

İS VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1. KONU

**Ülkemizdeki iş hukuku alanındaki temel kanun olan 4857 sayılı İş Kanunudur.

**Türkiye Cumhuriyetinin ilk iş Kanunu 3008 Sayılı Kanundur.

İş hukukunun dünyadaki tarihsel gelişimini Sanayi Devrimi Öncesi ve Sanayi Devrimi Sonrası şeklinde iki başlık altında ele alarak incelemek gerekmektedir.

1-Sanayi Devrimi Öncesi: 10. yüzyıla kadar devam eden bu dönem “*Aile Ekonomisi ve Kölelik Düzeni*” olarak adlandırılmaktadır. 10. yüzyıla kadar süren bu dönemden sonra feodal beylerin güçlenmesiyle ortaya çıkan “*Feodal Düzen*” ise 10. yüzyıldan 15. yüzyılın sonuna kadar sürmüştür.

15. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar süren “*Korporasyon Dönemi*”nde ise, feodal düzen yıkılarak yerlerini prenslikler, beylikler, derebeylikler, krallıklar gibi daha güçlü merkezi otoriteler almıştır.

Korporasyon : Aynı meslek ve sanatı sürdürenlerin, birbirlerine yakın bir ortamda toplanarak oluşturdukları örgütler olarak ifade edilebilir ve bu mesleki örgütler, 18. yüzyıl ortalarına kadar birçok ülkede ekonomik yapının temel taşlarını oluşturmuştur.

Korporasyon düzeni içindeki esnaf örgütleri; var oldukları dönem boyunca günümüzün meslek kuruluşlarının işlevlerini üstlenmekle kalmamış, aynı zamanda esnaf ve zanaatkarların sosyal güvenlik gereksinmelerinin de karşılanmasında önemli bir boşluğu doldurmuşlardır.

Sanayi Devrimi öncesi dönemde, kişilerin iradelerinden kaynaklanmayan zorunlu çalıştırma söz konusu olduğu için bugünkü anlamda bir iş hukuku disiplininin söz etmek mümkün değildir. Bugünkü anlamıyla iş hukukunun temellerinin Sanayi Devrimi ile birlikte atıldığını söyleyebiliriz.

2-Sanayi Devrimi: Sanayi Devrimi, 18. yüzyılın ikinci yarısında başlayarak, “*Sanayi Dönemi*” olarak adlandırılan yeni bir dönemin başlamasına ön ayak olmuş ve toplumların ekonomik, sosyal ve hukuki yapılarında köklü değişimlere yol açmıştır. İlk olarak **buhar**, daha sonra da **gaz** ve **elektrik** gibi yeni enerji güçlerinin bulunması, bu **enerji güçlerinin uyarıldığı makinelerin yapılması** ve **bu makinelerin üretimde kullanılmaya başlaması** gibi bir dizi teknolojik gelişme ile birlikte Sanayi Devrimi ilk olarak İngiltere’de başlamıştır.

1789 Fransız Devrimi’nin düşünsel etkileri mevcuttu. Fransız Devrimi’nin getirdiği liberal düşünce ve bu düşüncenin savunduğu “*birakiniz yapsınlar ve birakiniz geçsinler*” ilkesi kişilerin birlikler ve benzeri örgütler kurmasını büyük ölçüde engellemiş; bireyin kendi iradesini en iyi kendisinin yansıtabileceği ve bu nedenle kişilerin birleşerek oluşturduğu örgütlerin bunu ideal anlamda gerçekleştiremeyeceği ilkesinden hareket etmiştir.

Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra Versailles Barış Anlaşması (1919) ile Uluslararası Çalışma Örgütü kurularak işçi sorunlarına uluslararası düzeyde çözüm olanağı sağlanmıştır.

İkinci Dünya Savaşı’nın başlamasıyla, birçok uluslararası örgüt varlığını yitirirken, ILO savaş sonrasında da çalışmalarını sürdürmeye devam etmekte ve çıkardığı sözleşme ve tavsiye kararları ile iş hukukuna ilişkin uluslararası düzeyde düzenlemeler getirmektedir.

ILO olmak üzere kurulan çeşitli uluslararası örgütlerin amacı, yaşanan değişime bağlı olarak artan rekabet sonucu giderek çoğalan insan hakları ihlallerini önlemek için getirilen uluslararası düzenlemelerle bu örgütlere üye ülkelerin iş hukuku alanındaki düzenlemelerini birbirine yakınlaştırmaktır.

Türkiye’de İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi : Osmanlı İmparatorluğu içinde bulunduğu ağır ekonomik, sosyal ve siyasal sorunlar nedeniyle sanayileşme alanında Cumhuriyet Dönemi’ne kadar önemli bir gelişme gösterememiştir. Bu nedenle de Türkiye’de iş hukukunun tarihsel gelişimini, Cumhuriyet Öncesi ve Cumhuriyet Dönemi olarak iki başlık altında inceleyebiliriz.

Cumhuriyet Öncesi : Ülkemizdeki ilk sanayileşme hareketleri Avrupa’ya kıyasla daha geç yaklaşık olarak 19. yüzyılın ikinci yarısında başlamıştır. Büyük fabrika sanayisinin ülkemize geç girmesi, kapitülasyonlar, sürekli yaşanan savaşlar, loncaların yeni gelişmelere karşı istekli olmaması ve fabrika sanayisinin küçük sanayi dallarının gelişmesini engelleyerek ev ve el sanatlarını yok edeceği endişesi ile daha önceki dönemlerde günümüzdeki anlamı ile bir işçi kesiminin varlığından söz edilemez.

Loncalar: Tüm esnaf ileri gelenlerinin toplandığı, meslekleriyle ilgili serbestçe görüşebildiği ve herkesin uyabileceği kararların alındığı yerlerdir.

Osmanlı İmparatorluğu’nda ilk sanayileşme hareketleri, Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerinde başlamıştır.

1877 tarihinde çıkarılan “**Mecelle-i Ahkam-ı Adliye’de (Mecelle)**” de çalışma hayatını düzenleyen bazı hükümlere yer verilmiştir. Ülkemizin ilk Medeni Kanunu olan Mecelle’de çalışma ilişkileri insan kirası başlığı altındaki hükümlerle düzenlenmiş ve işçi “*nefsini kiraya veren kimse*” olarak tanımlanmıştır.

Cumhuriyet Dönemi

Türk İş Hukuku tarihçesi içinde önemli bir olay, 1920 yılında kurulan TBMM'nin henüz Cumhuriyet kurulmadan 1921 yılında çıkardığı 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuhuna Dair Kanun"dur.

Ülkemizde bireysel iş ilişkileri, ilk kez Borçlar Kanunu'nun "Hizmet Akdi" başlığı altında yer alan hükümleriyle düzenlenmeye başlamıştır. Ancak 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı "İş Kanunu", Türk İş Hukukunun en önemli belgelerindedir.

3008 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanı, gerek beden-fikir işçisi ayrımı yapılarak fikir işçilerinin, gerekse başlangıçta ondan az işçi çalıştıran işyerlerinin kapsam dışı tutulması suretiyle sınırlandırılmıştır. Bu Kanun, grev ve lokavtı yasaklamış, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü zorunlu tahkim sistemine bağlamıştır.

1945 tarihinde çalışma hayatıyla ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetlemeyle görevli Çalışma Bakanlığı kuruldu. 16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır.

Türk İş Hukukunun gelişimi 1961 tarihli "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'ndan" sonra çıkarılan çeşitli kanunlar sayesinde gelişim göstermiştir. 1961 tarihli Anayasa, ilk kez sosyal ve ekonomik haklar ve ödevlere yer vererek; çalışma hakkını, sendika özgürlüğünü, toplu sözleşme ve grev hakkı ile sosyal güvenlik hakkını tanıyan bir anayasadır.

1946 tarihinde 4837 sayılı Kanun ile kurulmuş olan İş ve İşçi Bulma Kurumu, 2003 tarihinde 4904 sayılı Kanun ile Türkiye İş Kurumu olarak değiştirilmiştir.

İŞ HUKUKU

1-Bireysel İş Hukuku: Tek işçiyle tek işveren arasındaki ferdan kurulan iş ilişkilerini konu alır. Kapsamında: işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin kurulması, son bulması, son bulmasının sonuçları, işçi ve işverenin birbirine karşı olan borçları yer almaktadır.

***Ülkemizde bireysel iş hukuku alanındaki temel kanunlar; "4857 sayılı İş Kanunu", "5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun" ve "854 sayılı Deniz İş Kanunu'dur".

2-Toplu İş Hukuku: işçi ve işverenlerin örgütleri, işçi ve işveren örgütlerinin birbirleri ve devletle olan ilişkileri, bu örgütlerin faaliyetleri, toplu iş sözleşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları ve bunların çözüm yolları gibi konuları ele almaktadır.

Ülkemizde toplu iş hukuku alanındaki temel kanun; 2012 tarihinde çıkarılan "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur".

-3-

Sosyal Güvenlik : Ülkemizde sosyal güvenlik ile ilgili şu an yürürlükte bulunan temel kanunlar; 2006 tarihinde çıkarılan 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur".

İş Hukukunun Temel İlkeleri

1-İşçinin korunması: İşçilerin korunması düşüncesinin altında yatan neden, işçinin işveren karşısındaki bağımlılığıdır.

2-İşçi yararına Yorum: Bir hukuki düzenlemenin işçi yararına yorumlanabilmesi, mevzuatta açık ve seçik bir hüküm bulunmaması koşuluna bağlıdır.

3-İşçinin Kişiliğinin Tanınması:

İş sözleşmesinin özellikleri incelendiğinde

1-Kişilik unsurlarını barındırdığı;

2-Sözleşmenin bizzat ve özenle iş görmeyi öngördüğü;

3-Sözleşmeden doğan önemli bir borcun sadakat borcu olduğu,

4-İşçinin ölümü ile kişiliği son bulduğu için, sözleşmenin de sona erdiği görülür.

**Bu nedenle iş hukukunda işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi işçinin kişiliğine bağlıdır.

Resmi İç Hukuk Kaynakları

Resmi iç hukuk kaynakları; devletin ilgili resmi organı tarafından meydana getirilen, uyulması zorunlu, genel ve yaptırımı bulunan kurallardır. Devletin resmi organı ise, kaynağın türüne göre yasama organı olan TBMM, yürütme organı olan Cumhurbaşkanlığı ve Bakanlar Kurulu, Başbakanlık, Bakanlıklar ve Kamu Tüzel Kişileri ile yargı organı olan mahkemelerdir

a) Yasama Kaynakları

b) Yürütme Kaynakları (Tüzükler, Yönetmelikler)

c) Yargı Kaynakları (Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay ve Uyuşmazlık Mahkemesi)

Ülkemizde çalışma hayatıyla ilgili temel kanun, 2003 tarihli 4857 sayılı "İş Kanunu'dur".

Özel Kaynaklar

1-İş sözleşmesi

2-Toplu iş sözleşmesi

3-İşyeri iç Yönetmelikleri

4-İşyeri Uygulamaları

5-İşverenin Talimat verme hakkı

Toplu iş sözleşmesinde işveren tarafı olarak; işveren sendikaları veya işveren yer almaktayken, sözleşmenin işçi tarafı olarak yalnızca işçi sendikaları yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle, sözleşmenin işçi tarafının mutlaka bir işçi kuruluşu olması gerekmektedir.

İşyeri iç yönetmelikleri 3008 sayılı İş Kanunu döneminde yaygın şekilde uygulanırken günümüzde önemini ve uygulanırlılığını yitirmiştir.

Uluslararası iş hukuku kaynakları,

- 1-Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri,
- 2-Birleşmiş Milletler Belgeleri,
- 3-Avrupa Sözleşmeleri

Avrupa Konseyinin iş hukuku ile ilgili sayılabilecek belgeleri

- 1-Uluslar arası Çalışma Örgütü Belgeleri
- 2-Avrupa Birliği Sözleşmeleri
- 3-Avrupa Konseyi'nin sözleşmeleri

-4-

1919 yılında Versailles Barış Antlaşmasıyla kurulan ILO'nun amacı: çalışanlara insani çalışma şartlarıyla sosyal güvenlik sağlamak, bütün dünyayı kapsayabilecek bir sosyal adaleti kurmak ve çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmek isteyen ülkelerin bu konuda ortak hareket etmelerini sağlamaktır.

***Ülkemiz 1932 yılında bu örgüte üye olmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanı; "çalışma hayatında sürdürülen faaliyet kolları", "kişiler" ve "yer" bakımından inceleme konusu yapılabilir.

İş Kanunu'nun Uygulama Alanı Dışındaki İşler

- 1-Deniz Taşıma İşleri
- 2-Hava Taşıma işleri
- 3-50 veya daha Az İşçi Çalıştıran Tarım ve Orman işleri
- 4-Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Yapı İşleri
- 5-Evde Yapılan El Sanatlarına İlişkin İşler
- 6-Ev Hizmetleri
- 7-Çıraqlar
- 8- Sporcular
- 9- Rehabilite Edilenler
- 10-5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. Maddesinin Tarifine Uygun Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri.

Deniz taşıma işlerinin İş Kanunu kapsamına alınmamasının nedeni, bu işlerin karadakilere göre farklı özellikleri olması ve bunlara İş Kanunu'ndaki birçok hükmün uygulanamamasıdır. Bu nedenle deniz taşıma işlerinde çalışanlar 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümlerine tabidirler.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kisiler Bakımından Uygulama Alanı

- 1-İşçi
- 2-İşveren
- 3-İşveren Vekili
- 4-Alt İşveren

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Yer Bakımından Uygulama Alanı

1-İşyerinin Tanımı: Bir yerin, iş hukuku bakımından işyeri olarak kabul edilebilmesi için işçi çalıştırılması zorunludur ancak kaç işçinin çalıştığı önemli değildir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinde ise işyeri kavramının 4857 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi düzenleme altına alınması hüküm altına alınmıştır.

2-İşyerini Bildirme: işveren; işyeri ve çalıştırdığı işçilere ait bilgileri **bir ay** içinde Bölge Müdürlüğü'ne (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) bildirmekle yükümlüdür.

3-İşyerinin Devri: devredenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır

4-İşyerinin Kapatılması

**İşçi nefisini kiraya veren kimse olarak tanımlanan Kanun Mecelle dir.

İşveren vekili ile ilgili olarak

- a. İşveren vekilliği işçi niteliğini ortadan kaldırmaz
- b. İşveren adına hareket eden ve işin veya işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir

- c. İşveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekili hakkında da uygulanır
d. İşveren vekili kendisine verilen yetki sınırları içerisinde hareket eder.

2. KONU

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI

İş Sözleşmesinin Tanımı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi iş ilişkisi tanımına yer vermiştir. Bu maddeye göre, "işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir". İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi de, "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir"

İşçi ile işveren arasında kurulan sözleşmeye 1475 sayılı İş Kanunu'nda hizmet akdi denilirken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise iş sözleşmesi kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

İş Sözleşmesinin Unsurları

- 1- iş görme,
- 2- ücret
- 3- bağımlılık

Türk Borçlar Kanunu'nda "Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır"

Bağımlılık Unsuru

İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için, o iş sözleşmesine dayanarak aralarında iş ilişkisi kurulan işçi ve işveren arasında "bağımlılık ilişkisi" bulunmalıdır.

Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran bir unsur olarak 4857 sayılı Kanun'da yer almıştır.

İş Sözleşmesinin Özellikleri

- 1- Özel Hukuk Sözleşmesi Olması
- 2- İş Sözleşmesi Karşılıklı Borç Yükleme
- 3- Devamlı Bir Sözleşme Olması
- 4- İşçinin Şahsına Bağlı Olması

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

- 1- Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi
- 2- Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi
- 3- Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi
- 4- Takım Sözleşmesi
- 5- Deneme Süreli İş Sözleşmesi
- 6- Mevsimlik İş Sözleşmesi
- 7- Azami ve Asgari Süreli İş Sözleşmesi

"Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere **süreksiz iş**, bundan fazla devam edenlere **sürekli iş** denir"
Sözleşmenin süreksiz veya sürekli olması tarafların iradesine göre değil, işin niteliğine göre belirlenir.

"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme **belirsiz süreli** sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi **belirli süreli iş sözleşmesidir**".

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımında esas alınan kıstas sözleşmede bir sürenin kararlaştırılıp kararlaştırılmadığıdır. İş sözleşmesi yapılırken devam süresi, diğer bir ifadeyle ne zaman sona ereceği kararlaştırılmamışsa "**Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi**", kararlaştırılmışsa "**Belirli Süreli İş Sözleşmesidir**".

İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrasında da, "Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması" öngörülmektedir.

İş sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt edilmesi halinde belirsiz süreli kabul edilmesi gerekir.

Kısmi süreli çalışmanın en önemli özelliği, işyerindeki normal çalışma süresinden daha kısa bir süreye dayanmasıdır.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri.

1- Süresi ve Buna İlişkin Koşulları Önceden Belirlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi: işçinin haftalık normal çalışma süresinin, tam süreyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda söz konusudur.

2- Çağrı üzerine çalışma ise Kanun'un 14. maddesine göre, "Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı

üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir”

Tarafların birbirlerini denemek amacıyla iş sözleşmelerinde belirli bir süre kararlaştırmaları halinde “**Deneme Süreli İş Sözleşmesi**”, kararlaştırmamaları halinde ise, “**Deneme Süresiz İş sözleşmesi**” söz konusudur. Kanunumuza göre deneme süresi en çok **iki aydır**. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle bu süre **dört aya** kadar uzatılabilir.

Geçici İş İlişkisi Kavramı

4857 sayılı Kanun getirdiği düzenleme ile ülkemizde uzun yıllardan beri uygulanan “ödünç iş ilişkisi” olarak anılan üçlü ilişkiyi “geçici iş ilişkisi” adı altında yeniden düzenleme altına almıştır. Bu düzenlemeye göre; “İşveren devir sırasında işçinin yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur”

Geçici İş İlişkisinin Hüküm ve Sonuçları

- 1- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.
- 2- Talimat verme hakkına sahip olan geçici işveren işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür
- 3- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede işçiyi gözetme borcundan işveren ile birlikte sorumludur.
- 4- Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin kendisinde çalıştırdığı süre içinde işçinin ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden birlikte sorumlu (müteselsil sorumlu) olacağı düzenleme altına alınmıştır
- 5- Geçici iş ilişkisinde her iki işverenin işçiye karşı eşit davranma borcu söz konusudur.

**İş sözleşmesinin sağlıklı bir şekilde kurulabilmesi için öncelikle tarafların iş sözleşmesi yapmaya ehil olmaları ve sözleşmede aranan şekil şartlarını sağlamaları gerekmektedir.

**Temyiz gücüne sahip olan, hacir olmayan, ancak 18 yaşını doldurmadığı için reşit kabul edilmeyen çocuklar da vellerinin veya vasilerinin izni ile iş sözleşmesi yapabilirler.

İş Sözleşmesinde Şekil

Türk Borçlar Kanunu'nun 12. maddesinde “Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir. Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz” ifadesi yer almaktadır

İş Kanunu'nda da iş sözleşmesinin şekli için kural olarak şekil serbestisi ilkesi benimsenmiştir. Kanunun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre; “İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir”.

İş Kanunu'nun 8. maddesi “süresi bir yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasını öngörmektedir”

İş Sözleşmesi Zorunluluğu Bulunanlar

- 1- Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu
- 2- İşçi Kuruluşlarında Yönetim Görevi Biten İşçiyi Çalıştırma Zorunluluğu
- 3- Hastalık Nedeniyle İş Sözleşmesi Feshedilen Gazeteciyi Çalıştırma Zorunluluğu
- 4- Maluliyeti Sona Eren İşçileri Çalıştırma Zorunluluğu
- 5- İş Kanunu'nun 29. Maddesindeki Nedenlerle Topluca İşten Ayrılmak Zorunda Kalanları Tekrar İşe Alma Zorunluluğu
- 6- Askerliği veya Kanuni Ödev Dolayısıyla İşten Ayrılan İşçileri Tekrar İşe Alma Zorunluluğu

*İş Kanunu'nun 30. maddesine göre “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü kamu işyerlerinde ise, yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır” “İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar. Mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir” Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren için Kanunda idari para cezasının uygulanması öngörülmüştür Tahsil edilecek idari para cezaları, özürlülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır.

Basın İş Kanunu'ndan kaynaklanan bu zorunluluğa göre işveren, hastalanan gazetecinin iş sözleşmesini 6 ay süre ile feshedememektedir. Gazetecinin uğradığı hastalığın altı aydan fazla sürmesi halinde ise iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilebilmektedir.

İşveren İş Kanunu'nun 29. maddesi gereğince, toplu işçi çıkarma durumunda kalabilir. Kanunun bu maddesine göre, "İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır"

"Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. İş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücreti tutarında tazminat öder"

İş Sözleşmesi Yapma Yasağı

1-Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırma Yasağı : İş Kanunu'nun 71. maddesine göre, "onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimlerini tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler"

"Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde ise, çocuğun ya da gencin yaşına bağlı olarak 35 ve 40 saatlik sınırlar uygulanır". Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır"

2-Kadın İşçi Çalıştırma Yasağı : Kadın işçilere ilişkin çalıştırma yasaklarından en önemlisi kadın işçilerin maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer ve su altında yapılan işlerde çalıştırılmak üzere iş sözleşmesi yapılmamasıdır. Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir.

3-Yabancı İşçilere İlişkin Yasaklar :2003 yılında yeni bir Kanun çıkarılmıştır. 4817 sayılı "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun'a" göre yabancıların çalışma izinleri düzenlenmiştir. Bu Kanun'a göre, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancılar, Türkiye'de çalışmaya başlamadan önce izin almak zorundadırlar".

**Sözleşmenin geçersiz olması için iki tarafın sözleşmeyi feshetmesi ve sözleşmenin kurulması sırasında aşırı yararlanma, yanılma, aldatma, korkutma mevcutsa buna maruz kalan taraf iş sözleşmesinin iptalini talep edebilir.

İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR

1-İŞÇİNİN BORÇLARI

- İş Görme Borcu İşin Bizzat Görülmesi-İşin Özenle Görülmesi-
- Sadakat Borcu
- Teslim ve Hesap Verme Borcu
- Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu

2-İşverenin Borçları

- Ücret Ödeme Borcu
- İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu
- Eşit Davranma Borcu
- İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu

İşverenin Tali Borçları

- Çalışma Belgesi Verme Borcu
- İşçi Özlük Dosyası Defteri Tutma Borcu
- İşten Ayrılma Bildirgesi Verme Borcu
- İşçinin Buluşlarının Karşılığını Ödeme Borcu

İş Sağlığı Güvenliği Sağlanması Zorunlu Olmayanlar

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerinde hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- Ev hizmetleri,

- ç. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,
d. Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri”

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İkinci Bölümde işveren ile çalışanların görev, yetkiler

- 1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.
- 2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.
- 3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.
- 4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz”.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesinde, “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur.

*Toplu iş Sözleşmelerinde deneme süresi en fazla 4 aydır

*İş sözleşmesinin temel özelliği “Devamlılık ile İki Tarafa Borç Yükleme” esas alınır.

*Çağrı üzerine çalışmada işveren çağırıcıyı **en az 4 gün** önceden yapmak zorundadır.

3. KONU

İŞ İLİŞKİSİNİN ÜCRET BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan önemli bir borcudur

Kanunda Tanımı Yapılmış Ücretler

“asil ücret”,
“çıplak ücret”,
“kök ücret”,
“giydirilmemiş ücret”,
“temel ücret”

Ücretin Unsurları

- 1- Bir işin karşılığı olması
- 2- Para (nakit) olarak ödenen tutar olması
- 3- Ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmesi

Üçüncü kişiler: iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin dışında çoğunlukla hizmet verilen kişilerdir

Giydirilmiş ücret: İşin karşılığı olan ücret ile ücret eki konumundaki prim, ikramiye ve sosyal yardımların oluşturduğu ücrete

Ücret Türleri

- | | | |
|---------------------|--------------------|---------------------|
| 1-Zamana Göre Ücret | 4 -Komisyon Ücret | 7-İkramiye |
| 2-Akort Ücret | 5- Aracılık Ücreti | 8-Yüzde Usulü Ücret |
| 3-Götürü Ücret | 6- Kardan Pay Alma | 9-Prim |

Akort Ücret

Yapılan işe bağlı olarak hesaplanan ücret türüdür. Bu ücret türünde parça sayısı, uzunluk, ağırlık ve büyüklük gibi birimler esas alınarak işçinin alacağı ücret belirlenir.

Götürü Ücret

Hukuki yönden akort ücret ile götürü ücret arasında fark bulunmamasıyla birlikte götürü ücret, yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir ücret türüdür. Uygulamada, birimin belirlenmesinin zor olduğu veya birbirine benzemeyen ve genellikle devamlılık göstermeyip bir süre sonra biten işlerde işin sonucuna göre ücret kararlaştırıldığı zaman götürü ücret söz konusu olur.

Aracılık Ücreti

Türk Boçlar Kanunu'nda aracılık ücretine ilişkin düzenlenmenin yer aldığı 404. maddeye göre, işveren tarafından işçiye belirli işlerde aracılık yapması karşılığında bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin bu ücreti talep hakkı doğar. İşçinin aracılığıyla işveren ve üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse ve üçüncü kişi borçlarını yerine getirmemezse ücret istemine yönelik hak sona erer. Sadece kısmi ifa halinde ücretten orantılı olarak indirim yapılır.

Asgari Ücret: Asgari ücret, iş sözleşmesiyle çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda Asgari Tespit Komisyonu aracılığıyla en geç 2 yılda bir belirlenir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşmaktadır. Komisyonun kararları kesindir ve Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer.

Türkiye'nin de onayladığı ILO'nun 95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme'ye de uygun olarak ücretin emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ödenmesi mümkün değildir.

Ücretin Ödenmesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı'ndan sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir.

İş Kanunu'na göre, "... meyhane ve benzeri eğlence yerleri ile perakende mal satan dükkan ve mağazalarda buralarda çalışanlar hariç ücret ödemesi yapılamaz"

Ücret, en geç ayda bir ödenir. Ancak, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

Ücretin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi, işgörmeye borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır.

İşçilerin aylık ücretlerinin 1/4'den fazlası haczedilemez.

İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesinde Ücretlerin Korunması

İşverenlerin belirli nedenlerle ücreti ödeme güçlüğüne düşmeleri halinde işçi ücretlerinin belirli bir dönem için güvenceye kavuşturulması amacıyla oluşturulan ücret garanti fonu, önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde düzenlenmişti. Ancak, 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek 1. maddede düzenlenmiştir. 4447 sayılı Kanun ek 1. maddeye göre, İşsizlik Sigortası Kanunu anlamında sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan 3 aylık ödenmeyen ücret alacakları ücret garanti fonundan ödenir.

**İşçi ücretlerinden yapılacak ceza kesintileri, bir ayda 2 gündelikten veya parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz.

Haftalık Çalışma Süresi

Haftalık çalışma süresi, en çok 45 saattir. Mesela, haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak uygulandığı ve haftada 6 gün çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat olur. İşyerinde, Cumartesi günleri 5 saat çalışma yapılması halinde ise haftalık çalışma süresi olan 45 saatten Cumartesi günü çalışılan 5 saat çıkarıldığında kalan 40 saat haftanın Cumartesi dışında çalışılan 5 gününe bölünür ve günlük çalışma süresi olarak 8 saate ulaşılır.

Denkleştirme Esaslı Çalışma

**Denkleştirme süresi, 2 aydır, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar arttırılabilir. (İş Kanunu 63. Madde) Denkleştirme süresi esasına dayalı olarak çalışmada, taraflar arasında yazılı anlaşma yapılması gereklidir

Kanundaki düzenleme ile esneklik konusunda iki ayrı imkan sağlanmıştır.

1- Bunlardan ilki, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi zorunluluğunun ortadan kalkmasıdır.

2-İkincisi ise denkleştirme süresi olarak belirlenen dönemde tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışılması suretiyle yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulanabilmesidir.

Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri

Yönetmeliğe göre karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi çalışma süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikli bakımından olanak bulunmayan işlerde, çalışma dönemi işin niteliğine göre en çok 6 ayı geçmemek üzere işveren tarafından belirlenir. Yönetmelik söz konusu işlerde, en az 2 en çok 6 aylık bir dönemde çalışma sürelerini denkleştirme imkanı sağlamaktadır.

Yönetmelikte günlük çalışma süresinin uygulanmasında, günlük çalışma süresinin 11 saati, gece çalışma süresinin 7,5 saati, işin niteliği itibarıyla profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresinin ise 9 saati geçemeyeceği düzenlenmiştir.

Çalışma Süresinden Sayılan Haller

- 1- Madenlerde, taşocaklarında yahut ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler günlük çalışma süresinden sayılır.
- 2- İşçilerin işveren tarafından başka yerde çalıştırılmaları için giderken yolda geçen süre
- 3- İşçinin iş yokken işyerinde beklediği süre
- 4- İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi durumunda geçen süre
- 5- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler
- 6- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işçilerin yolda giderken geçen süre.

**Gece, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla 11 saat süren dönemdir. İşçilerin gece sayılan dönemdeki çalışmaları 7,5 saati geçemez. Gece sayılan dönemde 18 yaşından küçük çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır

Kısa Çalışma

4447 sayılı Kanundaki düzenlemeye göre, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde işyerinde 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.

****Günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır.**

***Fazla çalışma, İş Kanunu'nda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışma, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.

Fazla Çalışma Türleri

1-Normal Fazla Çalışma

2-Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma:

3-Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma:

Normal Fazla Çalışma: İş Kanunu'nun 41. maddesinin birinci fıkrasına göre, "ülkenin genel yararları veya işin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir". Normal fazla çalışma, ülkenin genel yararları veya işin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmadır.

Fazla çalışma yapılmasında işyeri açısından olmamakla birlikte işçi açısından süre sınırlaması vardır. İş Kanuna göre **fazla çalışmanın toplamı, yılda 270 saatten fazla olamaz.**

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla süreli çalışmalarda ise her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir

Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma: İş kanununun 42. Maddesine göre zorunlu hallerde olur. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmada, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla süreli çalışmalarda ise her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 Yükseltilmesiyle ödenir.

Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma: Olağanüstü nedenlerle fazla çalışmada, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla süreli çalışmalarda ise her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla Çalışma Yaptırılmayacak Kisiler (7. Madde)

- 1-)18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.
- 2-)İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.
- 3-)Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.
- 4-)Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

ARA DİNLENMELER

- 1-)4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 2-)4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 dahil) süreli işlerde yarım saat,
- 3-)7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat

Faillen Çalışmadığı Halde Çalışılmış Gibi Hesaba Katılanlar

- 1- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya

ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
2- Evlenmelerde 3 güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde 3 güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
3- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleridir

**Hafta tatili ücretinin tespitinde fazla çalışma ücreti, primler, ek iş olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme ücretleri ve sosyal yardımlar hesaba katılmaz, sadece asıl, çıplak ücret dikkate alınır

**Hafta Tatili Kanunu 394 Sayılı Kanuna tabidir.

RESMİ BAYRAMLAR

Ulusal Bayram,

-29 Ekim Cumhuriyet Bayramı

Resmi Tatiller,

-23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,

-19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,

-30 Ağustos Zafer Bayramı

Dini Bayramlar,

-3,5 gün Ramazan Bayramı,

-4,5 gün Kurban Bayramı

Bunların dışında,

-1 Ocak yılbaşı tatili,

-1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü

Yıllık Ücretli İzin Süreleri ve İznin Kullanılması

1-Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,

2-Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden,

3-Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden

4-18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olamayacağını düzenlenmiştir.

Yıllık izin süresi tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. 4 güne kadar ücretsiz yol izni verilmesi zorunludur. İşçinin, hak ettiği yıllık iznini kullanmak istediği zamandan en az 1 ay önce işverene yazılı olarak bildirmesi gereklidir

**Anayasa'nın 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir.

***"Çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi" ifade ederken, "Genç işçi, 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi" ifade edeceği belirtilmiştir

Çalıştırma Yasakları

1-15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.

2-14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılmaları mümkündür.

3- İş Kanunu'na göre, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış olanların çalıştırılması yasaktır

4 Çocuk ve genç işçilerin çalıştırma yasaklarına ilişkin bir diğer düzenleme ise sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece sayılan dönemde çalışmasının yasak olmasıdır

5-16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır

6-Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na göre de, 18 yaşından aşağı çocukların bar, kabare, dans salonu, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları yasaktır

7-18 yaşını doldurmamış kadın işçilerin gece postalarında izin olmadan çalıştırılmaları yasaktır.

8-Kadın işçilerin, esas olarak ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları yasak olmakla birlikte Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği Ek-1'de karşısında (K) harfi bulunan işlerde çalışabilirler.

9-(Gİ) harfleri bulunan işlerde 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler çalıştırılabilirler

Analık Halinde Çalışma ve Süt İznii

İş Kanunu'na göre kadınların doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta kanuni doğum izinleri vardır. Çoğul gebelik söz konusu ise doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta daha ilave edilir. Kadın işçinin istemesi halinde 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar da ücretsiz izin verilir.

İş İlişkisinin Özürlüler ve Eski Hükümlüler Yönünden Düzenlenmesi

İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü işçiyi çalıştırmakla yükümlüdürler.

Özürü ve Eski Hükümlü İşçilerin Sağlanması

Özel sektör işvereni, özürü açığı yükümlülüğün doğduğu andan itibaren 30 gün içinde karşılamak zorundadır. İşverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar.

İşverenin, özürü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranması halinde işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 750.000.000 TL para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamazlar. İdari para cezaları doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir. Bu para cezası, her yıl yeniden değerlendirilerek artırılır. Kesilen cezalar bu alanda destek için kullanılır.

*İşçiye sattığı her tencere seti fiyatı üzerinden %10 ödemenin yapılacağı ücret türü Komisyon ücrettir.

4. KONU

İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları

Hükümsüzlük yaptırımı iki şekilde ortaya çıkar. Bunlardan birincisi "iş sözleşmesinin geçersizliği" bir diğeri ise "iş sözleşmesinin iptali"dir.

İş Sözleşmesinin Geçersizliği

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

İş Sözleşmesinin İptali

İş sözleşmesi yanılma, aldatma, korkutma etkisi altında yapılmışsa, iptali mümkündür. İş sözleşmesinin yapılması sırasında iradesi, yanılma, aldatma, korkutma gibi nedenlerle sakatlanan taraf yanılma, aldatma, halinin öğrenildiği, korkutmanın ise ortadan kalktığı andan itibaren bir yıl içinde sözleşme ile bağlı kalmak istemediğini karşı tarafa beyan ederek, iş sözleşmesinin iptalini isteyebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesi "**genel sebeplerle sona erme**" ve "**fesih yoluyla sona erme**" şeklinde iki başlık altında incelenebilir:

İş Sözleşmesinin Genel Sebeplerle Sona Ermesi

- 1- Ölüm
- 2- Taleplerin Uzlaşması
- 3- Saptanan (belirli) sürenin dolması"

İkale: Tarafların bu şekilde anlaşma yolu iş sözleşmesini sona erdirmek için yaptıkları, iş sözleşmesini sona erdirmeye sözleşmesi, zımni olabileceği gibi açık olarak yapılan sözleşmeye denir.

**Dolayısıyla feshi, sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade açıklamasının hüküm ve sonuçlarını doğurma anına göre, "sürelili fesih" (feshi ihbar, bildirimli fesih) ve "derhal fesih" (bildirimsiz fesih, haklı sebeple fesih, süresiz fesih) şeklinde ikiye ayırarak incelemek mümkündür.

**Sürelili fesih sadece süresi belirsiz sürekli iş sözleşmeleri için geçerli olup, süresi belirli iş sözleşmeleri açısından uygulanamaz.

İş hukukuna özgü bir fesih yöntemi olan sürelili fesih yönteminde, süresi belirsiz sürekli iş sözleşmelerinin, taraflardan biri tarafından feshedilmesinden önce bu durumun karşı tarafa bildirilmesi gerektiğini öngörülmüştür. Belirsiz sürelili iş sözleşmeleri sürelili fesih yoluyla sona erdirilebilir.

Sürelili Fesih Türleri

- Geçerli Sebebe Bağlı Olarak İş Sözleşmesinin Sürelili Feshi"
- İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi",
- Geçerli Sebebe Bağlı Olmaksızın İş Sözleşmesinin Sürelili Feshi
- İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi
- Toplu İşçi Çıkarmayı Gerektiren Sebeplerle İş Sözleşmesinin Sürelili Feshi

**Geçerli sebebe bağlı olarak iş sözleşmesinin sürelili feshi, ancak iş güvencesi kapsamında olan işçiler için söz konusudur.

İş Güvencesi Kapsamının Belirlenmesi

**İş güvencesinden sürelili fesih yoluyla ve geçerli bir sebebe dayanılmaksızın işten çıkarılan işçilerin tümü değil, işyerinde en az altı (6) ay kıdemli bulunan ve en az otuz işçinin çalıştığı işyerinde çalışan işçiler yararlanabilecektir.

İş güvencesi kapsamına girebilmek için aranan ölçütlerden 6 aylık kıdem hesabında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

İş güvencesinden yararlanabilmek için aranan 30 işçi ölçütü uygulanırken, 30 işçinin varlığının tespitinde, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı dikkate alınır

Son olarak belirtelim ki, bir işçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekir. Yoksa otuzdan fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile bir yıl çalışılmış olsa dahi işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

Süreli Fesih Sebebi

- 1-İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler;
- 2-İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler;
- 3-İşyeri dışından kaynaklanan sebepler;
- 4-İşyeri içi sebepler;

Yüksek Mahkeme; bir işçinin Mayıs ayında üç kez, Haziran ayında dört kez viziteye çıkmasını; bir başka işçinin yaklaşık iki yıllık çalışma döneminde 368 gün rapor kullanmasını süreli fesih için geçerli sebepler arasında değerlendirmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu süreli fesihte, geçerli sebep oluşturmayacak hususları

- a. Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- b. İşyeri sendika temsilciliği yapmak,
- c. Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- d. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,
- e. İş Kanunu'nun 74. maddesi uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- f. Hastalık veya kaza nedeniyle İş Kanunu'nun 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) fıkrasında bekleme süresinde işe geçici devamsızlık

Fesih Bildirim Süreleri

- a. İş 6 aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,
- b. İş 6 aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,
- c. İş bir buçuk yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,
- d. İş 3 yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmış olmasından başlayarak 8 hafta sonra feshedilmiş sayılır.

İş saatleri içinde verilmesi gereken iş arama izni süresi günde iki saatten az olamaz

Fesih Bildiriminde Usul

İşveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır. Kanunla düzenlenen önemli bir husus da, feshin sebebini işçinin davranışları veya yetersizliği olması halinde, feshin ancak işçinin yazılı savunması alınarak yapılabilmesidir. Fesihte itiraz süresi 1 aydır.

İşe İade Davası :

- 1-Birinci aşama mahkemenin feshin geçerli olup olmadığına ve geçersiz ise işe iade kararı vermesi aşaması
- 2-ikincisi karar kesinleştikten sonra işçinin süresi içinde işverene başvuru aşaması
- 3-üçüncüsü işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmama konusundaki iradesinin işçiye ulaştırılması aşamasıdır.

**İşe iade davası seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay konuyu bir ay içinde kesin karara bağlar.

**İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmazsa işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır.

***İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece saptanarak feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren on işgünü içinde başvuru yapan işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

İş güvencesi kapsamında süreli feshe maruz kalan işçinin davranışı iki şekildedir.

- 1- Feshe maruz kalan işçi fesih sebebinin geçerli olduğunu kabul edebilir ve yargı yoluna başvurmayabilir veya Kanunda öngörülen süreleri kaçırmış olabilir
- 2- Feshe maruz kalan işçinin, fesih bildiriminden tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açması söz konusudur.

Usulsüz Süreli Fesih

Taraflar, Kanunda öngörülen 2-8 haftalık bildirim süresi verme şartına veya bildirim şartına uymadan iş sözleşmesini feshederse, usulsüz fesih yapmış olur.

İşini Bırakıp Başka İşe Girmiş Olan İşçinin yanında İşvereninde Sorumlu Olduğu haller

- a. İşçinin bu davranışına, yeni işine girdiği işveren sebep olmuşsa,
- b. Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa,
- c. Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

**Usulüne uygun süreli fesihte bildirim süresi beklenirken, usulsüz süreli fesihte süre beklenmeden ve süreye ilişkin ücret peşin ödenerek fesih gerçekleştirilir.

**Kötü niyet tazminatı ihbar tazminatının üç katı tutarında bir tazminattır.

Toplu İşçi Çıkarmayı Gerektiren Sebeplerle İş Sözleşmesinin Süreli Feshi

Toplu işçi çıkarma konusunda en ayrıntılı ve geniş düzenlemeler AB Hukukunda yer almaktadır. ILO'nun toplu işçi çıkarma konusunda sözleşmesi bulunmamakta; konu 158 sayılı ILO sözleşmesinde yer alan birkaç hükümlle düzenlenmektedir.

Türk Hukukuna gelince; uluslararası hukuki belgelerde düzenlenen anlamıyla toplu işçi çıkarma ilk kez 2002 yılında çıkarılan 4773 sayılı Kanunda yer almış, bu Kanundaki metnin yerini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi almıştır.

- a. 20 ile 100 arasında ise en az 10 işçinin,
- b. 101 ile 300 işçi arasında ise en az %10 oranında işçinin,
- c. 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin işine süreli fesih koşulları uyarınca ve bir ay içinde, aynı tarihte veya ayrı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Toplu İşçi Çıkarmada Usul

İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca iş sözleşmesini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

Derhal fesih, Kanunda öngörülen "haklı sebeplere" dayanarak taraflardan birinin irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdirmesidir. Bu durumda sözleşme, irade beyanının karşı tarafa varması ile derhal bozulmakta ve süreli fesihte olduğu gibi tarafların belli bir süre beklemesine gerek kalmamaktadır. Derhal fesih hakkı, tek taraflı ve yöneltimesi gerekli, yenilik doğuran bir irade beyanı olmakta; ancak süreli fesihten farklı olarak "bozucu yenilik doğuran bir hak" niteliğini taşımaktadır.

İşçi Açısından Derhal Fesih Sebepleri

- 1- Sağlık Sebepleri
- 2- Ahlâk ve İyi niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri
- 3- Zorunlu Sebepler

Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

- 1- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işverenin işçiyi yanıltması
- 2- İşverenin işçinin veya Ailesi Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Şekilde Sözler Söylemesi veya İşçiyi Cinsel Tacizde Bulunması
- 3- İşverenin İşçiyi veya Aile Üyelerinden Birine Karşı Sataşmada Bulunması veya Gözdağı Vermesi yahut İşçiyi veya Ailesi Üyelerinden Birini Kanuna Karşı Davranışa Özendirmesi, Kışkırtması, Sürüklemesi, yahut İşçiyi veya Ailesi Üyelerinden Birine Karşı Hapsi Gerektiren Bir Suç İşlemesi yahut İşçi Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız Ağır İsnad veya İthamlarda Bulunması
- 4- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması
 - a) Tacizin işyerinde yapılmış olması
 - b) Tacizde bulunanın işyeri işçisi veya üçüncü bir kişi olması: Üçüncü kişiler; çıraklar, stajyerler vs. gibi işyerinde görevli kişiler olabileceği gibi
 - c) Durum kendisine bildirilmesine rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması

5-İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi

6-Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı veya tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanması, yahut çalışma şartlarının uygulanmaması

İşveren Acısından Derhal Fesih Sebepleri

- 1-Sağlık Sebepleri”,
- 2-Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri”,
- 3-Zorunlu Sebepler”
- 4-İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın 17. Maddedeki Bildirim Süresini Aşması

**İşçinin, İşyerinde, Yedi Günden Fazla Hapisle Cezalandırılan ve Cezası Ertelenmeyen Bir Suç İşlemesi fesih sebebidir.2 yıllık kıdem süresi olan işçinin tutukluluğunun 6 haftayı aşması halinde işveren derhal fesih hakkını kullanabilir.

Kıdem Tazminatı :İş Kanunu'na tâbi, asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan hallerden biriyle son bulması halinde, işveren tarafından işçiye ya da ölümü halinde mirasçılara ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre saptanan paradır. ilk kez 1936 tarihinde 3008 sayılı İş Kanununa dahiledilmiştir.

Bir tam yıldan az çalışan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz ve bu durumdaki işçiye süre ile orantılı kıdem tazminatı da ödenemez. Bir işçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için kıdem süresi **en az 6 ay olması gereklidir. Ama 1 yıl olarak uygulanmaktadır.

**Kıdem tazminatı alacaklarında zamanaşımı süresi 10 yıldır.

**Kıdem tazminatının geç ödenmesi halinde, geç ödenen tutara uygulanacak faiz oranı Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır.

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için

- 1-İş Kanunu'na Tâbi Bir İş Sözleşmesi ile Çalışma
- 2-İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sona Ermesi
- 3-İşverenin Bir veya Değişik İşyerlerinde Belirli Bir Sürece Çalışmış Olmak

İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sona Ermesi

- 1-İşçinin Ölümü
- 2-İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Nedenlere Dayalı Olarak Sona Erdirildiği Tüm Haller
- 3-İş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerlerine uymayan haller dışında diğer sebeplerle sona erdirildiği haller
- 4-İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Hali
- 5-İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Hali

İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Hali

- a. Evlilik
- b. Muvazzaf askerlik
- c. Bağlı bulunulan kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme alma
- d. Yaşlılık aylığı bağlanması için kendi istekleri ile işten ayrılanlar.

Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Kıdem Tazminatı = Kıdem Süresi x Günlük Ücret x 30

İbraname:İşverenin işyerinden ayrılan işçiden aldığı, işçinin ücret, ikramiye gibi bütün alacaklarını aldığına ve başka bir alacağının kalmadığına dair belgeye denir.İbraname işçinin haklarının işverende kalmadığı ve elde edildiği hususunun işçi tarafından tanındığını gösterir bir belge niteliğini taşımaktadır. Bu belge mahkemelerce de tanınan ve delil niteliği bulunan bir belgedir. Bu belge herhangi bir şekle tabi değildir. Ancak, yazılı olarak düzenlenmesi ve bir nüshasının da işçiye verilmesi ispat açısından yerinde olur.

Çalışma belgesi :İşten ayrılan işçiye işveren tarafından verilen, işçinin işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren belgeye denir.Bu belge işçinin daha kolay iş bulmasını, yeni işverenin de işçi hakkında daha kolay bilgi edinmesini sağlar.

İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin sona erme halleri su şekilde sıralanabilir:

1• Genel Sona Erme Sebepleri

- Ölüm
- Tarafların uzlaşması
- Saptanan sürenin dolması

2• Fesih Yoluyla Sona Erdirme

- Süreli fesih Yoluyla
- Geçerli sebebe bağlı olarak iş sözleşmesinin süreli feshi
- Geçerli sebebe bağlı olmaksızın iş sözleşmesinin süreli feshi

3• Derhal fesih

- İşçi yönünden derhal fesih
- İşveren yönünden derhal fesih
- Toplu İşçi Çıkarma

İşçinin bildirim sürelerine ilişkin ücretinin üç katı tutarındaki tazminat **Kötüniyet Tazminatıdır**

