

ALİ RIZA EROL
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
E. BAŞ İŞ MÜFETTİŞİ

İLETİŞİM

CEP : 0.533 243 42 00

E- posta : aliriza.erol @ gmail .com

İş Hukukunun Tanımı

- İşçi ile işverenler arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen uyulması zorunlu kuralların tümüdür.

İş Hukuku genel olarak,

- **Bireysel (Ferdî) İş Hukuku**: İşçi ile işveren arasında bireysel olarak kurulan iş ilişkilerini konu alır.
- **Toplu İş Hukuku** : Sendikalaşma hareketi, toplu iş sözleşmeleri, hak ve menfaat uyuşmazlıkları ve bunların çözüm yolları olarak grev ve lokavt, hakem kurulları gibi konuları incelemektedir.

İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

- Çalışma yaşamını ilgilendiren ilk yasa 02.01.1925 tarihli 394 sayılı **“Hafta tatili hakkında Kanundur.**
- **22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun onuncu babında (m.313 vd) “hizmet akdi”ne ilişkin hükümlere yer verilmiştir.**

İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

- 1930'lu yıllarda devletin öncülüğü ile ulusal sanayinin kurulmaya başlaması, işçi sayısının giderek artması karşısında iş ilişkilerini düzenlemek amacıyla **08.06.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu** yürürlüğe girmiştir.
- 3008 sayılı İş Kanunu'nun zaman içinde endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan gelişmeleri karşılayabilmekten uzak kalması ve 1961 Anayasasına uydurulması için **28.07.1967 tarihli 931 sayılı İş Kanunu** yürürlüğe konulmuştur.

İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

- Yine bu dönemde İş Kanunu ile paralellik sağlamak amacıyla **20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu** yürürlüğe konulmuştur.
- 931 sayılı İş Kanunu'nun Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi üzerine **25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu** yürürlüğe konulmuştur.

İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

- Esnek çalışma ihtiyacı, iş güvencesi ve iş sağlığı ve güvenliği gibi Avrupa Birliği ve İLO normlarına uyum sağlanması için **09.08.2002 tarihli ve 4773 sayılı yasa,**
- Daha sonra da 4773 sayılı yasa hükümlerini de içeren **22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunun 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe** konulmuştur.
- **20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** yürürlüğü konulmuştur.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ (ÖZELLİKLERİ)

- **İşçinin korunması ilkesi**: İşçi- işveren ilişkisinin temel özelliği işçinin işverene bağımlı çalışmasıdır. İşverenin ekonomik ağırlığına karşı bir denge kurabilmek amacıyla işçinin korunması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.
- İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı söz konusudur. İş akdinde bağımlılık işçinin kişiliği ile ilgilidir. İşin görülmesi süreci içinde işçi işverenin emir ve otoritesi altındadır. İş akdini diğer sözleşmelerden ayıran bu kişisel bağımlılığı azaltmak, işverenin yönetim hakkını sınırlamak için işçinin belirli oranda korunması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ (ÖZELLİKLERİ)

- İşçinin, çalışma yaşamının ve işyeri ortamının yarattığı fiziki tehlikelere (iş kazaları ve meslek hastalıklarına) karşı da korunması gerekmektedir.
- İşçinin kişiliğinin, onurunun, sağlığının ve beden bütünlüğünün korunması da gerekir.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ (ÖZELLİKLERİ)

- İşçinin korunması ilkesi, sosyal devlet anlayışına uygun olarak anayasanın 49/2 maddesinde, “ **Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.**” denilmek suretiyle açık bir biçimde ifade edilmiştir.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ (ÖZELLİKLERİ)

- İş hukukunda işçilerin korunması ilkesi söz konusu ise de, bunu sınırsız bir biçimde genişletmek mümkün değildir.
- İş Hukukunun en son amacı tüm diğer hukuk dallarında olduğu gibi toplum yararadır.
- İşçi yararına yorum ilkesi: İş hukuka özgü bir yorum yöntemi olmakla birlikte, bunun her durumda geçerli ve mutlak bir yöntem olarak kabul edilmesi de mümkün değildir.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

I. Resmi Kaynaklar:

A- Anayasa : İş hukukunda da resmi kaynakların başında ve tüm kaynakların üstünde Anayasa yer alır. Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Anayasanın 49 vd. maddelerinde çalışma yaşamına ve iş hukukuna ilişkin sosyal (ve ekonomik) haklar öngörülmüştür.

B- Yasalar : Anayasadan sonra İş Hukukunun en önemli kaynağını İş Yasaları oluşturur.

4857 sayılı İş Kanunu,

854 sayılı Deniz İş Kanunu,

5953 sayılı Basın İş Kanunu,

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,

Ayrıca, SGK Kanunu, Hafta Tatili Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri hakkındaki Kanun başlıca yasalar arasında sayılabilir.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

Yürütme Kaynakları :

İş yasalarında yer alan hükümlerin ayrıntıları, uygulama şekilleri ve teknik yönleri yine bu yasaların verdiği yetkiye dayanılarak yürütme organı tarafından çıkarılan **tüzük ve kararnameler** ile Başbakanlık, Bakanlıklar ve diğer kamu tüzel kişileri tarafından çıkarılan **yönetmelikler** sayılabilir.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

Yargı Kararları:

İş uyuşmazlıklarının çözümü için yargı organlarınca verilen kararlar iş hukukunun *yardımcı kaynaklarıdır*.

İş hukukunda da yargı kaynakları Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay kararlarından oluşur.

Uluslararası Kaynakları :

Uluslararası kaynakları arasında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) hazırladığı Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri, Avrupa Birliğinin, Avrupa Konseyinin sözleşmeleri ile ikili sözleşmeler sayılabilir.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

Özel Kaynaklar :

- Toplu iş sözleşmeleri,
- Bireysel iş sözleşmeleri,
- İşyeri iç yönetmelikleri,
- İşyeri uygulamaları,
- İşverenin yönetim (talimat verme) hakkı sayılabilir.

BİREYSEL İŞ HUKUKUNUN UYGULAMA ALANLARI

- 4857 s. İş Kanunu'nun 1.maddesinde,
“Bu kanun, 4.ncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.”
denilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ve yukarıda sayılan kanunlar tüm sanayi, ticaret ve tarım faaliyetleri kapsama almışsa da, bunun bir kısım istisnaları da bulunmaktadır.

İSTİSNALAR (1)

DENİZ TAŞIMA İŞLERİ :

Deniz İş Kanunu kapsamına giren, denizlerde, göllerde ve nehirlerde (insan, hayvan, eşya) taşıma işleri kural olarak İş K. kapsamı dışındadır.

Buna karşılık, kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işlerinde çalışanlara,

Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, *denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerde çalışanlara*, Örneğin: Balık, balık yumurtası, sünger gibi deniz ürünleri üreticileri ile onların yanında çalışanlara İş K. uygulanır.

İSTİSNALAR (2)

HAVA TAŞIMA İŞLERİ:

Hava taşıma işleri kural olarak İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur. Ancak,

Havacılığın tüm yer tesislerinde yürütülen işlerde çalışanlara İş K. uygulanır. Örneğin: Pilot, hostes, makinist, telsizci gibi uçuş personeli kapsam dışında bırakılmış, buna karşılık havacılığın tüm yer tesislerinde çalışanlara İş K.uygulanır.

İSTİSNALAR (3)

TARIM VE ORMAN İŞLERİ:

50'den az işçi çalıştırılan(50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İş K.uygulanmaz. Ancak,

Tarımdan elde edilen ürünlerin(zeytin ve süt gibi) işlenmesi, zeytinyağı ve peynir üretimi işinde çalışanlara, İş K.uygulanır.

İSTİSNALAR (4)

- Tarım araçları, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işlerde çalışanlara,
- Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, imalathane, atölye, depo, lojman inşaatında çalışanlara,
- Halkın yararlanmasına açık olan veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri, belediyelerin veya diğer kamu kuruluşlarının halkın yararlanmasına açık park ve bahçe işlerinde çalışanlara, İş K. uygulanır.

İSTİSNALAR (5)

- **AİLE EKONOMİSİ SINIRLARI İÇİNDE KALAN, TARIMLA İLGİLİ HER ÇEŞİT YAPI İŞLERİ İŞ K. KAPSAMI DIŞINDADIR.**
- **BİR AİLENİN ÜYELERİ ve 3.DERECEYE KADAR (3.DERECE DAHİL) HISIMLARI ARASINDA DIŞARIDAN BAŞKA BİRİ KATILMAYARAK EVLERDE VE EL SANATLARININ YAPILDIĞI İŞLERDE İŞ K.KAPSAMI DIŞINDADIR.**

İSTİSNALAR (6)

- **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HÜKÜMLERİ SAKLI KALMAK ÜZERE ÇIRAKLAR HAKKINDA İŞ K.UYGULANMAZ.**
- **SPORCULAR HAKKINDA İŞ K.UYGULANMAZ.**
- **REHABİLİTE EDİLENLER HAKKINDA İŞ K.UYGULANMAZ**
- **507 S.K.nun 2.maddesi tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde İş K.uygulanmaz.**

18.05.2013 TARİHİNDE YAPILAN SINAVDA

- **Aşağıda belirtilen iş veya iş ilişkilerinden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir?**
- **Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler**
- **Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri**
- **50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri**
- **Deniz ve hava taşıma işleri**
- **DOĞRU CEVAP : (A) seçeneği**

İŞ HUKUKU İLE İLGİLİ GENEL TANIMLAR

İşçi: Bir iş sözleşmesine dayanarak ücret karşılığı çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır.

İşveren: Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.

İşveren Vekili: İşyerinde işveren adına hareket eden, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.
(İş K.m.2)

ALT İŞVEREN

- **Alt İşveren:** Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran kişiye alt işveren denir.
- Asıl işveren alt işveren arasında kurulan ilişkiye de asıl işveren alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile **birlikte sorumludur.**(İş K. m.2)

ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KOŞULLARI

- İşyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı,
- İşin asıl işverene ait işyerinde yapılması,
- İşin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması
- İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması
- İşçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması,

ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KURULMASININ SINIRLARI

- **Alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayanmaması:**
Bazı işyerlerinde işler düzenlenen muvazaalı ihaleler yoluyla alt işveren olarak gösterilen kişilere verilmekte, bu kişiler yapılan yeni ihaleler yoluyla sürekli değişmekte ancak taşeronun işçisi olarak gösterilen işçiler sözleşmesi biten taşeronlar tarafından götürülmemekte, çalışmalarını işyerinde aralıksız asıl işverenin yönetimi altında ondan ücret almak suretiyle sürdürmektedirler. Böylelikle bazı işverenler gerçekte kendi işçisi olan ancak alt işveren işçisi olarak gösterdikleri bu işçileri daha az ücret ve çalışma koşullarında çalıştırılmaktadırlar.

ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KURULMASININ SINIRLARI

Yasada yer alan sınırlamalar :

- İş K.m.2/7. fıkrasında, “...Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.” Bu hükümle getirilen sınırlama asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınamaması değil, işe alınan bu işçilerin *haklarının kısıtlanmamasıdır*.
- İşyerinde çalıştırılan işçilerle alt işveren ilişkisinin kurulamaması

ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KURULMASININ SINIRLARI

Yardımcı İş : İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş olarak tanımlanmıştır.

Asıl işin bölünememesi: İş K.M.2/7. fıkrasında, “ *İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında **asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez***” bu hükümle işyerinin aynı bölümünde hatta aynı üretim bandında çalışan işçilerin bir kısmının asıl işverenin diğer kısmının da muvazaalı şekilde alt işverenin işçisi olarak gösterilmesi ve asıl işverenin işçilerinin daha iyi çalışma koşullarında çalışmaları veya toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları buna karşılık alt işveren işçisi olarak gösterilenlerin bu haklardan yoksun bırakılmaları mümkün olmayacaktır.

18.05.2013 TARİHİNDE YAPILAN SINAVDA

- Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?
- Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı
- Daha önce asıl işverenin işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin hissedarı olması onun alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.
- Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- Asıl işverenin işyerinde mal ve hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri bulunmamalıdır.
- Doğru cevap : D

İŞ HUKUKU İLE İLGİLİ GENEL TANIMLAR

İşyeri: “ *İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim..*” olarak tanımlanmaktadır.

İşyerine Bağlı Yerler: İşyerine *nitelik* yönünden bağlılığı bulunan ve aynı *yönetim* altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile **eklenti ve araçlar da işyerinden sayılır.**

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8/1. maddesinde,
“ İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” diye tanımlanmıştır.
- Ayrıca İş Kanununun 2/1. maddesinde, “ İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.” hükmüne yer verilmiştir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI VE ÖZELLİKLERİ

- İş Görme Unsuru,
- Ücret ödeme unsuru
- Bağımlılık unsuru
- Kişisel İlişki Kurulması : işçi ile işveren arasında kişisel ilişkiler kuran bir sözleşmedir.
- Karşılıklı Borç Doğurması : Gerek işçiye gerekse işverene başta iş görme ve ücret olmak üzere karşılıklı borçlar yüklediğinden karşılıklı borç doğuran sözleşmeler arasında yer alır.
- Sürekli Borç İlişkisi Yaratan Bir Sözleşme Olması : Tarafların karşılıklı edimleri devamlıdır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

Sürekli ve Süreksiz iş sözleşmeleri;

- İş sözleşmeleri açısından yapılan sürekli-süreksiz iş sözleşmesi ayırımı, "**sürekli iş**", "**süreksiz iş**" temeline dayanmaktadır.
- İş Kanununa göre, **nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş** denir.
- Süreksiz işlerde **4857 sayılı yasanın pek çok hükmü uygulanmaz. (Md.3-8-12-13-14-15-17...**

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

- **Belirsiz süreli iş sözleşmesi** : İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesidir.
- **Belirli süreli iş sözleşmesi** : Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılan sözleşmedir.
Ayrıca, tarafların özgür iradeleri ile tespit edilen ve belirli süreler için yapılan sözleşmeler de belirli süreli iş sözleşmeleridir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

- **Tam süreli iş sözleşmesi** : kanunen belirlenmiş haftalık ve günlük çalışma sürelerini kapsayan sözleşmelerdir.
- 4857 sayılı yasanın 63. maddesine göre haftalık çalışma süresi 45 saattir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi : haftalık iş süresi, o işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranından fazla olamaz.

Çağrı esasına dayalı iş sözleşmeleri de kısmi süreli iş sözleşmesidir. Aksi kararlaştırılmadıkça haftada (20), günde 4 saatlik çalışma esasına dayanır. İşçi çağırılmasa da bu ücrete hak kazanır

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

- Deneme Süreli İş Sözleşmesi :Belirli süreli veya belirsiz süreli bir işte işe alınan işçi ile bunu çalıştıran işveren arasında yapılan sözleşmelere taraflar isterler ise en fazla 2 aylık bir deneme süresi koyabilirler. Bu süre ancak TİS ile 4 aya çıkarılabilir.
- Bu süre içerisinde taraflar iş sözleşmesini herhangi bir ihbara gerek olmaksızın feshedebilirler.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

- **Takım Sözleşmesi** : İş K.Md.16'da, " Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen, bu işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir" şeklinde tanımlamıştır.
- Yazılı olarak yapılmadıkça hukuken geçerli değildir.
- Takımda yer alan tüm işçiler işe başlamadıkça geçerlilik kazanmaz.
- İşçiler işe başlayınca her işçi ile ayrı ayrı yapılmış iş sözleşmesi haline dönüşür.

YAZILI YAPILMASI GEREKEN İŞ SÖZLEŞMELERİ

- Belirli süresi 1 yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmesi,
- Çağrı üzerine çalışmayı ön gören iş sözleşmesi,
- Takım sözleşmesi,
- Çıraklık sözleşmesi,
- Gemi adamı ile yapılacak iş sözleşmesi,
- Gazeteci ile işveren arasındaki iş sözleşmesi,
- Toplu iş sözleşmesi.

İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLARI

- İş Görme Borcu
- İşin Özenle Görülmesi Borcu
- İşin İşçinin Kendisi Tarafından Görülmesi Borcu
- Sadakat Borcu
- Çalışma Koşullarına Uyma ve İtaat Borcu

İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLARI

- Ücret Ödeme Borcu
- İş Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemleri Alma Borcu
- İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu
- Eşit İşlem Borcu
- Diğer Borçları
 - § Çalışma Belgesi Verme Borcu
 - § İşçinin Buluşlarının Karşılığını Ödeme Borcu
 - § İşçi Özlük Dosyası Defteri Tutma Borcu
 - § İşten Ayrılma Bildirgesi Verme Borcudur

ÜCRETİN TANIMI

- Ücret : Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para olarak ödenen tutarıdır.

ÜCRETİN TÜRLERİ

- **Zamana göre ücret** : Saat, gün, hafta, ay gibi zaman dilimi esas alınarak ödenen ücrettir.
- **Akort (Parça başı) Ücret** : İşçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre ödenen ücrettir.
- **Yüzde Usulü Ücret**: Otel, lokanta gibi yerlerde belirli bir yüzde olarak eklenerek müşterilerden alınan paraların işyerinde çalışan tüm işçilere belirli oranlarda ödenmesi şeklinde uygulanan ücrettir.
- **Götürü Ücret**: Yapılan işin sonucuna göre ödenen ücrettir.
- **Prim**: İşçinin üstün bir çaba göstererek yapmış olduğu işin karşılığı olarak ödüllendirilmesi amacıyla ödenen ücrettir.
- **İkramiye** :
- **Komisyon Ücreti** :
- **Kârdan Pay Alma** şeklinde sayabiliriz.

ÜCRETİN BELİRLENMESİ

- İş sözleşmesinin yapılması sırasında taraflarca kararlaştırılır. İşveren ve işçi, diledikleri tutarda ücreti belirleyebilirler. Ama bu **miktar asgari ücretin altına inemez.**
- **Aynı nitelikte ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere, cinsiyet ayrımcılığı sebebi ile farklı ücret verilemez.**

ÜCRETİN ÖDENME ŞEKLİ

- Ücret, prim, ikramiye ve her çeşit istihkakının açtırılan bir banka hesabına, eğer **çalışan sayısı 10'dan az ise işyerinde Türk Lirası ve para olarak en geç ayda bir ödenmesi gereklidir.**
- Ücretin yabancı para olarak ödenmesinin kararlaştırılması halinde ödeme günündeki rayice göre Türk Parası ile ödenir.
- İş Kanunu ücretin mal olarak ödenmesini engellemektedir.

ÜCRETİN ÖDEME YERİ

- **Ücret**, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabında ödenmesi gerekir.
- Ücret ödemelerinin yapılıp yapılmadığı, banka kayıtlarının incelenmesi suretiyle tespit edilebilecektir,

ÜCRETİN ÖDEME ZAMANI

- İşçi ücretleri : işin ifasından sonra ödenir.
- Sözleşmeyle ücretin peşin ödenmesi öngörülmüş olabilir.
- Basın İş Kanununa göre, gazeteciler için kararlaştırılan ücret her ay peşin olarak ödenir.
- İşçi ücreti niteliği itibariyle düzenli aralıklarla ödenmelidir. Yasada, ücretin “ ***en geç ayda bir ödeneceği, sözleşmelerle ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği hükme bağlanmıştır.***

ÜCRETİN ÖDENMESİNİN İSPATI

- Ücretin ödendiğini ispat yükü işverene aittir. Nitekim Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadı da bu yöndedir.
- İşveren, ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini **işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları/ücret hesap pusulaları veya ödeme makbuzları,ibraname gibi belgelerle** ispatlamak durumundadır.

ÜCRETE İLİŞKİN ZAMAN AŞIMI

- İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrasına göre, **“ ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır”**

ÜCRETİN ÖDENMEMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

- İşçi, ücretinin ödenmemesi halinde zamanaşımı süresi içinde **eda davası** açarak ücretinin ödenmesini talep edebilir.
- Gününde ödenmeyen ücretler için yasal faiz değil **mevduata uygulanan en yüksek faiz** uygulanır.
- Ayrıca ücretin ödenmemesi nedeniyle işçi, çalışmaktan kaçınabilir. (İş K.Md.34)

ÇALIŞMA SÜRELERİ

- İş Kanunu'nun 63. vd. maddelerinde çalışma (iş) süreleri ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.
- Genel bakımdan **çalışma süresi haftada en çok 45 saattir.** Aksi kararlaştırılmadıkça bu süre İşyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.
- Haftalık ve günlük çalışma sürelerinin azami sürelerle sınırlandırılmasının temel nedeni ***“ işçinin sağlığının ”*** korunmasıdır.

HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİNİN İŞ GÜNLERİNE BÖLÜNMESİ VE DENKLEŞTİRME

- Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi,işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.
- Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi çalış(ıl)ması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde ***Denkleştirilir.*** Bu düzenleme ile çalışma sürelerinin ***esnekleştirilmesi*** yoluna gidilmiştir.

TELAFİ ÇALIŞMASI

- Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için ***telafi çalışması* yaptırabilir**. Bu süreler **günde üç saati aşamaz** ve fazla çalışma sayılamaz. Telafi çalışması **tatil günlerinde yaptırılamaz**.

ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

- Yer altında veya su altında yapılan ilerde işçilerin kuyulara inmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için geçen süreler
- Çalıştırılmak üzere gönderilmede yolda geçen süreler
- İşçinin iş görmeye hazır durumda beklemesi
- İşçinin işyeri dışında asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, süt izinleri,

FAZLA ÇALIŞMA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

- **Fazla Çalışma:** kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.
- **Fazla sürelerle çalışma :** haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, 45 saate kadar yapılan çalışmalar, fazla sürelerle yapılan çalışmadır.

FAZLA ÇALIŞMANIN KOŞULLARI

- İşçinin onayının alınması gerekir.
- Yıllık 270 saatlik sınırın aşılmaması gerekir.
- Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.
- Fazla çalışma yasaklarının bulunmaması gerekir. (Sağlık kuralları bakımından günde 7.5 saat ve daha az çalışılması gereken işler, gece döneminde yürütülen işler, yer altında yapılan işler)

FAZLA ÇALIŞMA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA ÜCRETİ

- Fazla çalışma ücreti :normal çalışma ücretinin **saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi** suretiyle hesaplanır.
- Fazla sürelerle çalışma ücreti : normal çalışma ücretinin **saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesi** suretiyle hesaplanır.
- Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat 15 dakikayı **serbest zaman olarak** kullanabilir.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ İLE BU GÜNLERDE ÇALIŞILMASI VE ÜCRETİ

- Ulusal bayram ve genel tatil günleri: 2429sayılı “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun” da belirtilmiştir.
- İş K. Md.44’e göre, genel tatil günlerinde asıl olan işçilerin çalışmamasıdır.
- Bunun istisnası işçilerin çalıştırılabileceğinin sözleşmelerle kararlaştırılmış olmasıdır.
- Bu günlerde çalışılması halinde, her tatil günü için bir kat fazla günlük çıplak ücret ödenir.

HAFTA TATİLİ VE ÜCRETİ

- İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili verilir.
- Hafta tatili ücreti işçinin temel (çıplak) ücretidir.
- Hafta tatilinde çalışılması halinde 1.5 günlük ücret daha ödenmesi gerekir.(toplam:2,5 günlük ücret ödenmesi gerekecektir.

GECE ÇALIŞMASI

- **Gece en geç saat 20'de başlayarak en erken saat 06'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir.**
- **İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez.**
- **Gece çalıştırılacak işçileri sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir.**

18.05.2013 TARİHİNDE YAPILAN SINAVDA

- Aşağıda gece çalışması ile ilgili olarak verilen bilgilerden hangisi yanlıştır?
- a- Gece çalışması en geç saat 20.00'de başlar.
- b- Gece çalışması en erken 06.00 'ya kadar devam eder.
- c- Gece çalışma süresi 7.5 saati geçemez.
- d- Gece çalışması sayılabilmesi için çalışma süresinin en az üçte ikisinin gece çalışma saatleri içinde olması gerekir.
- CEVAP : D

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASI (1)

- Hukukumuzda çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları bakımından korunması anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Anayasanın 50. maddesinde, *“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”* denilmektedir.

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASI (2)

- **Hukukumuzda en az çalışma yaşı İş.K.nun 71. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddenin 1. fıkrasında, “ 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler” denilmektedir.**

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASI (3)

- Çocuk ve Genç İşçilerin çalıştırılma usul ve esasları hakkında yönetmelikte,
- GENÇ İŞÇİ : 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış işçi,
- ÇOCUK İŞÇİ : 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade eder.
- İş Kanununda ve Yönetmelikte çocuk ve genç işçilerin sağlığını korumak amacıyla diğer işçilerden farklı bir biçimde kısıtlanmış *iş süreleri* getirilmiş ve okula devam eden çocukların iş süreleri ayrıca düzenlenmiştir.

YILLIK ÜCRETİ İZİN

- **Yıllık ücretli izin:** İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden, işyerine girdiği günden başlayarak, deneme süresini de kapsamak üzere, en az bir tam yıl çalışanlara yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakından vazgeçilemez.
- Hizmet süreleri;
 - bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 14 gün,
 - beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlara 20 gün,
 - on beş yıl ve daha fazla olanlara 26 gün yıllık ücretli izin verilir.

Ancak, on sekiz yaşından küçük çocuk ve genç işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık izinin kıdemlerine bakılmaksızın yirmi günden az olamaz.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

- Tarafların anlaşması (ikale):Tarafların anlaşmasıyla iş akdinin sona ermesi bir fesih sayılmaz. Çünkü fesih: tek taraflı irade beyanıyla sözleşmeyi sona erdiren bir bozucu yenilik doğuran haktır.Buna karşılık ikale, karşılıklı ve birbirine uygun iki iradenin birleşmesi ile meydana gelir.
- Belirli sürenin sona ermesi: Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı halinde kurulabilir. Bu koşulların varlığı nedeniyle belirli süreli olarak yapılabilen belirli süreli iş akdi sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona erer. Ayrıca taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur. (B.K.Md.338)
- Ölüm:
- İşverenin Ölümü: İş sahibi öldüğü takdirde, sözleşme onun şahsı nazara alınarak yapılmış ise sözleşme son bulur. Bu durumda işçi bir zarara uğrarsa, işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun tazminat isteyebilir.(Örneğin: Yaşlı bir hastaya bakmak için bir hemşire ile sözleşme yapılması bu niteliktedir.

İŞ AKDİNİN FESHİ VE FESİH TÜRLERİ

- **Sürelî fesih** : Belirsiz süreli iş akdiyle çalışan işçilerin sözleşmeleri İş K.17. maddesinde öngörülmüş bulunan bildirim sürelerine uymak suretiyle veya bu sürelerle ilişkin ücretin peşin ödenmesi yoluyla yapılan fesihtir.
- İş 6 aya kadar sürmüş işçi için 2 hafta,
- İş 6 aydan 1.5 yıla kadar sürmüş işçi için 4 hafta,
- İş 1.5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş işçi için 6 hafta,
- İş 3 yıldan fazla sürmüş işçi için 8 hafta önce durumun karşı tarafa bildirilmesi gerekir.
- İşveren, bu sürelerle ilişkin ücreti peşin ödemek suretiyle de iş sözleşmesini feshedebilir. (*ihbar tazminatı*)

İŞ AKDİNİN FESHİ VE FESİH TÜRLERİ

- **Haklı nedenle derhal fesih:**

- a- İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı:**

- * Sağlık sebepleri
 - * Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
 - * Zorlayıcı sebepler (İş K. Md.24)

İŞ AKDİNİN FESHİ VE FESİH TÜRLERİ

- **Haklı nedenle derhal fesih:**

- a- İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı:**

- * Sağlık sebepleri
 - * Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
 - * Zorlayıcı sebepler
 - * İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim sürelerini aşması, (İş K.Md.25)

DERHAL FESİH HAKKININ KULLANMA SÜRESİ

- İş K.24 ve 25. maddelerinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak 6 iş günü geçtikten sonra ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (İş K.Md.26)

YENİ İŞ ARAMA İZNİ

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanabilir.
- İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder. (İş K. Md.27)

KIDEM TAZMİNATI

- **Kıdem tazminatı**, yasada belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş akdinin yine yasada sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işçiye (veya mirasçılara) kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir paradır.

KIDEM TAZMİNATI

- İş Kanununa tabi işçilerin iş sözleşmelerinin:
- İşveren tarafından bu kanunun 25/II. Maddesinde gösterilen sebepler dışında,
- İşçi tarafından bu kanunun 24. maddesi uyarınca,
- Muvazzaf askerlik hizmeti dolaysıyla,
- Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,
- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içersinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde
- İşçinin ölümü nedeni ile son bulması hallerinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

KIDEM TAZMİNATI

- Kıdem tazminatı işçinin son ücreti üzerinden hesaplanır.
- Esas alınacak ücret geniş anlamda ücrettir. İşçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Bu nedenle ikramiye, prim, çocuk veya aile yardımı, yemek, giyim, yakacak gibi her türlü yardımlar hesaba katılır.

Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması (İş Güvencesi)

- **İş güvencesinin koşulları :**
- 30 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyeri
- En az 6 aylık kıdemi,
- Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi,
- İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili olmaması,

Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar

Ulusal Kuruluşlar :

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
 - * İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile bağlı kuruluşu
İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM)
 - * İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
 - * Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
 - * Sosyal Güvenlik Kurulu (SGK)

Uluslararası Kuruluşlar:

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO)
- BM Çevre Programı (UNEP)

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

- **Uluslararası Çalışma Örgütü** ya da **ILO** (*International Labour Organisation*), ülkelerdeki çalışma yasalarında ve bu alana ilişkin uygulamalarda standartları geliştirmek ve ileriye götürmek gibi bir amaçla kurulan kuruluştur. Merkezi [İsviçre](#)'nin [Cenevre](#) kentinde bulunmaktadır.
- ILO [1919](#)'da [Versailles Barış Anlaşması](#) uyarınca kurulmuş ve [1946](#) yılında BM'nin (Birleşmiş Milletler) uzmanlık kuruluşu olmuştur. Sosyal adalet ilkeleri, evrensel insan ve çalışma haklarının korunması temelinde kurulmuştur

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

- ILO , Uluslararası çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla ifade etmektedir. Bu sözleşme ve tavsiyeler temel çalışma hakları, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık, zoraki emeğin ortadan kaldırılması, fırsat eşitliği, ve çalışma hayatı ile ilişkili diğer konularda asgari standartlar koymaktadır.
- Aynı zamanda başta mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon, çalışma politikası, emek yönetimi, çalışma hukuku ve endüstriyel ilişkiler, çalışma koşulları, işletme gelişimi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda teknik yardım sunmaktadır.
- Bağımsız işveren ve işçi örgütlerinin gelişimini teşvik etmekte ve bu örgütlere eğitim ve danışma hizmetleri vermektedir. Birleşmiş Milletler içinde ILO eşit katılımlı işçi ve işveren örgütleri ve de hükümetin yönetim organları ile birlikte üçlü bir yapı oluşturmaktadır.

TÜRKİYE'NİN İMZALADIĞI ILO SÖZLEŞMELERİ

- 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
- 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi
- 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
- 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
- 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
- 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi
- 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar Ve Gemi Zabitlerinin
- Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme

TÜRKİYE'NİN İMZALADIĞI ILO SÖZLEŞMELERİ

- 5 No'lu Gemi Adamlarının hastalanması, yaralanması ya da ölümü halinde armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
- 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme
- 73 No'lu Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme
- 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi
- 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi

TÜRKİYE'NİN İMZALADIĞI ILO SÖZLEŞMELERİ

- 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
- 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme
- 94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi
- 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
- 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)
- 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- 99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi
- 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
- 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi

TÜRKİYE'NİN İMZALADIĞI ILO SÖZLEŞMELERİ

- 108 No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme
- 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
- 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi
- 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi
- 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
- 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
- 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)

TÜRKİYE'NİN İMZALADIĞI ILO SÖZLEŞMELERİ

- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme
- 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
- 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
- 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
- 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
- 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme
- 153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme

TÜRKİYE'NİN İMZALADIĞI ILO SÖZLEŞMELERİ

- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
- 166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
- 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

No. 29: Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)

Sözleşme; Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesini öngörür.

Ancak, askerlik hizmeti, mahkumların belirli bir denetime göre çalıştırılmaları, bu arada savaş, yangın ve deprem gibi olağanüstü durumlarda gerek duyulan çalıştırma biçimleri için istisna tanınır.

No. 67: Örgütçünün Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)

- Bütün işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlene katılma haklarını güvence altına almakta ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden bağımsız serbestçe işlev görebilmelerini sağlayacak güvenceler getirir.

Bazı önemli ILO sözleşmeleri

No.98: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)

Sendika ayrımcılığı gözetilmesine, farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahale etmelerine karşı ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine yönelik önlemler getirmektedir.

Bazı önemli ILO sözleşmeleri

No.100: Ücret Eşitliği Sözleşmesi (1951)

Erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngörmektedir.

Bazı önemli ILO sözleşmeler

105: Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957)

Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın herhangi bir biçiminin siyasal zorlama ve eğitime, siyasal ya da ideolojik görüşlerin açıklanması nedeniyle cezalandırma, işgücünü harekete geçirme, çalışma disiplini sağlama, ayrımcılık ve grevi katılanları cezalandırma aracı olarak kullanılmasını yasaklamaktadır.

Bazı önemli ILO sözleşmeleri

No. 111: Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)

İş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliği geliştirme çağrısında bulunmaktadır.

Bazı önemli ILO sözleşmeleri

No. 138: Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)

İşe kabulde asgari yaşı zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaştan daha düşük olamayacağını öngörerek çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır.

Bazı önemli ILO sözleşmeleri

No. 182: Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999)

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin acilen ve etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasını öngörmektedir.

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında kölelik ve benzeri koşullarda çalıştırılma, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınma, fuhuş ve pornografi amaçlarıyla ve yasa dışı işlerde kullanılma ve bu arada çocukların sağlığına, güvenliğine ve ahlaki değerlerine zarar verecek işler yer almaktadır.

İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

- **Cezai Sorumlulukları :**
- **Hukuki Sorumlulukları**

Cezai Sorumluluklar : TCK'na göre;

- **Ceza** olabilmesi için bir suçun işlenmesi gerekir.
- **Kast** : Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır.
Kasıt, suçun bilerek ve sonucun istenerek gerçekleştirilmesidir.(Madde:21)
Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, suçun bilinerek fakat sonucun istenmeyerek gerçekleştirilmesidir.(Madde:22)

Taksirle öldürme : Madde:85

- Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, **3 yıldan 6 yıla kadar** hapis cezası ile cezalandırılır.
- Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi **3 yıldan 15 yıla** kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

TAKSİRLE YARALAMAYA SEBEP OLMA (I)

TCK Madde 89

- Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, **üç aydan bir yıla kadar hapis** veya adlî para cezası ile cezalandırılır.

Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,
- Vücudunda kemik kırılmasına,
- Konuşmasında sürekli zorluğa,
- Yüzünde sabit ize,
- Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,
- Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına,

Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

TAKSİRLE YARALAMAYA SEBEP OLMA (II)

TCK Madde 89

Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- ✎ İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,
 - ✎ Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
 - ✎ Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,
 - ✎ Yüzünün sürekli değişikliğine,
 - ✎ Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine,
- neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen **ceza, bir kat artırılır.**

TAKSİRLE YARALAMAYA SEBEP OLMA (III)

- Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, **altı aydan üç yıla** kadar hapis cezasına hükmolunur.
- Bilinçli taksir hali hariç olmak üzere, bu maddenin kapsamına giren suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlıdır.
 - Bu suçlarla ilgili mağdur kişi **6 ay içinde şikayette bulunmadığı takdirde** soruşturma ve kovuşturma yapılamaz.

B-HUKUKİ SORUMLULUKLAR

1-İş Kanunu Yönünden:

İşverenin; İK Madde 77' ye göre;

- **Önlem alma,**

- **Eğitim,**

- **Denetim ve**

- **Gözetim**

sorumluluğu bulunmaktadır.

1-ÖNLEM ALMA- KORUMA SORUMLULUĞU

İş Kanunu Madde:77

- İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve iş 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.
- İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını **denetlemek**, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler,alınması gerekli tedbirler,yasal hak ve sorumlulukları konusunda **bilgilendirmek** ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği **eğitimi** vermek zorundadırlar.

1-İŞ KANUNU YÖNÜNDEN:

- ➡ Bu bölümde ve İSG ne ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.
- ➡ İş Kanununun İdari Para Cezalarını düzenleyen 104, 105, 107, 108.maddeleri.
- ➡ İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç 2 iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

İDARİ YAPTIRIM:

İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması:

- İş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işverenler bazı idari yaptırımlarla karşılaşır.
- İdari yaptırımlar, hukuki yaptırımlardan farklıdır, herhangi bir yargı kararına gerek olmadan **doğrudan idare tarafından uygulanır.**
- İşyerlerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması, işyerinde işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir hususun tespiti halinde gerçekleştirilen bir yaptırımdır. (İK.Md. 79)

B- HUKUKİ SORUMLULUKLAR

2- SGK Yönünden:

- **İşverenin İş Kazasını Bildirim Sorumluluğu**
- **Madde 13:**
 - İşverenlerce, meydana gelen iş kazasının, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.
 - Üç günlük süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.

18.05.2013 TARİHİNDE YAPILAN SINAVDA

- **5510 sayılı Kanun'a göre ölümlü olmayan iş kazalarının SGK'ya bildirilmesi kaç iş günü içinde yapılmalıdır?**
- **A) 1 B) 2 C) 3 D) 4**
- **Cevap : 3**

2- SGK Yönünden:

Sağlanan Haklar: Madde 16;

İş kazası, meslek hastalığı sigortasında sağlanan haklar şunlardır:

- Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Geçici İş Görmezlik Ödeneği

Madde 18-

- ☛ Kurumca yetkilendirilen Hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;
- ☛ İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş görmezliğe uğrayan sigortalıya her gün için;
- ☛ Yatarak tedavilerde **günlük kazancının yarısı**, ayaktan tedavilerde ise **üçte ikisi** miktarında geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Sürekli İş Görmezlik geliri

Madde:19

- ➡ İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca **meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış** bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır.

Sürekli İş Görmezlik Gelirinin Hesaplanması

Madde 19-

- Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, aylık kazancının % 70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir.
- Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanır.

İŞVERENİN SORUMLULUĞU(I)

- **MADDE 21-**

- İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki **ilk peşin sermaye değeri toplamı**, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, **Kurumca işverene ödettirilir.** İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.
- İş kazasının, belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.

İŞVERENİN SORUMLULUĞU(II)

SAĞLIK RAPORU

- Çalışma mevzuatında **sağlık raporu** alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir.

Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu

- İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki **ilk peşin sermaye değerinin yarısı**, zarara sebep olan **üçüncü kişilere** ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Rücu edilir. **(5510 Madde 21)**.

Kamu görevlileri ve Sigortalının Sorumluluğu

- Kamu Görevlilerine kesinleşmiş mahkeme kararı dışında Rücu davası açılmaz.
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca Rücu edilmez.(5510 Md.21)

Sigortalının tedavi olmadaki şahsi hatası

- Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirleri tamamen ve kısmen eksiltilir veya geri alınabilir.(Madde 22)

Süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluk

- **MADDE 23-**

- ☛ Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, ...meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir.
-
- ☛ Yukarıdaki fıkrada belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin bağladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı **sorumluluk halleri** aranmaksızın, **işverene ayrıca ödettirilir.**

Kısa vadeli sigorta kollarında dikkate alınmayan süreler

MADDE 24-

- Herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi,
- Hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre,
- İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre,
- Sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre,
- 18 inci maddede belirtilen çalışma sürelerine girmediği gibi, iş göremezliğin başladığı veya hastalığın anlaşıldığı yahut doğumun olduğu tarihten önceki bir yılın hesabında da dikkate alınmaz.

Malul Sayılma

Madde 25-

- Sigortalının çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır.

B- HUKUKİ SORUMLULUKLAR

3- Borçlar Kanunu Yönünden

BK 332 :

- ➡ İş sahibi akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebilecek derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri tedarikine mecburdur.

B- HUKUKİ SORUMLULUKLAR

1-Destekten yoksun kalma tazminatı:

BK. Madde 45-2;

Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir.

☛ İş Kazası veya Meslek Hastalığı sonucu işçi ölürse yakınları desteklerini yitirmiş olabilirler. Bu desteğin sağlanması esastır.

☛ Tazminatın istenebilmesi için bakım gücü ve bakım ihtiyacının bir arada bulunması şarttır.

1-Destekten yoksun kalma tazminatı:

- Ölen işçinin iş görebilirlik çağında (60 Yaş) elde edeceği kazancından, desteğine muhtaç olan yakınlarına ayırabileceği tutarın peşin ve toptan ödenmesidir.
- Sadece kan bağı olanlar değil destek gören diğer kimselerde tazminat alacaklısı olabilir.
- Yardım edilenler işçinin mirasçısı iseler ve terekeden ihtiyaçlarını karşılamışlarsa tazminat alamazlar.

2-Maddi tazminat

BK Madde 46-

- ✚ İşçi, işverenin kusuru nedeni ile uğradığı bedensel ve ruhsal zararlarını işverene tazmin ettirebilir.
- ✚ İşçinin çalışma gücünde meydana gelen eksilme nedeniyle uğradığı gelir kaybının giderilmesi amacı esastır.
- ✚ Tazminattan işçinin varsa kusuru nispetinde indirim yapılır.
- ✚ SSK ca işçiye bağlanan gelirin peşin sermaye değeri de tazminattan düşülür.
- ✚ Maddi tazminat davaları düşük açılıp bakiye hakkım saklı kalmak üzere denilebilir.

3-Manevi tazminat (BK. Madde 47-49)

➡ Zarar gören işçinin veya ölmüşse yakınlarının manevi tazminat isteyebilmesi için **işverenin kusuru** şarttır.

➡ Ayrıca tarafların iktisadi durumları, duyulan manevi acının ağırlığı ve şiddeti, süresi vb. özel durumlar dikkate alınır.

➡ Ölüm halinde “**ailenin ailesi**” ve **nişanlı, evlatlık ve evlilik dışı çocuklar ve çok özel arkadaşlar** gibi duygusal ilişkisi olan kişilerde **manevi tazminat** talep edebilirler.

3-Manevi tazminat

- ☛ Yaralanma halinde manevi tazminat davasını ancak kazazede açabilir.
- ☛ Manevi tazminat davalarında miktar net olarak belirtilir.
- ☛ İşçinin varsa kusuru oranında indirim yapılarak tazminata karar verilir.

Diğer Hususlar

- ✎ İşverenlere karşı açılacak davalarda zaman aşımı 10 yıl,
- ✎ SGK'na karşı zaman aşımı 5 yıldır.
- ✎ Ceza mahkemelerinde kesinleşen hüküm, hukuk mahkemelerini **KUSUR ORANLARI** yönünden bağlamaz.