrıntıları düzenlemek için de çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır.

6331 sayılı Kanununda, iş sağlığı ve güvenliğinin önlenmesi için işyerinin örgütlenmesine önem verilerek, işverene bu konuda bazı yükümlülükler getirilmiştir.

İşverenler bu yükümlülüklerini; iş sağlığı ve güvenliği personelini işyerinde örgütleyerek ya da bu yükümlülüğü bizzat kendisi yerine getirerek ya da işyeri dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alımı şeklinde yerine getirebilirler.

Kanunun iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işyeri örgütlenmesi konusunda işveren için öngördüğü yükümlülüklerden birisi de iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasıdır.

6331 sayılı Kanun uyarınca işverenler, 50 ya da daha fazla çalışanın olduğu ve 6 aydan fazla süren işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü tutulmuştur.

Eşit Davranma Borcu:

Eşitlik ilkesinin temelinde adalet ve hakkaniyet yer almaktadır.

Eşi durumda olanlara eşit muamele yapılması, ayrımcı davranılması eşitlik ilkesinin sonucudur.

İş Kanununun 5. maddesine göre, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı olarak ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu olmadıkça, işçilere iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı bir işlem yapamaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücret tutarında uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

İşverenin iş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davrandığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Fesih Dışı Sona Erme Sebepleri

Fesih dışı sona erme sebeplerini; sözleşme süresinin bitmesi, ikale (tarafların anlaşması) ve ölüm şeklinde sıralamak mümkündür.

Sözleşme süresinin sona ermesi: İş sözleşmesinin sona erdiren fesih dışı sebeplerden ilki sözleşme süresinin sona ermesidir. Belirli süreli sözleşmeler için geçerli olan bir durumdur. Süre sonunda taraflar fesih beyanında bulunmak zorunda değildirler. Sözleşme süre sonunda kendiliğinden sona erer. Sözleşmenin süresinin bitmesi ile sona ermesi feshe bağlı olmadığından, iş sözleşmesinin feshine ilişkin sonuçları ortaya (kıdem tazminatı gibi) çıkarmaz.

İkale (tarafların anlaşması): İş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile sona ermesine ikale denir. İş sözleşmesini sona erdirmeye sözleşmesi, zımni olabileceği gibi açık olarak da yapılabilir. İş sözleşmesini sona erdiren anlaşmada her iki tarafın da sözleşmeyi sona erdirmeye yönünde bir kararı olduğundan bir fesihten söz edilemez. Fesih tek taraflı bir irade beyanı olduğu için işçi ya da işveren tarafından tek taraflı olarak kullanılması gerekir. Bu sebeple ikalenin iki taraflı bir anlaşma olması ikaleyi fesihten ayırmaktadır. Ayrıca bu sözleşmeyi sona erdirmeye şekli fesih niteliği taşımadığından İş Kanununda yer alan feshe bağlı hakların doğumuna engel olur.

Ölüm: İş sözleşmesinin tarafların ölümünün sözleşmeye etkisi, Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesi işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. Bu durumda işveren, ölen işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık ücret (hizmet ilişkisi beş yıldan uzun ise iki aylık ücret) tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür. İşverenin ölümü halinde yerini mirasçıları alır. Ancak iş sözleşmesi işverenin kişiliğine bağlı ise işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirir.

Fesih

Fesih türleri, süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih olmak üzere ikiye ayrılır.

Süreli fesih: Sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanır. Bu fesih türünde taraflara, belli bir süre önceden fesih iradesini karşı tarafa bildirerek sözleşmeyi sona erdirebilme imkanı verilmiştir.

Süreli fesihte iş sözleşmesi taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunduğu anda sona ermemekte, sözleşme belirli bir süre daha geçerliliğini korumaktadır.

Fesih bildiriminde süre, iş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın diğer tarafa fesih tarihinden önce bildirmesini ifade etmektedir.

İş Kanununun 17. maddesinde süreli fesihte uygulanan bildirim süreleri düzenlenmiştir. Bildirim süreleri;

- İş sözleşmesi 6 aydan az olan işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 2 hafta,
- İş sözleşmesi 6 aydan 1,5 yıla kadar olanlar için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta,
- İş sözleşmesi 1,5 yıldan 3 yıla kadar olanlar için bildirim yapılmasından başlayarak 6 hafta,
- İş sözleşmesi 3 yıldan fazla olanlar için bildirim yapılmasından başlayarak 8 haftadır.

İş Kanununda ihbar (bildirim) süreleri asgari süreler olup arttırılması mümkündür.

İhbar süresi içinde işçiye yeni iş arama izninin verilmesi gerekir. İş arama izni çalışma saatleri içinde günde iki saatten az olmamak üzere verilir. Bu süre içinde işçinin ücretinde kesinti yapılmaz. Ancak işçinin iş arama sürelerini toplu olarak da kullanabilmesi mümkündür. Yeni iş arama izni verilmeyen işçi çalıştığı süreye ilişkin ücreti yanında, kendisine izin kullandırılmadığı için de o süreye ilişkin ücreti toplam %300 zamlı olarak hak kazanır.

İşveren, işçinin bildirim sürelerine ilişkin ücretini peşin ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkına sahiptir. Bu hak sadece işveren tanınmıştır. İşçilerin böyle bir hakkı bulunmamaktadır.

İş Kanunun 17. maddesinde bildirimli feshe ilişkin usul belirlenmiştir. Bu maddeye göre işveren işçinin kıdemine uygun fesih bildiriminde bulunmalıdır. Yapılan ihbarda, fesih nedenini belirtme zorunluluğu yoktur. İşveren bildirim sürelerine uygun davranmış ve işçiye hak ettiğiyse eğer kıdem tazminatını ödemişse usule uygun bir fesih yapılmış olmaktadır. İşçi açısından ise, işçi tarafından yapılan süreli fesihten bildirim sürelerine uyulması beklenmekte ve bunda usulüne uygun bir fesih olduğu kabul edilmektedir.

Bildirimli fesih usulüne aykırı davranış, feshi usulsüz fesih haline getirir. Bu aykırılık, bildirim sürelerine hiç ya da gereği gibi uymamak şeklinde gerçekleşebilir.

Usulsüz fesih, usulüne uygun yapılmış fesih gibi iş akdini sona erdirir. Ancak usulüne uygun fesihten farklı olarak birtakım tazminat haklarının doğmasına neden olur. Bildirim şartına uymayıp bildirim sürelerine ilişkin koşulu yerine getirmeyen taraf, bildirim süresine ait ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İhbar tazminatı hem işçi hem işveren açısından söz konusudur.

Usulsüz feshe maruz kalan işçi, ihbar tazminatına hak kazanmasına yanı sıra, bildirim süresi içinde doğmuş haklardan da yararlanabilir.

İşçi açısından usulsüz fesih sonucunda işçi ihbar tazminatına, en az bir yıl çalışmış olmak koşuluyla kıdem tazminatı ve zararı varsa maddi ve manevi tazminat da talep edebilir.

Fesih hakkının kötüye kullanılması, işverenin İş Kanununun 17. maddesi ile kendisine verilen süreli fesih hakkını kötüye kullanması anlamına gelmektedir. Kötü niyetli fesih halinde işveren, işçinin kıdemine uygun bildirim (ihbar) süresinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödemek zorunda kalır.

Uygulamada en çok karşılaşılan kötü niyetli fesih, işçinin iş sözleşmesinin işçinin sendikalı olması sebebiyle feshedilmesidir. Sendika üyeliği ya da sendikal faaliyet sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak koşuluyla sendikal tazminat ödenir.

İş güvencesi: İş güvencesi kavramı işçinin feshe karşı korunmasını ifade etmektedir. İş Kanununda süreli feshin geçerli sebebe dayandırılması ve geçersiz fesihte işçiye iş güvencesi sağlanması belli koşullara bağlanmıştır. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için,

- İşyerinde en az 30 veya daha fazla işçi çalışması
- En az 6 aylık kıdeminin bulunması
- Belirsiz süreli sözleşme ile çalışma
- İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları ve işyerinin bütününe yöneten ve belirli özelliği bulunan işveren vekillerinden olmamak gerekir.

Geçerli Feshin Sebepleri : Süreli fesih bildiriminde aranmayan fesih sebebi gösterme zorunluluğu, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akitlerinin süreli fesih sebebiyle sona erdirilmesinde aranmaktadır. Kısacası işveren iş güvencesi kapsamındaki işçiye işten çıkarmak isterse geçerli bir sebep göstermek zorundadır.

Geçerli fesih sebepleri;

- İşçiye ilişkin sebepler (İşçinin yetersizliği ve işçinin davranış bozukluğu)
- İşyerine ilişkin sebepler (İşletmenin gerekleri, işyerinin gerekleri ve işin gerekleri).

Geçersiz Feshin Sebepleri: Geçerli fesih sebep oluşturmayan durumlar;

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

İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş akdinin feshi yazılı yapılması geçerlilik koşuludur. Feshin geçerli olabilmesi için işçinin savunmasının da alınması zorunludur. Ancak, fesih işin, işletmenin ya da işyerinin gerekleri sebebiyle yapılıyorsa bu durumda işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur.

Kanunda belirtilen fesih usulü, toplu işçi çıkarmada bazı farklılıklar gösterebilmektedir. Buna göre işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ya da işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az 30 günden önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmelidir. Bu bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işten çıkarma işleminin ne zaman gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ve işveren arasında bir görüşme yapılır. Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırarak durumundadır.

İşçiyi feshine karşı koruma hallerinden bir de feshin son çare olmasıdır.

İş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilemediği ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilir.

İşe iade davalarında geçerli fesih sebebinin ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde ise bu iddiasın ispatlamakla yükümlüdür.

Feshin Geçersiz Sayılması ve İşe İade: İş güvencesi ile getirilen sistemin nihai sonucu işe iadedir. İş akitleri geçerli sebep gösterilmeden feshedilen işçiler dava açarak tekrar işlerine iade hakkı kazanabilirler.

İşverence geçerli sebep gösterilemediğini ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme ya da özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda işveren bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.

İşverenin işe iade kararına rağmen işçiyi işe başlatmama ihtimali de bulunmaktadır. Bu durumda işçiye ek tazminatlar ödenmesi gerekir. İşe iade kararı verilen işçiyi işe başlatmayan işveren;

- İşveren işçiyi talebine rağmen bir ay içinde işe başlatmazsa, işçiye en az 4 aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi/işe başlatmama tazminatı ödemekle yükümlüdür.
- İşveren, iade kararına kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aylık ücreti tutarında boşta geçen süre ücretini ödemek zorundadır.
- Eğer işçi hakkettiye kıdem tazminatı işverence ödenmelidir.
- İşçi işten çıkartılırken bildirim sürelerine ilişkin ücreti ödenmemişse ihbar tazminatı da işverence ödenmelidir.

İşçinin işe iade davasını kazanması halinde 10 işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması gerekir. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa fesih geçerli bir fesih haline gelir.

Kanunda belirtilen başvurunun yapılması halinde işe davet edilen işçi işe başlamak durumundadır. İşe başlamayarak sadece iş güvencesi tazminatını talep etme gibi bir seçeneği yoktur.

Haklı Sebep ile Derhal Fesih

Haklı feshin temelinde dürüstlük kuralı yer alır.

İş Kanununda ayrıntılı olarak düzenlenmiş olan derhal fesihte; taraflar haklı sebep oluşturan hallerden birinin varlığı halinde sözleşmeyi önceden bildirimle gerek olmaksızın derhal sona erdirebilir.

Haklı (derhal) fesih sebepleri işçi açısından İş Kanunun 24. maddesinde, işveren açısından da İş Kanunun 25. maddesinde düzenlenmiştir.

İşçinin Haklı (Derhal) Fesih Sebepleri : İş Kanununa göre iş sözleşmesi belirli süreli ya da belirsiz süreli olsun her işçi, 24. maddede yer alan hallerde belirli sürenin bitmesini ya da bildirim süresini bekleme süresini feshedebilir. İşçi yönünden haklı sebep ile derhal feshine sebep olan haller;

- Sağlık sebepleri: İşin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ya da yaşayışı için tehlikeli olması durumunda işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İK.m.24/1-a). İşçinin sürekli olarak

yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren veya başka bir işçinin bulaşıcı ya da işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması da işçiye haklı fesih hakkı kazandırmaktadır (İK,m.24/1- b).

- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller: İş Kanunun 24/II bendinde ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri olarak ifade edilen durumlar tek tek sayılmıştır. Süresi belli olsun ya da olmasın bu hallerde işçi iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.
- Zorlayıcı sebepler: 24. maddenin III. bendinde yer alan zorlayıcı nedenle işçiye derhal fesih hakkı veren sebepler, işveren nezdinde gerçekleşen ve işverenin işçiye iş verebilmesine engel olan sebeplerdir. Bu durumda kanun işçinin derhal fesih hakkını bir süreye bağlamıştır. Buna göre, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı bir sebep ortaya çıkarsa işçi iş akdini derhal feshedebilir. 24/III. maddede belirtilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan ya da çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

İşverenin Haklı (Derhal) Fesih Sebepleri: İş Kanunu'nun 25. maddesinde, işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. İşveren yönünden haklı sebeple derhal feshe sebep olan haller;

- Sağlık sebepleri: işçinin kendi kastından ya da derli toplu olmayan yaşantısından ya da işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi halinde işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı doğmaktadır (İK, m.25/1-a). Ayrıca işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda da işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı doğmaktadır (İK, m.25/1-b). (a) bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerinde işverenin derhal fesih hakkının doğması için bu kişilerin bildirim sürelerini altı hafta aşması gerekir. İşverenin derhal fesih hakkı ancak bu sürelerin bitiminden sonra ortaya çıkmaktadır.
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller: İş Kanunun 25/II maddesinde işverene derhal fesih hakkı veren ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller sayılmıştır. Ancak madde başlığında yer alan "... ve benzerleri" ifadesi sebebiyle fesih hallerinin madde de sayılanlarla sınırlı olmadığını ifade etmek gerekmektedir.
- Zorlayıcı sebepler: İşçiye işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebebin ortaya çıkması işverene bir hafta sonra haklı sebeple derhal fesih hakkı verir. Buradaki ortaya çıkan zorlayıcı hal, işçi nezdinde gerçekleşmekte ve onun iş görmesine engel olmaktadır.
- İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması: işçinin gözüaltına alınması ya da tutuklanması halinde devamsızlığının bildirim süresini aşması halinde işveren işçinin iş akdini haklı sebeple feshedebilir (işverenin beklemesi gereken süre işçinin kıdemine göre hesaplanan bildirim süresidir.).

Kanunun 24. ve 25. maddelerinde gösterilen hallerin varlığı halinde ilgili tarafın, haklı fesih sebebinin öğrenilmesinden itibaren altı işgünü içinde fesih hakkını kullanması gerekir. Bu açıdan bu süre hak düşürücü süredir.

Geçerli feshin yazılı yapılmasına ilişkin şekil şartının aksine, derhal fesih beyanının şekline ilişkin Kanunda düzenlenmiş bir açıklama yoktur. Taraflar sebep göstermek zorunda kalmadan iş akdini feshedebilirler.

Feshin yazılı olması sadece ispat unsuru olarak işlev görmektedir, geçerlilik koşulu değildir.

İşçi davranışlarının haklı feshe sebep olduğu hallerde, işverenin işçinin savunmasını alma zorunluluğu da yoktur.

İş sözleşmesini haklı sebeple fesheden tarafın ileri sürdüğü sebep ispatlanamıyorsa, bu yola müracaat eden taraf haksız sayılır ve fesih haksız fesih olur.

Haksız feshi; usulsüz fesih ve kötü niyetli fesihten ayıran özellik fesih hakkının doğmuş olup olmamasında ortaya çıkmaktadır. Fesih hakkı doğmadığı halde iş akdi feshedilmişse haksız feshi; geçerli fesih sebepleri doğmamışsa geçersiz fesihten söz edilir.

Haksız fesih hem belirsiz hem de belirli süreli iş sözleşmelerinde ortaya çıkabilir. Ancak sona erdiği sözleşmenin türüne göre sonuçları değişir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi haksız feshedilen işçinin hakları iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre değişir. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin iş sözleşmesi haksız fesihle sona erdirilmesine rağmen iş akdi sona erer.

Haksız feshe maruz kalan işçi iş güvencesi kapsamında ise işe iade davası açabilmesi mümkündür.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin de haksız feshedilmiş olması mümkündür. Belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshi halinde işçi, geriye kalan ücretini tazminat olarak talep edebilir.

Kıdem Tazminatı Kavramı

Ülkemizde kıdem tazminatı ekonomik boyutu ve hukuksal boyutu ile incelenmektedir.

Türkiye’de kıdem tazminatına yönelik tartışmaların temelinde kıdem tazminatı-iş güvencesi-işsizlik sigortası üçgeninin, işçi ve işletmeler üzerindeki ekonomik etkileri yatmaktadır.

İşçi kesimi açısından kıdem tazminatı, işçinin kıdeminin ödüllendirilmesi yanında işsiz kalması halinde ona bir süre mali destek sağlayabilecek yaşamsal bir hak olarak değerlendirilmektedir.

İşveren kesimi ise kıdem tazminatının işçiler açısından öneminin farkındadır. Ancak kıdem tazminatının işletmeler üzerinde büyük bir yük oluşturduğunu ifade etmektedirler. Kıdem tazminatının kıdemi ödüllendirme yanındaki işsiz dönemi destekleme özelliğinin işsizlik sigortası ile karşılandığını, bu sebeple de işsizlik sigortası olan bir yapıda kıdem tazminatının uygun olmadığını savunmaktadırlar.

Kıdem tazminatı, çalışma yaşamına ve mevzuatımıza ilk kez 08.06.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir.

Tarihi seyri içinde kıdem tazminatı, hem kıdemi ödüllendiren bir ikramiye, hem işsizlik sigortası hem de iş güvencesini sağlayan bir ödeme halini almıştır. Bugün gelinen noktada artık Türkiye’de hem kıdem tazminatı hem de işsizlik ödeneği bulunmaktadır.

Kıdem tazminatının hukuksal boyutu, daha ziyade istihdamın daraldığı, teknolojik gelişmelerin olduğu ya da ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde karşılaşılan fesihlerle gündeme gelmektedir.

Kıdem Tazminatının Koşulları

Kıdem tazminatı, Türk hukuk sisteminde, 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6. maddesine gereğince yürürlüğü devam eden 1475 sayılı eski İş Kanunun 14. maddesindeki hükümlere göre düzenlenmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu’nun yerini alan 4857 sayılı İş Kanunu, eski düzenlemelere göre önemli değişiklikleri içeren yeni hükümler getirmiş, olmasına rağmen, iş hukukunun temel müesseselerinden biri olan “Kıdem Tazminatına” yer vermemiş, ve 1475 sayılı eski İş Kanunu’ndaki hükümlerin uygulanmasının sürdürülmesini öngörmüştür.

1475 sayılı İş Kanunu’nda sözleşme yerine akit ifadesi yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise, özellikle Avrupa Birliği Mevzuatına uyum bakımından iş sözleşmesi kavramı benimsenmiştir.

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesinin koşulu en az bir yıl çalışmış olmak ve iş sözleşmesinin belirli sebeplerle sona ermesine bağlı tutulmuştur. Bu koşulların sağlanması halinde işçiye çalıştığı her yıl karşılığında otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir.

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için işçinin en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Bu süre kural olarak işçinin fiilen çalışması ile başlar. Ancak işçi fiilen çalışmaya başlamasa bile işverenin emir ve talimatlarına hazır olarak beklediği hallerde de kıdem süresi başlamış olarak kabul edilir.

Kıdem süresi iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte biter. Sona ermeye sebep olan fesih bildirimi, ihbar sürelerine bağlı olarak yapıldıysa, ihbar süreleri de kıdem süresine eklenir.

Kıdem tazminatına hak kazanılmasına sebep olan fesih derhal fesih ise bir yıllık sürenin sonu feshin bildirildiği tarihtir.

Kıdem tazminatı için aranan bir yıllık sürenin fiilen çalışarak geçmiş olması gerekmez. İş sözleşmesinin devam ettiği her yıl için ödenen kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerde de işçiye kıdem süresi kazandırır. Ayrıca bir yıllık sürenin hesabında, fiilen çalışılan süre değil hastalık, istirahat, izin gibi iş sözleşmesinin askıda kaldığı halleri de kapsamaktadır.

Grev ve lokavt halinde geçen süreler kıdem hesabında dikkate alınmaz.

Kıdem tazminatına hak kazanılmasında aranan en az bir yıl çalışma koşulu, nispi emredici olduğundan daha aşağıda belirlenebilmesi mümkündür.

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir hal olsa da, iş sözleşmesini sona erdiren her durum kıdem tazminatına hak kazandırmaz. Söz konusu sona erme sebeplerini fesih ve fesih dışı nedenler olarak ikiye ayrılmaktadır.

Fesih dışı sayılan nedenler işçinin ölümüdür. Ölüm halinde bir yıl çalışmış olmak koşulu ile işçinin mirasçılarına da kıdem tazminatı ödenir. Tazminatın talep edilebilmesi ölüm sebebine bağlı değildir.

İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesi işçi ve işverenin feshi olarak iki ayrılarak incelenmektedir.

İşveren tarafından uygulanan fesih halleri :

- Kanuni düzenlemeye göre, işçilerin iş sözleşmelerinin işverence İş Kanununun 25/II. maddesinde yer alan fesih sebepleri dışında bir nedenle derhal feshedilmesi, bir yıl çalışmış olma koşulu ile kıdem tazminatına hak kazandırır. Ayrıca 6356 sayılı Kanunda yer alan kanun dışı grev halinde işverene iş sözleşmelerini fesih hakkı tanınmış ve bu fesih halinde işçilerin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı hüküm altına alınmıştır.
- İşveren tarafından uygulanan 17. madde kapsamındaki süreli fesih de en az bir yıl çalışmış olma koşulu ile işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırır.
- İşverenler tarafından iş sözleşmesinin haksız feshi işten çıkarılan işçiye en az bir yıl kidedinin olması koşulu ile kıdem tazminatı verilebilmektedir. İşverenlerin geçersiz sayılan feshlerinde de bir yıl kidedi olan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından kötü niyetle feshedilmiş olsa dahi işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin bitimi sebebiyle sona erdiğinde işçiye kıdem tazminatı hakkı doğurmaz. Çünkü kıdem tazminatı feshe bağlı bir haktır. Ancak buna karşın, belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından süresinin bitiminden önce haksız feshedilmiş işçi bir yılın üzerinde çalışmış ise kıdem tazminatına hak kazanır.

İşçi tarafından uygulanan fesih halleri:

- İşçinin iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak feshi (istifası) kıdem tazminatı hakkı doğurmaz. Ancak bazı istisnalar dışında işçinin kıdem tazminatı alabilmesi mümkün olmaktadır.
- İş sözleşmesinin işçi tarafından süreli feshi halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmemekle birlikte taraflar, karşılıklı yapacakları anlaşma ile istifa halinde dahi kıdem tazminatı ödenmesini kararlaştırabilirler.
- Muvazzaf askerlik görevini yerine getirmek için istifa eden ve en az bir yıllık çalışması olan işçi kıdem tazminatı alma hakkı elde eder. Muvazzaf askerlik sebebiyle yapılacak olan feshin bildirim önelerine uygun olması gerekir.
- İşçiye kıdem tazminatı alma hakkı kazandıran diğer bir gerekçe de emeklilik veya toptan ödeme sebebiyle işten ayrılmasıdır. Bu durumda, bu hakkı kazandığını ve kuruma başvurduğunu işverene ispat eden işçi en az bir yıl çalışmış olma koşulu ile kıdem tazminatına hak kazanır.
- Kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı hakkı doğar.
- İşçi iş sözleşmesini İş Kanununun 24. maddesinin I, II ve III. bentlerindeki sebeplerle feshederse (sağlık ahlak ve iyin niyet kurallarına aykırılık ve zorlayıcı sebeplerle) kıdem tazminatına hak kazanır.

İşçinin Kıdeminin Belirlenmesi

Kıdem süresi işçinin fiilen çalışmaya başlamasıyla işlemeye başlar. Sözleşme tarihi ile işçinin işe başlama tarihi farklı ise kıdem için işçinin işe başlama tarihi dikkate alınır.

Kıdem iş sözleşmesinin devamı süresince işlemeyi sürdürür. Bu sebeple fiili çalışmaya başlasa da, fiili çalışmanın kesintiye uğradığı, ancak sözleşmenin varlığını koruduğu süreler kıdem tazminatına esas alınan sürenin işlemesine engel olmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerin tümünün kıdeme eklenmediği görülür.

İş sözleşmesinin sona ermesi ve ölüm işçinin kıdem süresini sonlandırır.

Mevsimlik çalışmalarda mevsim dışı dönemlerde sözleşmenin askıda kalması durumunda da bu sürenin işçinin kıdem hesabında dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü iş sözleşmesi devam etmekte, sadece mevsim dışı dönemlerde askıya alınmaktadır.

Kısmi çalışan işçilerin kıdemleri hesaplanırken tüm iş sözleşmesi süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir.

Bir işçinin aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışması durumunda çalışma süreleri toplanır ve son ücret üzerinden hesaplanarak kıdem tazminatı ödenir. Bunun için çalışmanın aralıksız geçmesi şart değildir, bu çalışmalar aralıklı olsa dahi toplanır. İşçinin aynı işverene ait işyerlerinde feshe rağmen aralıksız çalışması halinde ise kıdem süresi yine bu sürelerin toplamıyla bulunur. Ancak işçiye kıdem tazminatı verilmiş olması halinde önceden yapılan ödemeler avans olarak nitelendirilir ve toplam süre üzerinden düşürülür.

Aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşyerinin devri halinde, devrolunan işçilerin kıdemleri herhangi bir kesinti olmadan devralan işverene geçer.

Kıdem tazminatını düzenleyen 14/4. maddesine göre, "T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir".

Borçlanılan askerlik süresinin kıdem hesabında dikkate alınması gerektiğine ilişkin Kanunda herhangi bir düzenleme yoktur. Ancak yaratılan bir içtihat gereği borçlanılan askerlik süresinin kıdeme dahil edilebilmesine imkan sağlayan özgün bir yapı oluşturulmuştur.

Kıdem Tazminatının Tespiti

İş sözleşmesinin kanunda belirtilen hallerden biri ile sona ermesi halinde, işçiye her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gereken ücret işçinin brüt/giydirilmiş son ücretidir.

Kıdem tazminatının hesabında nakden ödenen ücretlerle birlikte sözleşme ya da kanunla sağlanmış ve para ile ölçülebilen sosyal yardım niteliğindeki menfaatlerde göz önünde bulundurulur.

Tazminata esas aylık ücret, işçinin saat ücretinin yedi buçuk sonra da otuz ile çarpımı sonucu belirlenir.

Kıdem tazminatının hesabında son ücret, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücreti ifade eder.

Kıdem Tazminatının Tavanı

Kıdem tazminatının bir yıllık tutarının en yüksek devlet memuru sayılan Cumhurbaşkanı İdari İşler Başkanı bir hizmet yılı için ödenecek olan azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

Kıdem tazminatı tavanı her yıl yeniden belirlenir. Belirlenen miktar genellikle yılın ilk altı ayı için geçerli olur.

Tavan değerlendirmesi, işçinin birden fazla işveren yanında çalışması halinde her bir iş sözleşmesi için ayrı ayrı yapılır.

Kıdem tazminatına esas alınacak tavan miktarı iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe göre belirlenir.

Uygulamada özel tavan olarak adlandırılan düzenlemeye göre, işçinin iş sözleşmesinin yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanması ve T.C. Emekli Sandığına tabi olarak hizmetlerinin bulunması durumunda son kamu kurumu işverence Emekli Sandığına tabi hizmetleri için ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı, anılan kanun hükümlerine göre ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktarı geçemez.

Kıdem Tazminatında Gecikme Faizi ve Zamanaşımı

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte ödenmelidir. Zamanında yapılmayan ödeme için gecikme faizi uygulanır. Gecikme süresi için mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi hükmedilmiştir.

Kıdem tazminatına uygulanacak gecikme faizi 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatı gecikme faizi niteliği itibari ile bir faiz olduğundan faize faiz yürütülmesi mümkün değildir.

Hesaplama da kullanılacak olan mevduata uygulan en yüksek faiz her yıl için ayrı ayrı belirlenir.

Kıdem tazminatının hesabında işçinin son brüt ücreti esas alınsa da ücret değil tazminat olarak nitelendirilir. Bu sebeple tazminatlara uygulanan genel zamanaşımı süresi uygulanır. Kıdem tazminatı alacaklarında zamanaşımı süresi on yıllık süreye tabidir.

İşin Zaman Bakımından Düzenlenmesi

Çalışma Süreleri

Çalışma süresi, işçinin iş görme borcunu yerine getirmek amacıyla ne zaman ve ne kadar süre ile çalıştırılabileceğini ifade eder.

Çalışma sürelerinin tanımı, İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesinde yapılmıştır. Bu maddeye göre çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68. maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise çalışma süresinden sayılmaz.

İş Kanununda düzenlenen çalışmış gibi sayılan süreler farazi çalışma süreleri de denir.

Çalışılmış gibi sayılan süreler şunlardır:

- Yer veya su altına iniş ve çıkışlarda geçen süreler
- İşçinin başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi durumunda yolda geçen süreler
- İşçinin işe hazır beklediği süreler
- İşçinin işverenin buyruğu altında asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler
- Emzirme izni sırasında geçen süreler
- Araçta geçen süreler

İşçi fiilen çalışmasa bile işgücünü işverenin emir ve talimatlarına hazır bir halde beklerken geçen süreler de çalışma süresinden sayılır.

Normal çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Taraflar çalışma sürelerini farklı olarak belirlememişlerse, kural olarak haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtmaları gerekir.

İşverenler, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işyerinde duyurmak zorundadırlar.

Kanun koyucu tarafından üst sınır olarak belirlenen kırk beş saatlik haftalık çalışma süresinin nispi emredici olması sebebiyle, kırk beş saatin altında da çalışma süresinin tespit edilebilmesi mümkündür.

Çalışma sürelerine ilişkin getirilen düzenlemeler işyerlerine değil işçilere yöneliktir.

İş Kanununa göre taraflara anlaşmak suretiyle işyerlerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulama imkanı getirilmiştir. Buna göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak şartı ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu şekilde işçinin kırk beş saatlik süreyi aşarak yaptığı çalışma dönemine yoğunlaştırılmış iş haftası denir. Denkleştirme süresini taraflar en çok iki ay olarak kararlaştırabilirler. Ancak bu halde, iki aylık süre içinde işçinin ortalama haftalık çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz.. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört aya kadar uzatılabilir. Denkleştirme süresi uygulamasında dikkat edilmesi gereken husus, bu süre içinde günlük çalışma süresinin on bir saati geçmemesi ve ortalama haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olmasıdır. Herhangi bir yasal sınırlama olmaması sebebiyle bir yıl içinde birden fazla denkleştirme yapılabilmesi mümkündür.

İş Kanununda çalışma sürelerine ilişkin genel düzenlemelerine işçilerin sağlık durumları ve işin niteliği gereği bazı özel hükümler getirilmiştir:

- Sağlık kuralları bakımından yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken işlerde belirli sürenin üzerinde çalışma yapılmaması gerekir.
- Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmazlar.
- Temel eğitimi tamamlamış onbeş yaşından küçük çocuk işçiler günde yedi, haftada otuz beş saatten fazla çalıştırılmazlar. Onbeş yaşını bitirenler günde 8 saat, haftada 40 saatten fazla çalıştırılmazlar. On sekiz yaşından küçüklerle fazla çalışma da yaptırılamaz.
- Haftalık çalışma süresinin günlere bölünerek tespit edilemediği işlerde de İş Kanununda ayrı düzenleme getirilmiştir. Bu tür işlerde çalışma dönemi, işin yapılmasını gerektirdiği en az iki an çok altı aylık bir denkleştirme süresini; çalışma süresi de bir çalışma dönemindeki toplam süreyi ifade eder. Çalışma döneminin azami süresi 6 aydır ve işveren bunu belirleme yetkisine sahiptir.
- Yer altında maden işlerinde çalışan işçiler için çalışma süresi haftada en çok 36 saat olup günde 6 saatten fazla olamaz.

Normal Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

İş Kanununa göre fazla çalışma, haftalık 45 saati geçen çalışmalardır.

Fazla sürelerle çalışma ise, iş ya da toplu iş sözleşmeleriyle işyerinde geçerli olan çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırılması halinde, işçinin kararlaştırılan süre ile yasal azami süre olan 45 saat arasında yapılmış olan çalışmalardır.

Fazla çalışmadan söz edebilmek için işçinin haftalık kırk beş saatlik çalışma süresinin aşılması gerekir.

Fazla çalışma İş Kanununda üçe ayrılmıştır.

Genel (normal sebeplerle) fazla çalışma: Ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması gibi sebeplerle yapılan fazla çalışmalardır. Fazla çalışma için gerekli olan şartlar şunlardır:

- Fazla çalışma için bunu gerektirecek sebepler olmalıdır.
- İşçinin yazılı olarak onayı gerekir. İşçinin bu onayının her yılbaşında tekrarlanması gerekir. İşçi onay vermiş olmasına rağmen fazla çalışmaya katılmazsa bu durum işveren açısından derhal fesih sebebi oluşturur.
- Fazla çalışma isteğinin işçilere duyurulması gerekir. Genel sebeplerle yapılan fazla çalışma bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma yaptırılamayacak işler şunlardır:

- Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- Gece çalışmalarında fazla çalışma yapılamaz.
- Yer altında ve su altında yapılan işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- Yer altında maden işlerinde çalışanlara olağan sebeplerle fazla çalışma yapılamaz.

Fazla çalışma yaptırılmayacak kişiler şunlardır:

- 18 yaşını doldurmamış kişilere fazla çalışma yaptırılmaz.
- Sağlık durumu sebebiyle fazla çalışma yapamayacağı doktor raporu ile belgelenenler
- Gebe, yeni doğmuş ve emziren kadın işçiler
- Kısmi süreli çalışan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmaz.

Zorunlu sebeplerle fazla çalışma: İşyerinde oluşan bir arıza veya arıza çıkması olasılığı karşısında veya işyerinde mevcut makine, araç, ve gereçler için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmının yapmak zorunda olduğu fazla çalışmaya, zorunlu sebeplerle fazla çalışma denir.

Bu sebeple yapılan fazla çalışmaya muvafakat aranmaz.

Zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmada genel sebeplerle yapılan fazla çalışmadan farklı olarak herhangi bir süre sınırlaması öngörülmemiştir.

Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma: Cumhurbaşkanı, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak koşulu yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya gerek görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir. Bu dönemde yapılan fazla çalışmaya da olağanüstü sebeplerle fazla çalışma denir.

Bu tür fazla çalışmada işçinin onayına gerek yoktur. Ancak işçinin sağlık durumunun fazla çalışmaya imkan tanınması gerekir.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti ve serbest zaman: Fazla çalışma da ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50, fazla sürelerle çalışmada ise saat başına düşen miktarının % 25 artırılması ile ödenir. Fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı; fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilirler.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullanmalıdır.

Kanunda öngörülen fazla çalışma ücreti ve serbest zamana ilişkin düzenlemeler nisbi emredicidir.

Fazla çalışma ücreti işyerinde geçerli olan ücretin ödenme zamanında ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını da işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi, bunu kanıtlamak durumundadır.

Günlük Çalışmanın Gece Yapılması: Gece Çalışmaları

Gece çalışması, saat 20.00-06.00 arasına rastlayan dönemde yapılan ve en fazla on bir saat süren çalışmadır. İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.

Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşından küçük erkek işçilerin geceleyin çalıştırılması yasaktır. Bununla birlikte on sekiz yaşını doldurmuş, kadın işçiler ise bir takım düzenleyici hükümlerle gece çalıştırılabilirler.

İş Kanunu'nda gece çalışan işçiye zamlı ücret ödenmesini gerektiren bir hüküm yoktur. Ancak sözleşmeyle böyle bir ücret kararlaştırılabilir.

Gece çalışmalarında işçilerin korunması düşüncesiyle fazla çalışma yasaklanmıştır.

İşyerinde kesintisiz bir biçimde yirmi dört saatlik çalışma yaptırılabilir. Postalar halinde işçi bir hafta gece çalıştıktan sonra bir hafta gündüz çalıştırılmalıdır. Ancak, iki haftalık nöbetleşme de düzenlenebilir. İşçiler her bir posta değişiminden sonra en az on bir saat dinlendirilmeden çalıştırılmazlar. İşçilere haftanın bir gününde yirmi dört saatten az olmamak üzere, nöbetleşe hafta tatili verilmesi de zorunludur.

Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Çalışma

İşyerlerinde asıl işin yapılması için birtakım hazırlık, temizlik ve tamamlama işlerine ihtiyaç duyulabilir ya da sağlık ve güvenlik yönünden de bir takım işlerin yapılması gerekebilir. Böyle işyerlerinde söz konusu işlerin yapılması için çalışma saatlerinden önce ya da sonra yapılması gerekli olan işlere hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri denir. Bu işler ve çalışma koşulları Hazırlama Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nde düzenlenmektedir.

Bu tür işlerde çalıştırılacak işçilerin sayısı işyerinde bulunan işçilerin sayısı ile orantılı bir biçimde tespit edilmiştir. Buna göre, söz konusu işlerde istihdamı zorunlu işçi sayısı 1-15 çalışanı bulunan işyerlerinde 3 işçiden, 16-30 çalışanı bulunan işyerlerinde 4 işçiden, 31-60 çalışanı bulunan işyerlerinde 6 işçiden, 61-80 çalışanı bulunan işyerlerinde 8 işçiden, 81-100 çalışanı bulunan işyerlerinde 10 işçiden ve 100'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde ise çalışan sayısı toplamının yüzde onundan fazla olamaz.

Söz konusu işlerde nöbetleşe çalışmak esastır.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri işyerinde çalışan işçiler tarafından yerine getiriliyorsa, günlük azami çalışma süresi olan on bir saat aşılmamak koşuluyla günlük en çok iki saat, bir yılda ise en fazla iki yüz yetmiş saat olarak yaptırılabilir.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapmak üzere ayrılan işçilerin bu işlere ayrılan saatlerde herhangi bir başka işte çalıştırılmaları yasaktır. Asıl işten sonra işçilerin en az yarım saat dinlendirilmeleri zorunludur.

Telafi Çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce ya da sonra işyerinin tatil edilmesi ya da benzeri nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi üzerine kendisine izin verilmesi durumunda işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışmaları için işçinin rızası aranmaz. İşveren tarafından tek taraflı olarak yaptırılabilir.

Telafi çalışmaları günlük en çok çalışma süresi olan on bir saati aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.

Kısa Çalışma

Kısa çalışma; genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halinde yapılan çalışmadır.

Kısa çalışma gerektiren halde işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir.

İşçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi, kısa çalışma süresini aşmamak kaydıyla en fazla üç aydır.

İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır.

Kısa çalışmaya ilişkin düzenlemelerin İşsizlik Sigortası Kanununda yer alması sebebiyle, bu uygulamaya ilişkin hükümlerden İş Kanunu kapsamı dışında olan işçilerde yararlanır.

Dinlenme Süreleri

İşçinin dinlenme hakkı anayasada da düzenlenmiş temel bir haktır. İş Kanununda düzenlenen dinlenme süreleri; ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusla bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin süreleridir.

Ara Dinlenmesi

İş Kanununda günlük çalışma süresi içinde işçiye dinlenmesi ve yemek, içmek gibi ihtiyaçlarını giderebilmesi için ara dinlenmesi verilmesi zorunlu tutulmuştur.

Dört saat veya daha kısa süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde on beş dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde on beş dakika, yedi buçuk saatten fazla olan işlerde ise bir saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Bu süreler asgari olup toplu iş sözleşmeleri ile artırılmaları mümkündür.

Ara dinlenme süresi işyerinde de geçirilmiş olsa kural olarak iş süresinden sayılmaz.

İşçi ara dinlenmesinde çalışmaya zorlanamaz.

Hafta Tatili

1924 tarihli Hafta Tatili Hakkında Kanunda, işyerlerinin haftada bir gün kapatılması gerektiği ve Pazar günleri de çalışmak zorunda olan işyerlerinin, ilgili belediyeden ruhsat alma zorunluluğu gibi özel düzenlemeler yer almaktaydı. Bu Kanun 2017 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Mevzuatımızda Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda hafta tatili ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Mevzuattaki bu düzenlemelerden çıkarılan sonuç; işçinin haftada altı günden fazla çalıştırılmaması, her işçiye haftada yirmi dört saatlik izin verilmesi ve hafta tatilinin kural olarak Pazar günü kabul edilmesidir.

İşçinin hafta tatilinden yararlanabilmesi için işyerinin hafta tatili kapsamında yer alan bir işyeri olması ve işçinin haftanın çalışılan günlerinde çalışmış olması gerekir.

Hafta tatiline hak kazanma durumlarında Kanun bazı halleri çalışılmış gibi kabul etmektedir.

Hafta tatili kural olarak Pazar günü kullanılır.

İş Kanunu uygulamasında Cumartesi günü işgünüden sayıldığı için bugün için tatil ücreti ödenmez.

Postalar halinde yürütülen işlerde de haftanın bir gününde yirmi dört saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesi zorunludur.

Hafta tatili ücretinin bir iş karşılığı olmaksızın ödenmesi gerekir. Buna göre hafta tatili ücreti işçinin çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

Hafta tatili ücreti çıplak ücret üzerinden ödenir.

Hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için İş Kanunu kapsamında çalışmak gerekir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununa göre Cumhuriyet Bayramı ulusal bayramdır. Ulusal bayram 28 Ekim günü saat 13'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü de devam eder.

Kanunda belirtilen genel tatil günleri; 23 nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı resmi bayram günleri, dini bayramlar (Ramazan Bayramı 3.5 gün, Kurban Bayramı 4.5 gün), 1 Ocak yılbaşı günü ve 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günüdür.

Kamu kuruluşları ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil edilir. Özel işyerlerinde ise sadece 29 Ekim günü kurla olarak çalışmak yasaktır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçiler çalıştırılmazsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretini tam olarak hak ederler. Tatil yapmayarak çalışırlarsa çalıştıkları her gün için bir günlük ücrete hak kazanırlar.

Ücret, çıplak ücret üzerinden hesaplanır.

Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmek mümkün değildir. Uygulamada görülen, izinin kullanılması yerine ücret verilmesi hukuken geçerli değildir. Yıllık izinde aslolan işçinin izne çıkarılmasıdır. Yıllık izin uygulamasında ücret talep edilebilmesinin imkanı, sadece iş sözleşmesinin sona ermesinde mümkündür.

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl çalışmış işçiler yıllık ücretli izne hak kazanırlar.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından ihbar sürelerine ait ücreti peşin verilerek işveren tarafından sona erdirilmesi durumlarında, sözleşme ihbar sürelerinin sonunda ortadan kalkacağı için söz konusu süreler bir yıl hesabına dahildir.

İşçi işe iade davasını kazanmasından sonra işe başlatılmaması durumunda boşta geçen en çok dört aylık sürede yıllık izin süresinde dikkate alınır.

Aynı işverenin farklı işyerlerindeki çalışılan süreler yıllık ücretli izne hak kazanma hesabında birleştirilerek dikkate alınır.

Farklı kamu kurum ve kuruluşlarında geçen iş süreleri de birleştirilir.

İşyerinin devri ya da el değiştirmesi durumunda var olan iş sözleşmeleri bundan etkilenmediği için bir yıllık süre bir bütün olarak dikkate alınır.

Yıllık ücretli izin İş Kanunu kapsamında olan işyerleri ve işçiler için uygundur. Bu nedenle süresiz işlerde çalışan işçiler ücretli izin hakkından yararlanamazlar.

İzin süreleri işçilerin işyerindeki kıdemine göre asgari bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre;

- Hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 14 gün,
- Hizmet süresi 5 yıldan 15 yıla kadar olanlara 20 gün,
- Hizmet süresi 15 yıldan fazla olanlara 26 gün yıllık ücretli izin verilir.

Yeraltı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri, işyerindeki kıdemlerine bağlı olarak dörder gün artırılır.

On sekiz yaşından küçük ve elli yaşından büyük işçilerin yıllık ücretli izin süreleri 20 günden az olamaz.

Yıl içerisinde işveren tarafından verilen diğer ücretli izinler ve ücretsiz izinler yada dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izin hesabından mahsup edilemez.

İşçiye verilmesi zorunlu olan iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Yıllık ücretli izin süreleri işveren tarafından bölünemez, izinleri sürekli bir şekilde verilmesi esastır. Bunula birlikte, izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden az olmamak üzere en çok üçe bölünerek kullanılabilir.

İşçi her hizmet yılına karşılık, hak ettiği yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. İşçinin izni kullanamaması durumunda izni bir sonraki yılda kullanılabilir.

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.

Yıllık izin ücreti işveren tarafından izne çıkmadan önce peşin ya da avans biçiminde verilir. Yıllık izin ücreti çıplak ücret üzerinden ödenir.

Yıllık ücretli izin hakkı beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken izin kullanmak yerine ücret alması uygulaması hukuken geçersizdir.

İşin Kişiler Bakımından Düzenlenmesi

İş Hukukunda Dezavantajlı Gruplara Yönelik Gelişmeler

İş hukukunun doğuşu sanayi devrimi ile başlamış; başlangıçta çocuk ve kadın işçiler çok ağır şartlar altında istihdam edilmiş; daha sonra sendikalaşma, uluslararası girişimler ve sosyal devlet anlayışının benimsenmesi ile birlikte koruyucu hükümlerde getirilmiştir.

Çalışma yaşamı içinde; kadınlar, çocuklar ve engelliler dezavantajlı gruplar olarak yer alırlar. Öncelikli olarak kadın işçiler, daha sonra çocuklar ve en son olarak da engelli işçiler koruma altına alınmıştır.

Bahsedilen dezavantajlı gruplara yönelik ilk uluslararası belge ILO'nun Philedelphia Bildirgesi'dir. Bunun dışında Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde analar ve çocuklar için özel bakım ve yardımların sağlanmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartında da kadın ve engelli işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler yer almaktadır.

Avrupa Birliği'nin de kadın, çocuk ve genç işçilere ilişkin bir takım düzenlemeleri bulunmaktadır.

Çocuk ve Genç İşçilere İlişkin Düzenlemeler

Küçük istihdamının sebepleri arasında yoksulluk ve öğretim imkanlarının olmaması yer almaktadır. Yoksulluğun giderilmesi için genel ekonomik seviyenin yükseltilmesi ve ilköğretimin zorunlu hale getirilmiş olması gerekmektedir.

Anayasa m.50'ye göre, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar..."

Anayasa m.10'a göre, "... Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar,... özürlüler, için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz..."

On dört yaşını bitirmiş, on beş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamamış kişi çocuk işçi; on beş yaşını tamamlamış fakat on sekiz yaşını doldurmamış kişiler ise genç işçi dir.

Maden ocakları ile kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ya da su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkeklerin çalıştırılmaları yasaktır.

Sanayiye ait işlerde gece döneminde on sekiz yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaları yasaktır.

On sekiz yaşından küçük çocukların bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları yasaktır.

İş Kanunu çocukların ve gençlerin çalıştırılabilecekleri işleri kademeli bir çalışma düzeni içinde belirlemiştir.

Çocukların ve gençlerin çalışma yaşamlarının düzenlenmesi için Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmaları Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur. Yönetmelikte çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalıştırılmalarının yasak olduğu işler belirlenmiştir.

Türk Hukukunda on beş yaşını doldurmamış küçüklerin çalıştırılmaları yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin eğitimine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma süreleri günde yedi haftada otuz beş saatten fazla olamaz.

On beş yaşını tamamlamış çocuklar için ise bu süre günde sekiz saatten ve haftada kırk saatten fazla olamaz.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere günde iki saat ve haftada on saat olabilir.

On beş ve on altı yaş arasındaki çocuk işçilerin çalıştırılabilecekleri işlerdeki çalışma koşullarının sağlık bakımından uygun olması gerekir.

Çocuk işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

On sekiz yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

Çocuk ve genç işçiler için, ara dinlenmesi süresi iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saatten az olmamak üzere verilmek zorundadır.

Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri de kesintisiz kırk saatten az olamaz.

On sekiz yaşından küçük işçilerin yıllık izin süresi yirmi günden az olamaz.

Kadın İşçilere İlişkin Düzenlemeler

İş Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda kadınlara ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.

İş, mevzuatında kadın işçileri koruyucu hükümlerin bir amacı, ayrımcılığı önlemek, diğer amacı da kadın olmaları nedeniyle, analık gibi durumların doğurabileceği olumsuzlukları gidermektir.

Kadın işçilerin maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, işçinin cinsiyetinin ya da cinsiyetinin sonucu olan bir özelliğinin işverence öne sürülmesi yoluyla işe alınması, farklı çalışma koşulları ya da ya da ücret uygulamalarına tabi tutulmasıdır. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise, söz konusu uygulama başlangıçta bir ayrımcılık olarak algılanmamakta, sonuçları açısından farklılık yaratması cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını ortaya koymaktadır.

İş Kanununun 5.maddesine göre işveren eşit davranmadığı işçi için dört aylık ücreti kadar ayrımcılık tazminatı öder.

Kadın işçiler; işe girişte, iş ilişkisinin devamında ve iş ilişkisinin sona erdirilmesinde ayrımcılığa karşı korunmak durumundadırlar.

İşverenler, girişte işe biyolojik ve işin niteliğinden kaynaklanan sebepler dışında kadın ve erkek işçiler arasında herhangi bir ayırmada bulunmazlar.

İş ilişkisinin devamı süresince cinsiyet ayrımcılığına konu olabilecek durumlar, genellikle ücret ve mesleki ilerleme konularında ortaya çıkmaktadır.

Ücrette eşitliğin anlamı işverenin işçilerine çalışmalarının karşılığını öderken, keyfi olarak farklı ücret ödememesidir. Kadın işçiye cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, ücretin düşürülmesi için bir gerekçe olamaz.

İşveren iş ilişkisinin sona erdirilmesinde kadın işçilere karşı cinsiyete dayalı farklı bir muamelede de bulunamaz.

İş sözleşmesi işçinin gebelik veya analık nedeniyle işe devam edememesi durumunda belirli bir süre askıdadır.

Yer altında ve su altında yapılan işlerde kadınların çalıştırılmaları yasaktır.

Sanayiden sayılan işlerde gece dönemlerinde kadınların çalıştırılabilmeleri bir takım tedbirlere bağlanmıştır. Bunlar arasında, kadın işçilerin eşleri ile aynı postada çalışma isteklerinin dikkate alınması, işyerine getirilip götürülme, sağlık raporu ile çalıştırılabilme ve gebe olanların gebelik süresince, emzikli olanlarında doğumdan itibaren bir yıl boyunca çalıştırılmalarının yasaklanmasına ilişkin hükümler sayılabilir.

Kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta, çoğul gebeliklerde doğumdan önce 10 hafta çalıştırılmamaları esastır. Bu süreler kadın işçinin sağlık durumuna göre doktor raporuyla artırılabilir.

Kadın işçi sağlık durumu elverdiği sürece doktor raporu ile doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir. Doğumdan önce çalışmadığı süre doğum sonrasına eklenir.

İşveren tarafından gebelik süresince periyodik kontroller için kadın işçiye ücretli izin verilir.

Kadın işçiye isteği halinde on altı haftalık (çoğul gebeliklerde on sekiz) sürenin dolmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz.

Emziren işçiler bir yıl boyunca gece döneminde çalıştırılamazlar.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat olmak üzere süt izni verilir. Bu sürenin nasıl kullanılacağına işçinin kendisi karar verir. Emzirme süresi çalışma süresinden sayılır.

Emziren kadın işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamazlar.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde ise, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması da zorunludur.

Kadın işçilerin evlenme tarihlerinden itibaren bir yıllık süre içerisinde iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kendisine kıdem tazminatı verilir.

Engelli ve Eski Hükümlü İşçilere İlişkin Düzenlemeler

Çalışma yaşamı içerisinde korunması gereken diğer bir grupta engelli ve eski hükümlülerdir.

Engellilerin çalışma yaşamına kazandırılması konusunda dünyada belirlenen ilk ve en eski olan sistem kota rejimidir. Diğer bir sistem ise, ayrımcılığı önleyici engelli istihdamının sağlanmasıdır. Bunların dışında korumalı işyerleri oluşturulmak suretiyle özellikle işyerlerinde belirli nitelikleri bulunan engellilerin istihdamı teşvik edilmektedir.

Ülkemizde kabul edilen engelli istihdam sistemi kota rejimidir.

Korumalı işyeri, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç, olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerleridir.

Başlangıçta eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü kamu ve özel sektör işverenleri için söz konusu iken, 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile yalnızca kamu işyerlerinde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu öngörülmüş, özel sektör için bu zorunluluk ortadan kaldırılmıştır.

İş Kanunu anlamında engelli vücut fonksiyon kaybını en az %40 oranında kaybeden kişidir. Eski hükümlü, bir yıldan uzun süreli bir cezadan veya devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenleri, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları ve ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları ifade eder.

İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları, özel sektör işyerlerinde yüzde üç, engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ile yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

İşverenin engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü açısından çalıştırdığı toplam işçi sayısı belirlenirken aynı il sınırları içerisinde yer alan işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır.

Zorunlu çalıştırılacak engelli ve eski hükümlü işçi sayısının tespitinde belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınır.

Yer altı ve su altında yapılan işlerde engelli işçi çalıştırılmaz. İşyerinde çalışan işçi sayısında yer altı ve su altında çalıştırılan işçiler toplam sayıda dikkate alınamazlar.

Engelli çalıştırma yükümlülüğü ancak sürekli işlerde söz konusudur.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile işe alınmalıdırlar. İlgili yönetmelikte, özel sektör işverenleri için dışarıdan, yasal koşulları taşıyanların da istihdamına izin verilmiştir.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü açısından işverenlerin Kuruma talepte bulunmaları gerekir. Bunun için yükümlülüğün doğduğu tarihten itibaren beş gün içinde Türkiye İş Kurumuna başvurulmalıdır.

Kurum, özel sektör işverenlerinin taleplerini onbeş gün içinde karşılamak durumundadır. Kamu işyerlerinin engelli ve eski hükümlü talepleri, kamuda işçi istihdamına ilişkin mevzuat hükümleri çerçevesinde karşılanır.

Engelli ve eski hükümlü olmak düşük ücretlerle çalıştırma sebebi olamaz.

Engellilerin yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları mümkün değildir.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren aylık kişi başına idari para cezası ödemek durumundadır.

İş Kanunu, engelli istihdam eden işverenler için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince ödenmesi gereken primlerde indirim uygulanmasını öngörmektedir. Teşvikten özel sektör işverenleri yararlanabilmektedir. Söz konusu teşvikte göre;

- Engelli alıştırma yükümlülüğü kapsamında engelli çalıştıran ya da korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin prime esas kazanç altı sınırı üzerinden hesaplanan sigorta priminin işveren hissesinin tamamı,
- Kontenjan fazlası engelli çalıştıran ya da
- Yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin, bu şekilde çalıştırdıkları

her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı (asgari ücret) zerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazine tarafından karşılanır.