

Yeni İş Kanunu Uygulamaları Açısından

İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE

UYGULANACAK MÜEYYİDELER

Mahmut ÇOLAK
Sigorta Müfettişi

Cüneyt OLGAÇ
Sigorta Müfettişi

TÜRMOB YAYINLARI- 240
ANKARA - 2004
Sirküler Rapor Serisi
Seri No: 2004 - 9

TÜRMOB Adına Sahibi
Mehmet TİMUR

Sorumlu Yazışleri Müdürü
Ali E. DOĞANOĞLU

Dizgi - Düzenleme

TÜRMOB
Basın - Yayın Servisi

Baskı
Ziraat Matbaası
(0.312) 384 73 44

Sirküler Rapor kitaplarında yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yalnızca yazarlarına aittir. Yayıncı kuruluş TÜRMOB'u bağlamaz.

ÖNSÖZ

Muhasebecilik, mali müşavirlik mesleği sürekli bir gelişim ve değişim içinde kendini yenilemek zorundadır. Bu yüzden TÜRMOB'un temel politikalarından birini eğitim faaliyetleri oluşturmaktadır. TÜRMOB ve Odalarımızın en fazla ağırlık verdiği konuların başında eğitim seminerleri ve yayınlar gelmektedir.

Meslektaşlarımızın ve aday meslek mensuplarımızın ihtiyaç duyacakları bilgiye, en kolay şekilde ulaşmalarını sağlamak, TÜRMOB'un temel hedeflerinden birisidir. Geniş bir yayın yelpazesi ile bu eğitim ve bilgilenmeye yönelik ihtiyacı karşılamaya çalışıyoruz. **Sirküler Rapor** yayınımla mevzuatta meydana gelen değişiklikleri ve uygulamaya yönelik bilgilendirmeyi sağlama gayreti içindeyiz.

Siz değerli meslektaşlarımızın ve stajyerlerimizin beğeni ve takdirini toplayacağına inandığımız 2004-9 Seri Numaralı bu kitap; Sigorta Müfettişleri Mahmut ÇOLAK ve Cüneyt OLGAÇ tarafından hazırlanan "**Yeni İş Kanunu Uygulamaları Açısından İşveren Yükümlülükleri ve Uygulanacak Müeyyideler**" isimli eser oluşturuyor. Bu çalışma da yeni İş Kanunu ve bu Kanuna bağlı olarak yayınlanan mevzuatla getirilen yükümlülükler ve bunların müeyyideleri basit ve anlaşılabilir bir nitelikte sizlere sunuluyor. İş verenin yükümlülüklerini, bu yükümlülüklerin açıklamasını ve uygulanmasına yönelik bilgileri bu çalışmayla sizlere kolay, anlaşılabilir olarak sunmayı amaçladık.

Sirküler kitaplarımız, bir plan doğrultusunda hazırlanarak, her ay bir kitap olarak sizlere ulaştırılmaktadır. Kitabın, meslek camiamıza ve uygulamacılara faydalı olmasını diliyorum. Eğitim serimize gösterilen ilgi ve destekten dolayı meslektaşlarımıza ve stajyerlerimize teşekkürlerimi sunarım.

Nail SANLI
Genel Sekreter

İÇİNDEKİLER

1- İşyerini bildirme yükümlülüğü	1
2- İşçilere eşit davranma yükümlülüğü	5
3- İşyerinin veya bir bölümünün devri durumun yükümlülüğü . . .	7
4- Geçici iş ilişkisi durumunda yükümlülüğü	8
5- Yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda yükümlülüğü	10
6- Süreli fesih durumunda bildirim yükümlülüğü	15
7- Feshin geçerli sebebe dayandırılması yükümlülüğü	17
8- Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi yükümlülüğü	20
9- İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı yükümlülüğü . . .	21
10- Yeni iş arama izni verme yükümlülüğü	24
11- Çalışma belgesi verme yükümlülüğü	25
12- Toplu işçi çıkarma bildirim yükümlülüğü	26
13- Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğuna dair yükümlülüğü	28
14- Askerlik ve kanundan doğan çalışma durumunda yükümlülüğü	31
15- Ücretin gününde ödenmesi yükümlülüğü	33
16- Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hak edişlerinden ücret kesme yükümlülüğü	35

17- Ücret hesap pusulası verme yükümlülüğü	36
18- Ücret kesme cezası yükümlülüğü	37
19- Ücretlerin ödenmesi yükümlülüğü	38
20- Yıllık ücretli izin hakkının verilmesi yükümlülüğü	45
21- Çalışma süresini düzenleme yükümlülüğü	51
22- Telafi çalışmasında usullere uyma yükümlülüğü	54
23- Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinde usullere uyma yükümlülüğü	56
24- Ara dinlenmesi	58
25- Gece süresi ve gece çalışmalarında usullere uyma yükümlülüğü	59
26- Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı	61
27- Yer ve su altında çalıştırma yasağı.	63
28- Gece çalıştırma yasağı	64
29- Analık halinde çalıştırma ve süt izni	64
30- Her işçi için özlük dosyası tutulması yükümlülüğü	66
31- İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yükümlülüğü	66
32- Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelik hükümlerine uyma yükümlülüğü	68
33- İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması	69
34- İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü	72
35- İşyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü	73

36- Mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğü	74
37- İşçinin başvurusuna yazılı cevap verme yükümlülüğü	75
38- Ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocukların çalıştırılmaması yükümlülüğü . .	77
39- Ağır ve tehlikeli işlerde rapor alınması ve periyodik muayenelerin yaptırılması yükümlülüğü	78
40- Onsekiz yaşından küçük işçiler için rapor alınması ve periyodik muayenelerin yaptırılması yükümlülüğü	79
41- Gebe veya çocuk emziren kadın işçileri çalıştırma usullerine uyma yükümlülüğü	80
42- İşçileri işe başlatmadan evvel hekim kontrolünden geçirme ve çalışma koşullarını sağlama yükümlülüğü	80
43- Türkiye İş Kurumundan izin alarak aracılık faaliyetine başlama yükümlülüğü	81
44- İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hususlara uyma yükümlülüğü	82
45- Tüketim kooperatifine yer tahsisi	85
46- İş Kanunu'na göre temel ve pratik bilgiler	86
47- 4857 sayılı İş Kanununa göre yayımlanan yönetmelik ve tebliğler listesi	99

1- İşyerini bildirme yükümlülüğü

a)Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, b) her ne suretle olursa olsun devralan, c) çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya d) herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve e) işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır

Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. (4857/3)

Madde Gereğesi : ..., ancak herhangi bir sebeple işyerinde faaliyete son vermenin işyerinin "kapatılması" anlamını taşıdığı belirtilmiş ve buna ilişkin bildirim yapılacağı açıklanmıştır Maddenin ikinci fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşması halinde, alt işveren asıl işverenin işyerinde bir mal veya hizmet üretimine geçmek ve bunun için işçi ve diğer unsurlarıyla faaliyet göstermek üzere bir birim meydana getirdiği için, onun da kendi adına kurduğu bu işyeri için gerekli bildirimleri yapması öngörülmüştür.

Açıklama:

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında öğütlenen yerler (işyerine bağılı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağılı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.

Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. (4857/2)

Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde veya işletmelerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde¹,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

¹ Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik 28.02.2004 tarih ve 25387 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Bu Yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından, hangi işlerin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılacağını belirlemektir. Yönetmelik ekinde sunulan liste dışında kalan bir işin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinin hangisinden sayılacağı konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir. Ekli listede sanayiden sayılan işler 100, ticaretten sayılan işler 32, tarım ve orman işleri ise 4 madde halinde sıralanmıştır. Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Bu Yönetmeliğin amacı, tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışan işçilerin, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, iş sözleşmesi, ücret ve işin düzenlenmesi ile ilgili hususları düzenlemektir. Bu Yönetmelik, 51 ve daha fazla işçinin çalıştığı tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçileri ve işverenleri kapsar.

- e) Ev hizmetlerinde,
- f) İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,
- g) Sporcular hakkında,
- h) Rehabilite edilenler hakkında,
- ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin ta rifine uygun  kişinin çalıştığı işyerlerinde.

şu kadar ki;

- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
 - b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
 - c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
 - d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
 - e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
 - f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,
- bu Kanun hükümlerine tabidir. (4857/4)

Müeyyidesi

Bu Kanunun 3 üncü maddesindeki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır. (4857/98)

2- İşçilere eşit davranma yükümlülüğü

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

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

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

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine ay-

kırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır

20 inci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur (4857/5)

Maddenin Gerekçesi : İşverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma, bu arada cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü, çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak tüm ülkelerin, uluslar arası ve uluslararası hukukun gündemine girmiş ve çok sayıda ulusal ve uluslar arası kaynaklarda yer almıştır

İşverenin iş sözleşmesinden doğan eşit davranma borcu en önemli dayanağını Anayasanın 10 uncu maddesinde bulmaktadır.. Türkiye Uluslar arası Çalışma Örgütünün " Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi" ni onaylamış ve bu hususta 1475 sayılı İş Kanununa düzenleme getirmiş olduğu halde, daha sonra onayladığı Birleşmiş Milletlerin " Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ne uyum Kanununu henüz çıkarmamıştır Yeni düzenleme sözleşmeye uyum sağlamaktadır..

Müeyyidesi

Bu Kanunun;

a) 5 inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan,

işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir. (4857/99)

3- İşyerinin veya bir bölümünün devri durumunun yükümlülüğü

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

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

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya

işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz. (4857/6)

Maddenin Gerekçesi : ... Oysa çalışma hayatının çok önemli sorunlarından biri olarak bir çok ülkede, örneğin İsviçre, Almanya ve diğerlerinde işyerinin ve işyerinin bir bölümünün devri hakkında yasama organının müdahalesi çoktan gerçekleşmiş Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde mevzuatlarının uyumlaştırılması amacıyla 77/187 sayılı Yönerge yürürlüğe konulmuş ve bununla ilgili 2001/23 sayılı yeni bir Yönerge de çıkarılmıştır

İşyerinin devri ve sonuçları hakkındaki boşluk, doktrin ve yargı kararlarıyla İş Kanununun temel esaslarına göre doldurulmuş olmasına rağmen, özellikle ekonomik koşulların etkileriyle daha sık görülen bu tür devirler için kanuna açık düzenlemeler getirilmesi tarafların menfaatleri yönünden de kaçınılmaz bir durum olarak görülmüştür...

4- Geçici iş ilişkisi durumunda yükümlülüğü

İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holling bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması ko-

şuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuruyla sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez. (4857/7)

Madde Gerekçesi : Türk çalışma hayatında ödünç iş ilişkisi 1960'lı yıllardan başlayarak, özellikle holdinglerin gittikçe yaygın bir girişim olarak faaliyete geçmeleriyle sayıları artan şekilde görülmüş, hatta ödünç iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak yürütüp gelir sağlamayı amaçlayan girişimcilerin sayılarında bir artışın olduğu da tespit edilmiştir. Avrupa Birliği çalışma müktesabına da giren ödünç iş ilişkisi, işçi-işveren ilişkilerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi dışında üçlü ilişkilerin diğer bir örneğini oluşturmaktadır.....

Müeyyidesi

Bu Kanunun;

a) 7 nci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan,

işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir. (4857/99)

5- Yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda yükümlülüğü

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süresi dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur. (4857/8-son)

Madde gerekçesi : ... iş sözleşmesi türleri, 1475 sayılı Kanundaki daha geniş şekilde ele alınmış, daha çok istihdamı teşvik etmek üzere esnek iş sözleşmesi türlerine ilişkin hükümler getirilmiştir...işverenin işçiye genel ve özel çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belgenin içeriği ve verilme süresi yönünden Avrupa Birliği'nin 91/533 sayılı Yönergesi göz önünde tutulmuştur.

Açıklama:

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muafdir.

Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri belirli süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

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

Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

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 sözleşmedir .

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmi süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

" Yazılı sözleşme ile işçinin üstlendiği işin çıkması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep

hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyla, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır " (4857/14)

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesini düzenleyen 11 inci maddenin gerekçesinde şu hususlara yer verilmiştir:

İlgili AB direktifinde iş ilişkilerinde belirsiz süreli yani süresi belli olmayan ilişkilerin esas olduğu belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu bağlamda, getirilen düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde yapılabileceği belirtilerek uygulamadaki olası sorunların önüne geçilmek istenmiştir.

Müeyyidesi

Bu Kanunun;

b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,

işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir. (4857/99)

6- Süreli fesih durumunda bildirim yükümlülüğü

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İŒi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüŒ olan iŒçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından baŒlayarak dört hafta sonra,

c) İŒi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüŒ olan iŒçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından baŒlayarak altı hafta sonra,

d) İŒi üç yıldan fazla sürmüŒ iŒçi için, bildirim yapılmasından baŒlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiŒ sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim Œartına uymayan taraf, bildirim süresine iliŒkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır

İŒveren bildirim süresine ait ücreti peŒin vermek suretiyle iŒ sözleşmesini feshedebilir.

İŒverenin bildirim Œartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peŒin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan iŒçilerin iŒ sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda iŒçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim Œartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkraya uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peŒin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak iŒçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. (4857/17)

7- Feshin geçerli sebebe dayandırılması yükümlülüğü

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

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

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerin-

de geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz. (4857/18)

Açıklama:

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür

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

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır

Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedен mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler

ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri ge-
çersizdir.

8- Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi yükümlülüğü

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulama-
sıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak duru-
mu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uy-
gun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı
olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişik-
lik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin ge-
erli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nede-
nin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uy-
mak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila
21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değişti-
rebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yrr-
lğe konulamaz.

Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işve-
renin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce
yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin
işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorum-
luluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte so-
rumludur.

a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa,

- b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa,
- c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse. (4857/22-23)

Madde Gereğiçesi : (22 nci maddenin gereğiçesi) Bu Kanunda benimsenen önemli bir yenilik, işverene belirli koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisinin tanınmış olmasıdır. Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır

9- İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı yükümlülüğü

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

I- Sağlık sebepleri:

- a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,
- b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu

ve işyerinde çalışmasın-da sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması durumunda,

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirim -siz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

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

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

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

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi,

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

- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,
- ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derece-de hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

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

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir. (4857/25)

Açıklama:

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan

sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılmaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır

10- Yeni iş arama izni verme yükümlülüğü

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 kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı gün-den evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırorsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanılarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder (4857/27)

11.Çalışma belgesi verme yükümlülüğü

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiye işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır. (4857/28)

Madde Gerekeçesi : Çalışma belgesine ilişkin eski metin, belgedeki imzanın muhtar veya mülki amir tarafından onaylanması; belirli durumlarda belgenin muhtar veya mülki amir tarafından doğrudan düzenlenmesi gibi bürokratik ve ayrıca da uygulanma olanağı fazla olmayan düzenlemeler içeriyordu. Bu gereksiz hükümler madde metninden çıkarılmıştır

Müeyyidesi

Bu Kanunun;

c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan,

işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir. (4857/99)

12- Toplu işçi çıkarma bildirim yükümlülüğü

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

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin işine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önce -

den ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir. (4857/29)

Madde Gereğesi : Maddede işçilerin topluca işten çıkarılmaları belli bir usule bağlanmış; uluslar arası belgelerde de yer aldığı şekilde belirli bir süre önceden yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bilgi verilmesi kabul edilmiştir. Bu bildirimde yer alacak bilgiler ve taraflar arasındaki görüşmelerin içeriği maddede açıklanmıştır. İşverenin 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırması hükmü getirilmiştir.

Müeyyidesi

Bu Kanunun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüz milyon lira para cezası verilir (4857/100)

13- Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğuna dair yükümlülüğü

İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı % 6'dır. Ancak özürlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olmaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Oranların hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.

İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sos-

yal Güvenlik Bakanlığınca birlikte çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

² Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik 28.02.2004 tarih ve 25387 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu Yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından, hangi işlerin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılacağını belirlemektir. Yönetmelik ekinde sunulan liste dışında kalan bir işin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinin hangisinden sayılacağı konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir. Ekli listede sanayiden sayılan işler 100, ticarettten sayılan işler 32, tarım ve orman işleri ise 4 madde halinde sıralanmıştır. Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu Yönetmeliğin amacı, tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışan işçilerin, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, iş sözleşmesi, ücret ve işin düzenlenmesi ile ilgili hususları düzenlemektir. Bu Yönetmelik, 51 ve daha fazla işçinin çalıştığı tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçileri ve işverenleri kapsar.

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik 24.03.2004 tarih ve 25412 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu Yönetmelik, 50 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30 uncu maddesine göre çalıştırılması zorunlu özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçilerin niteliklerini, hangi işlerde çalıştırılabileceğini, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma hükümleri ve mesleğe yönlentilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları ve denetimi ile bu hükümlere uymayan işveren hakkında yapılacak işlemleri düzenlemektedir. Bakanlar Kurulunun 08.03.2004 tarihli 2004/6976 sayılı kararlarına göre (19.03.2004 tarihli 25407 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır); 01.01.2004 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girmek üzere;

Madde 1- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30 uncu maddesine göre işverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nun ek 1’inci maddesinin (B) fıkrası kapsamında terör mağdurları için öngörülen toplam çalıştırma oranı %6’dır.

Madde 2- 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özürlüler için %4, eski hükümlüler için %2 olarak; özel sektör işyerlerinde özürlüler için %3, eski hükümlüler için %1, terör mağdurları için de %1 olarak belirlenmiştir. Özel sektör işyerlerinde kalan %1 lik oran, işverenlerin tercihine göre, özürlü veya eski hükümlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır.

Bu madde kapsamına giren özel sektör işyerlerinde işverenler, kalan %1’lik oranın kullanımını ilgili tercihlerini, bu Kararın yayımlandığı tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne bildireceklerdir. Kararın yayımlandığı tarihten sonra kapsama giren özel sektör işyerleri de kapsama girdikleri tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne %1’lik oranı kullanım tercihleri ile ilgili olarak bildirimde bulunacaklardır.

Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Eski hükümlü çalıştırılmasında kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürlü ve eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürlü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürsüz çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır. Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koor-

dinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yö netmelikle³ düzenlenir. (4857/30)

Müeyyidesi

Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. (4857/101)

14 - Askerlik ve kanundan doğan çalışma durumunda yükümlülüğü

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış

³ Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 26.09.2003 tarih ve 25241 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder (4857/31)

Madde Gereğesi : 1475 sayılı Kanunun 27 nci maddesi genel olarak korunmuş, son fıkrasında öngörülen sözleşme yapma zorunluluğuyla ilgili hukuki yaptırım boşluğu doldurulmuştur. Buna göre, herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçileri, başvurmalarına ve şartlar da uygun olmasına rağmen işe almayan işverene tazminat ödeme yaptırımı getirilmiştir.

15- Ücretin gününde ödenmesi yükümlülüğü

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz. (4857/34)

Açıklama:

" Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

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

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan

ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılmaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır " (4857/32)

İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü halde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir ücret garanti fonu oluşturulur.

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir Ücret garanti fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır

Müeyyidesi

Bu Kanunun;

a) 32 inci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücretini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, işveren veya işverenin vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz milyon lira para cezası verilir. (4857/102)

16- Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücret kesme yükümlülüğü

Genel ve katma bütçeli daireler ile mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler, müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.

Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur.

Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinden hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki

üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder

Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri, 2 inci maddenin altıncı fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir. (4857/36)

17- Ücret hesap pusulası verme yükümlülüğü

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır. (4857/37)

Müeyyidesi

Bu Kanunun

b) 37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline ikiyüz milyon lira para cezası verilir. (4857/102)

18- Ücret kesme cezası yükümlülüğü

İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur Birikmiş bulunan ceza paralarının nerele ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir. (4857/38)

Müeyyidesi

Bu Kanunun

b) işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren işveren veya işveren vekiline ikiyüz milyon lira para cezası verilir.(4857/102)

19- Ücretlerin ödenmesi yükümlülüğü

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır Kurul, üye oylarını çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır

Komisyon kararları kesindir. Karar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir (4857/39)

24 ve 25 inci maddeleri (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. (4857/40)

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte⁴ gösterilir. (4857/41)

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır (4857/42)

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

⁴ İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu Yönetmeliğin amacı, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık normal çalışma süresinin dışında yapılacak çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır. (4857/43)

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir. (4857/44)

Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir

Şu kadar ki;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverenlerce işçiye ödenir. (4857/46)

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

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverenlerce işçiye ödenir. (4857/47)

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlar-

da geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 7,5 katıdır

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

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

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis

karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili yukarıdaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle⁵ gösterilir. (4857/51)

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir. (4857/52)

Maddenin Gerekçesi : İşçilerin insan onuruna yaraşır asgari koşullarda bir yaşam sürdürebilmesi için devlet tarafından tespit edilmesi öngörülen asgari ücret kurumundan, bir kısım işçilerin yarar-

⁵ Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik 28.02.2004 tarih ve 25387 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 51 inci maddesi gereğince, yüzdelerden toplanan paraların, işyerinde çalışan tüm işçilere, yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağını göstermek amacıyla hazırlanmıştır. Oteller, lokantalar, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden " yüzde" usulünün uygulandığı müesseseler, bu Yönetmelik hükümlerine tabidir.

landırılıp, bir kısmının yararlandırılmaması Anayasamızda temellerini bulan sosyal devlet ilkesine aykırı bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sakıncayı gidermek amacı ile de tüm işçilerin, bu güvenceden yararlanabileceği bir düzenleme getirilmiştir. Bunun dışında, asgari ücretin süresi ve tespit usulüne ilişkin mevcut düzenleme aynen korunmuştur.

Müeyyidesi

Bu Kanunun;

a) 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz milyon lira para cezası verilir.

b) Yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52 nci maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline ikiyüz milyon lira para cezası verilir.

c) 41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullanmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir (4857/102)

20-Yıllık ücretli izin hakkının verilmesi yükümlülüğü

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. (4857/53)

Açıklama:

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden,
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden,

az olamaz.

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde et-

mesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır

- a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 nci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.),
- b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.),
- d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin

aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlama-sı şartıyla),

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar,

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler,

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri,

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

" Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on gün-den aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgeleriyle koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır " (4857/56)

" İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında

da alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir " (4857/57)

" İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. " (4857/59)

"Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle⁶ gösterilir. " (4857/60)

⁶ Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bu Yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı amacı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesi uyarınca, işverenlerce işçilere verilecek yıllık ücretli izinlerin usul ve esaslarını belirlemektir. 4857 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak işverenler tarafından işçilere kullanılacak yıllık ücretli izinler, aynı Kanununun 1 inci maddesi kapsamına giren işyerlerinde bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara göre yürütülür.

Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

Müeyyidesi

Yıllık ücretli izni bu Kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60 ıncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir. (4857/103)

21- Çalışma süresini düzenleme yükümlülüğü

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haf-

talık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir

Ortalama çalışma süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamaz.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.⁷

Açıklama:

Çalışma süresinden sayılan haller

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır;

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

⁷ 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği yayımlanmıştır. Yönetmeliğin amacı, çalışma sürelerinin uygulanmasına ilişkin esasları düzenlemektir.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Söz konusu madde ile ilgili olarak hükümet gerekçesinde yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı Kanununun 62'inci maddesindeki iş sürelerinden sayılan haller aynen muhafaza edilmiş ve sadece birinci bendin (e) fıkrası dil bakımından sadeleştirilmiştir.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı düzenlenebilir.

4857 Sayılı Kanunla daha önce sat ayarı başlığını taşıyan 1475 Sayılı Kanunun 63' üncü maddesi yürürlükten kaldırılmış ve başlığı değiştirilmiştir. Ayrıca işin niteliği gereği esnek çalışma saatlerinin uygulanabileceği hüküm altına alınmıştır

Madde Gereğesi: Maddede genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak muhafaza edilmiştir. Ancak Türk İş Hukuku öğretisinde en çok eleştirilen ve uygulamada da –yasaya aykırı olmasına rağmen-farklı düzenlemelerin getirildiği bilinen, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabilmesi kabul edilmiştir. Bu halde, işçilerin sağlıklarını korumak amacıyla Avrupa Birliğinin değişik 23 Kasım 1993 tarih ve 93/104 sayılı Direktifine uygun olarak, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik dinlenme olanağı sağlayacak şekilde günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olması ve ortalama haftalık çalışma süresinin de fazla çalışmalara dahil olmak üzere 48 saati aşamayacağı hükmü getirilmiştir.....

Müeyyidesi

Bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira para cezası verilir.(2004 yılı için 642.500.000TL) (4857/104)

22-Telafi çalışmasında usullere uyma yükümlülüğü

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş-

yerinde 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 çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Madde Gerekçesi: Yürürlükteki çalışma sürelerine ilişkin yasal düzenlemelere aykırı olmakla birlikte, uygulamada işverence işçiler ve/veya sendika ile anlaşmak suretiyle yada bizzat işçilerin talebi üzerine, özellikle ulusal bayram genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi halinde daha sonraki günlerde yaptırılan telafi çalışmalarının hangi hallerde yaptırılacağı belirtildikten sonra, bu telafi çalışmasının ne kadar süre içerisinde ve bir günde en fazla kaç saat olabileceği hüküm altına alınarak telafi çalışmalarına bir düzen getirilmesi amaçlanmıştır. Maddede ayrıca telafi çalışmalarının fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı açıkça belirtilmek suretiyle uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütler giderilmek istenilmiştir.

Müeyyidesi

64 üncü ve 65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon (2004 yılı için 128.500.000 TL)lira para cezası verilir. (4857/104)

23- Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinde usuller e uyma yükümlülüğü

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Bakanlığınca yapılır Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.⁸

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır.⁹

⁸31.03.2004 Tarih ve 25419 Sayılı Resmi Gazetede Yönetmelik Yayımlanmıştır Bu yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işyerinde genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle, haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işverenin, talebinin uygunluğunun Bakanlıkça tespiti ile işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.

⁹ İşsizlik sigortasında günlük ödenek ortalama günlük spek tutarının yarısıdır. Bu tutar net asgari ücreti geçemez.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddede öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.

Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.

Madde Gerekesi: Özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvenliği sağlamak amacıyla "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneği" kavramları getirilerek bunlarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır

Her şeyden önce kısa çalışmaya hangi hallerde başvurulabileceği belirlenmiş ve bunlar "ekonomik kriz" ve "zorlayıcı sebep" olarak sınırlandırılmıştır Dolayısıyla, zorlayıcı bir sebep dışında, işveren ancak ülke çapındaki bir ekonomik kriz sebebiyle işyerindeki haf-

talık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması kısa çalışma olarak nitelenecektir.

Maddede kısa çalışma ödeneği işsizlik ödeneği ile irtibatlandırılarak, kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları, bu ödeneğin miktarı ödemenin başlangıcı ve ödeme süreleri işsizlik ödeneğine paralel bir şekilde düzenlenmiştir.

Müeyyidesi

64 üncü ve 65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon(2004 yılı için 128.500.000 TL) lira para cezası verilir (4857/104)

24- Ara dinlenmesi

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- b) 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c) 7,5 saatten fazla süreli işlerde bir saat,

ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Müeyyidesi

68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon(2004 yılı için 642.500.000 TL) lira para cezası verilir (4857/104)

25- Gece süresi ve gece çalışmalarında usuller e uyma yükümlülüğü

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uy

gun olduğu, iŖe baŖlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgele-
nir. Gece alıŖtırılan iŖiler en geç iki yılda bir defa iŖveren tarafın-
dan periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. IŖilerinin sağlık
kontrollerinin masrafları iŖveren tarafından karŖılanır

Gece alıŖması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgele-
yen iŖiye iŖveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun
bir iŖ verir.

IŖveren gece postalarında alıŖtırılacak iŖilerin listelerini ve bu iŖ-
iler için iŖe baŖlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporları-
nın bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür

Gece ve gündüz iŖletilen ve nbetleŖe iŖi postaları kullanılan iŖler-
de, bir alıŖma haftası gece alıŖtırılan iŖilerin, ondan sonra gelen
ikinci alıŖma haftası gündüz alıŖtırılmaları suretiyle postalar sıra-
ya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nbetleŖme esa-
sı da uygulanabilir.

Postası deđiŖtirilecek iŖi kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden
diğer postada alıŖtırılmaz.

Madde Gerekesi: Avrupa Birliği Direktifine uyum sağlamak
amacıyla, eklenen dördüncü fıkroda gece alıŖtırılacak iŖilerin
sağlıklarının korunması için iŖe baŖlamadan önce ve alıŖırken pe-
riyodik sağlık kontrollerinden geçirilmesi ve gece alıŖması nede-
niyle sağlığının bozulduğunu belgeleyen iŖiye mümkünse gündüz
postasında durumuna uygun iŖ verilmesi yükümlülükleri getiril-
miŖ ve son fıkra ile, postası deđiŖtirilecek iŖinin kesintisiz en az
11 saat dinlendirilmeden diğer postada alıŖtırılmayacađı hükmü
kabul edilmiŖtir.

Açıklama:**Hazırlama ,Tamamlama ve Temizleme İşleri**

Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte ¹⁰ gösterilir.

4857 Sayılı Kanun Yasalaşma sürecinde 1475 sayılı Yasanın 66' ın-
cı maddesi aynen benimsenmiş olduğunu görmekteyiz.

Müeyyidesi

İşçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon(2004 yılı için 642.500.000 TL) lira para cezası verilir. (4857/104)

26- Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktırAncak, 14

¹⁰ Söz Konusu Yönetmelik 28.04.2004 Tarih ve 25446 Sayılı Resmî Gazetede Yayımlanmıştır. Bu yönetmelik bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebilmesi için yapılması zorunlu olan hazırlama tamamlama ve temizleme işlerindeki çalışma koşullarını düzenler. Hazırlama tamamlama ve temizleme işleri görevleri yalnız bu işleri yapmakla sınırlı olan işçilere yaptırılmayarak işyerinin asıl işçilerine yürüttükleri işlere ek olarak yaptırıldığı takdirde bu yönetmelik hükümleri uygulanır.

yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar vermez.

18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir ¹¹

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılabilir

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve hafta-

¹¹ 06.04.2004 Tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanmıştır. Bu yönetmeliğin amacı, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarları belirlemektir. Çocuk ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır.

da 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

Madde Gereğesi:Çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırılması yasağı bakımından madde Avrupa Birliğinin 2 Haziran 194 tarih ve 94/33 sayılı Direktifine uygun olarak yeniden düzenlenmiştir. Öncelikle "çocuk" ve "genç işçi" kavramları getirilmiş; 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmıştırAncak istisnaen 14 yaşını doldurmuş ve ilk öğretimi bitirmiş çocukların nitelikleri belirtilen hafif işlerde çalıştırılabileceği kabul edilmiştir.

Müeyyidesi

Bu Kanunun 71 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon(2004 yılı için 642.500.000 TL) lira para cezası verilir(4857/104)

27- Yer ve su altında çalıştırma yasağı

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır

Müeyyidesi

Bu Kanunun 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon(2004 yılı için 642.500.000 TL) lira para cezası verilir(4857/104)

28- Gece alıştırma yasağı

Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış ocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır

18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında alıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Madde Gerekeşi:Gece alıştırma ile ilgili olarak 1475 sayılı Kanununun 69' uncu maddesinde her yaştaki kadınlar için getirilen yasağ, kadın-erkek eşitliği ve bu konuda günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmış, gece alıştırma yasağı sadece ocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir.

Müeyyidesi

Bu Kanununun 73 üncü maddesine aykırı olarak ocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon (2004 yılı için 642.500.000 TL) lira para cezası verilir. (4857/104)

29- Analık halinde çalışma ve süt izni

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya ka-

dar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra, 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Madde Gereğesi: Avrupa Birliğı'nin 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85 sayılı Direktifine uygun olarak, doğum öncesi ve doğum sonrası çalışma yasağı 16 haftaya çıkarılmıştır. Ayrıca sağlık durumu uygun olması durumunda ve doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceğı ve çalışılan sürenin doğum sonrası sürelere eklenmesi suretiyle kadın işçilerin özellikle çocuklarına bakabilmeleri açısından ihtiyaç duydukları doğum sonrası izni artırma olanağı sağlanmıştır.

Müeyyidesi

Bu Kanunun 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki süreler-de gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, işveren vekiline beş yüz (2004 yılı için 642.500.000TL) milyon lira para cezası verilir. (4857/104)

30- Her işçi için özlük dosyası tutulması yükümlülüğü

İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

Müeyyidesi

Bu Kanunun 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline beş yüz (2004 yılı için 642.500.000 TL) milyon lira para cezası verilir(4857/104)

31- İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yükümlülükleri

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

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. ¹²

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

Madde Gereğesi: Sadece iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının her zaman iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekte yeterli olmadığı gerçeğİ karşısında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğİ Tüzüğü nün değışik hükümlerinde yer aldığı ve uygulamada yargısal içtihat tarafından kabul edildiğı şekilde işverenlere denetim ve eğitim görevleri de getirilmektedir. İşverenler işyerinde alınan iş sağ-

¹² Konu ile ilgili Yönetmelik 09.12.2003 Tarih ve 25311 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanmıştır. Bu yönetmelik işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için alınması gerekli önlemleri belirler.

Bu amaçla;

a- Mesleki risklerin önlenmesi sağlık ve güvenliğın sağlanması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması

b- İş sağlığı ve güvenliğİ konusunda işçi ve temsilcilerinin eğitimi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve dengeli katılımlarının sağlanması,

c- Yaş cinsiyet ve özel durumları sebebiyle özel olarak korunması gereken kişilerin çalışma şartları,

ile ilgili genel prensipler ve diğİer hususlar bu yönetmelikte düzenlenmiştir.

lığı ve güvenliği tedbirlerine işçiler tarafından uyulup uyulmadığını sürekli denetleyeceklerdir.

İşyerinde iş kazaları meslek hastalıkları risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerler de maruzdurlar. Bu sebeple konuya ilişkin Avrupa Birliği Yönergesi'nde de yer aldığı şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurallarından çırakların ve stajyerlerin de aynen işçiler gibi yararlanması sağlanmıştır.

Müeyyidesi:

Bu Kanunun 77 nci maddesi hükmüne aykırı hareket eden yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline beş yüz (2004 yılı için 642.500.000 TL) milyon lira para cezası verilir (4857/105)

32- Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelik hükümlerine uyma yükümlülüğü

Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır¹³

¹³ Konu ile ilgili Yönetmelik 16.06.2004 Tarih ve 26494 sayılı Resmî Gazetede Yayımlanmıştır.

Konu ile ilgili Yönetmelik 09.12.2003 Tarih ve 25311 sayılı Resmî Gazetede Yayımlanmıştır.

Konu ile ilgili Yönetmelik 23.12.2003 Tarih ve 25325 sayılı Resmî Gazetede Yayımlanmıştır.

Ayrıca bu Kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

Madde Gereçesi: Maddeye yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişiler ibaresi eklenmiş ve küçüklerin, kadın işçilerin, sakatların ve sağlık açısından zayıf durumda olanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunması amacıyla yeni düzenleyici işlemlerin yapılmasına ve hükümler getirilmesine imkan sağlanmıştır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmeliklerin çıkarılması hükme bağlanmıştır

Müeyyidesi:

Bu Kanunun 78 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yönetmelik ve tüzüklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için elli milyon (2004 yılı için 64.250.000 TL) lira para cezası verilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası uygulanır. (4857/105)

33- İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve

güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdürlüğünden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır Komisyona Kıdemli İş Müfettişi Başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekreteryaya işleri Bölge Müdürlüğü tarafından yürütülür. Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle¹⁴ belirtilir.

Kurma izni ve işletme belgesi almadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi aldığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerlerinde işçilerin yaşamı için tehlikeli bir hususun tespit edilmesi halinde birinci fıkrada belirtilen komisyon tarafından verilen karar üzerine o yerin en büyük mülki amirinin emri üzerine zabıta tarafından işyeri kapatılır Kapatılan işyeri kurma izni ve işletme belgesi almadan tekrar açılmaz.

İş mahkemesine itiraz işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

¹⁴ İşyerlerinde İşin durdurulmasına veya işyerlerinin kapatılmasına dair yönetmelik 05.03.2004 Tarih ve 25393 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Bu yönetmelik işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesisi ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği işyerinin kapatılması ve açılması işin durdurulmasını veya işyerinin kapatılmasını karar verinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususular ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi komisyonun çalışma şekil ve esaslarını belirler.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur

Yukarıdaki fıkralar işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 78 inci maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

Madde Gereğesi: Maddeye İş Mahkemesine itirazın işin durdurulmasının veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasının durdurmayacağı bir yeni fıkra olarak eklenmiş ve uygulamada ortaya çıkabilecek olan beş kişilik komisyon kararının derhal kabili infaz olup olmadığı konusundaki tereddütler giderilmiştir.

Müeyyidesi:

Bu Kanunun 79 uncu maddesi hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz

açan işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon (2004 yılı için 642.500.000 TL) lira para cezası verilir

34.-İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü

Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte¹⁵ gösterilir.

Madde Gereğesi:Yürürlükte bulunan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları HakkındaTüzük uyarınca bu kurullar danışman kurul niteliğinde olup, kararları bağlayıcı nitelikte değildir yaptırım güçleri yoktur. Getirilen yeni düzenleme ile işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararlarını uygulamakla yükümlü tutulmuşlar, böylece bu konuda çok önemli işlevler üstlenebilecek bu kurullar etkin hale getirilmiştir.

¹⁵ Konu ile ilgili Yönetmelik 07.04.2004 Tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Bu yönetmelik iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu , çalışma yöntemleri, görev, yetki ve yükümlülüklerini belirler. Bu yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren sanayiden sayılan devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsar.

Müeyyidesi:

Bu Kanununun 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan; iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira (2004 yılı için 642.500.000 TL) para cezası verilir (4857/105)

35- İşyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü

Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipler Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte¹⁶ düzenlenir.

¹⁶ Konu ile İlgili Yönetmelik 16.12.2003 Tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Bu yönetmelik işyeri sağlık birimlerinin kuruluşu, yapılıması, çalışma usul ve esasları ile işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı işe alınmaları görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri ve çalışma şartları ile ilgili usul ve esasları belirler.

Bu yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan ve devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde uygulanır.

Madde Gerekesi: Devamlı olara en az elli işçi çalıştıran işverenlerin , işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin denetlenmesi, il yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi istihdam etme ve sağlık birimi oluşturma zorunluluğu kanun hükmü haline getirilmiştir. İşyeri hekimlerinin ücret ve diğer çalışma şartları kanunların emredici hükümleri çerçevesinde akit serbestisine uygun olarak işveren ve işyeri hekimi tarafından belirlenecektir.

Müeyyidesi:

Bu Kanunun 81 inci maddesine aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira (2004 yılı için 642.500.000 TL) para cezası verilir (4857/105)

36- Mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğü

Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları

Birliğinin gri almarak çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ıkarılacak bir ynetmelikle⁷ düzenlenir.

Madde Gerekeesi: Bazı tüzüklerde ayrı ayrı yer alan işyerlerinde i güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etme zorunluluğu genelletirilmi ve sanayiden sayılan, devamlı olarak elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli ilerin yapıldığı tüm i yerlerinde mühendis ve teknik elemanın görevlendirilmesi yasal zorunluluk haline getirilmiştir.

Müeyyidesi:

Bu Kanununun 82 nci maddesine aykırı olarak i güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline be yüz milyon lira (2004 yılı için 642.500.000TL) para cezası verilir. (4857/105)

37- İşçinin başvurusuna yazılı cevap verme yükümlülüğü

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İşçi sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İi, tespitini yapılmasını ve

¹⁷ Yönetmelik 20.01.2004 Tarih ve 25352 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanununun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu Kanununun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

Madde Gereğesi:İşçiler iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmayan, mesleki risklerin her an ortaya çıkabileceği bir işyeri ortamında çalışmaya zorunlu tutulamazlar. Bu durumda bulunan işçilere iş akitlerini haklı nedenle feshetme veya belirli koşullarla çalışmaktan geçici bir süre kaçınma imkanı tanınmıştır

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike karşısında bu kurula başvurması imkanı sağlanmış, işçinin gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmadan kaçınabileceği düzenlenmiştir. Bu tedbirlerin alınmaması halinde işçiye derhal fesih hakkı tanınmıştır

Müeyyidesi:

Konu ile ilgili olarak işverenin işçinin başvurusuna yazılı cevap vermemesine herhangi bir müeyyide öngörmemesine karşılık işçinin hizmet akdini derhal feshetme yetkisini(Kanununun 24' üncü maddesinin I numaralı bendine uygun olarak) düzenlemiştir.

38-Ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocukların çalıştırılmaması yükümlülüğü

16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte¹⁸ gösterilir.

Müeyyidesi:

Bu Kanununun 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira (2004 yılı için 642.500.000 TL) para cezası verilir. (4857/105)

¹⁸ Konu ile ilgili Yönetmelik 16.06.2004 Tarih ve 25494 sayılı Resmî Gazetede Yayımlanmıştır. Bu yönetmelik hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağına kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri hükümleri belirler.

Bu yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde ve yönetmelik ekindeki çizelgede belirtilen ağır ve tehlikeli işler için uygulanır.

39-Ağır ve tehlikeli işlerde rapor alınması ve periyodik muayenelerin yaptırılması yükümlülüğü:

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir bedence bu işle-re elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yaptırmaktan kaçınmaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Müeyyidesi:

Bu Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira (2004 yılı için 128.500.000 TL)para cezası verilir.(4857/105)

40- Onsekiz yaşından küçük işçiler için rapor alınması ve periyodik muayenelerin yaptırılması yükümlülüğü:

14 yaşından 18 yaşına kadar (18 dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağ-lığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

Birinci fıkrada yazılı hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Madde Gereğesi: Kanunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işin devamı süresince sağlık muayenesinden geçirilebilecekleri hükme bağlanmış ancak periyodik olması gereken bu muayenelerin hangi sıklıkta yapılacağı belirtilmemiştir Kanunda bu muayenelerin en az yılda bir yapılması gerektiği öngörülerek durum açıklığa kavuşturulmuştur.

Müeyyidesi:

Bu Kanunun 87 nci madde gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her bir çocuk

için yüz milyon lira (2004 yılı için 128.500.000TL) para cezası verilir. (4857/105)

41-Gebe veya çocuk emziren kadın işçileri çalıştırma usullerine uyma yükümlülüğü

Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sıkınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir

Müeyyidesi:

Bu Kanunun 88 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira (2004 yılı için 642.500.000TL) para cezası verilir (4857/105)

42- İşçileri işe başlatmadan evvel hekim kontrolünden geçirme ve çalışma koşullarını sağlama yükümlülüğü:

Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

- a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,
- b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksamaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

d) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

öngören yönetmelikler hazırlayabilir.

Müeyyidesi:

Bu Kanununun 89 uncu maddesinde öngörülen yönetmelikte gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira (2004 yılı için 642.500.000 TL) para cezası verilir.(4857/105)

43- Türkiye İş Kurumundan izin alarak aracılık faaliyetine başlama yükümlülüğü

İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca¹⁹ yerine getirilir.

Madde Gereğesi: Maddede işçilerin iş ve işverenlerin işçi bulmalarına aracılığın, Devletin yanı sıra özel istihdam Kurumlarınca da yürütülebileceği öngörülmüştür. Böylece söz konusu işlevin

¹⁹ Konu ile ilgili Yönetmelik 19.02.2004 Tarih ve 24378 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

esas itibariyle sadece Devlet tarafından yürütülmesini düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu sistemi terk edilmekte, birçok ülkede uzunca bir süredir yasal çalışma olanağına kavuşturulmuş bulunan özel istihdam bürolarının kurulmalarına ve çalışmalarına olanak sağlanmaktadır.

Müeyyidesi:

Bu Kanunun 90 ıncı maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene bir milyar lira (2004 yılı için 1.285.000.000 TL)para cezası verilir.(4857/106)

44 - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hususlara uyma yükümlülüğü:

İş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan İş müfettişlerince, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve birin-

ci fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.

İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırırmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Müeyyidesi:

Bu Kanunun;

a) 92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,

b) 96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan,

işveren veya işveren vekiline bir milyar lira para cezası verilir.

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere eylem başka bir suç oluşturursa dahi ayrıca beş milyar lira (2004 yılı için 6.425.000.000 TL) para cezası verilir

Açıklama:

Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları, o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürü tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar, ilgililere 11.2.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebliğat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı, tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur. (4857/109)

Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Ka-

nun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır. (4857/105)

4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen idari cezalar, her yıl V.U.K.'nin 298 inci maddesinde belirlenen yeniden değerlendirme oranında artmaktadır

45-Tüketim kooperatifine yer tahsisi:

İşyerlerinde, 150 ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir.

Açıklama:

1475 sayılı İş Kanununun 22' inci maddesinde işveren tarafından asgari işçi adedi, işyeri hususiyeti, satılacak maddelerin cinsleri, vasıfları ve masraf karşılıkları Çalışma, Sanayi ve Ticaret Bakanlıkları tarafından en geç bir yıl içerisinde çıkarılacak bir yönetmelikte belirtilen esaslara göre, işçilere veya bunların ailelerine yiyecek, içecek, giyecek ve yakacak gibi gerekli maddeleri satmak üzere kantinlerin açılmasını mecburi kılmaktaydı.

46-İş Kanununa göre temel ve pratik bilgiler

1- ASGARİ ÜCRET (Kanuni dayanağı : 4857/39)

16 yaşını doldurmuş işçiler için

DEVRE	ASGARİ ÜCRET	
	Günlük	Aylık
01.01.2003-31.12.2003	10.200.000	306.000.000
01.01.2004-30.06.2004	14.100.000	423.000.000
01.07.2004-31.12.2004	14.805.000	444.150.000

16 yaşını doldurmamış işçiler için

DEVRE	ASGARİ ÜCRET	
	Günlük	Aylık
01.01.2003-31.12.2003	8.550.000	256.500.000
01.01.2004-30.06.2004	12.000.000	360.000.000
01.07.2004-31.12.2004	12.600.000	378.000.000

**3308 sayılı ıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'na tabi aday ı -
rak, ıрак ve işletmelerde beceri eğitimi gören öğrenciler için
(Kanuni dayanağı:3308/25)**

16 yaş üstü için

DEVRE	ASGARİ ÜCRET	
	Günlük	Aylık
01.01.2003-31.12.2003	3.060.000	91.800.000
01.01.2004-30.06.2004	4.230.000	126.900.000
01.07.2004-31.12.2004	4.441.500	133.245.000

16 yaş altı için

DEVRE	ASGARİ ÜCRET	
	Günlük	Aylık
01.01.2003-31.12.2003	2.565.000	76.950.000
01.01.2004-30.06.2004	3.600.000	108.000.000
01.07.2004-31.12.2004	3.780.000	113.400.000

2- KIDEM TAZMİNATI TAVANI
(Kanuni Dayanağı : 4857/120)

DEVRE	TAVAN MİKTAR
01.01.2003-30.06.2003	1.323.950.000
01.07.2003-31.12.2003	1.389.950.000
01.01.2004-30.06.2004	1.485.430.000
01.07.2004-31.12.2004	1.574.740.000

Katsayı ile Göstergeler

Maaş aylık katsayısı	36.420
Taban aylık katsayısı	429.250
En yüksek kıdem aylığı göstergesi	500
En yüksek aylık gösterge	1500
Taban aylığı göstergesi	1000
%200'lük	691.950.000
En yüksek ek gösterge	8000

Kıdem Tazminatının Hesaplanması

En yüksek aylık gösterge x aylık maaş katsayısı (1500x36.420)	54.630.000
En yüksek ek gösterge x aylık maaş katsayısı (8000x36.420)	291.360.000
Taban aylığı göstergesi x taban aylığı katsayısı (1000x429.250)	429.250.000
En yüksek kıdem aylığı göstergesi x aylık maaş katsayısı (500x36.420)	18.210.000
5434 S.K. Ek 70/16 Md. İlave (8000+1500)%200 x aylık maaş katsayısı(36.420)	691.980.000
Yıllık KıdemTazminatınınTavanı	1.485.430.000

Kıdem Tazminatı Hesabına Dahil Olan/Olmayan Ödemelerden Bazıları

Kıdem Tazminatına Dahil Ödemeler	Kıdem Tazminatına Dahil Olmayan Ödemeler
İkramiye (teşvik, başarı, bağlılık...)	Fazla çalışma ücreti
Temettü	Hafta tatili ücreti, ulusal bayram ücreti
Devamlı ödenen primler	Genel tatil ücreti, dini bayram ücreti
Kasa tazminatı	Devamlılık göstermeyen primler
Unvan tazminatı, imza tazminatı, mali sorumluluk tazminatı	Yolluklar(harcırah)
Yemek, gıda, erzak yardımları	Yıllık izin ücreti
Taşıt, aile, konut, giyim yardımları	Evlenme, doğum, ölüm yardımları
Havlu, sabun yardımı	Doğal afet, askerlik, hastalık yardımları
Ayakkabı veya bedeli (sosyal yardım niteliğinde olmak şartı ile)	1 defalık verilen ikramiyeler
Her yıl verilen yıllık izin harçlığı	Seyahat primleri
Çocuk zammı, çocuk yardımı	İş arama yardımı
Aylık ödenen eğitim yardımı	Bayram harçlığı
Gece zammı, vardiya primi, kıdem zammı	
Fazla mesai ücreti	

3- YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ
(Kanuni Dayanağı : 4857/53-56)

Hizmet Süresi	İzin Süresi
1 yıldan 5 yıla(5 yıl dahil) kadar olanlara	14 iş günden
5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara	20 iş günden
15 yıl dahil ve daha fazla olanlara	26 iş günden az olamaz.

4- AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ VE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI (Kanuni Dayanağı : 4857/17)

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi
İş 6 aydan az sürmüş olan işçi için	Bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,
İş 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için	Bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,
İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için	Bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,
İşçi 3 yıldan fazla sürmüş olan işçi için	Bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra Feshedilmiş sayılır

Hizmet Süresi	Tutar
İş 6 aydan az sürmüş olan işçi için	2 Haftalık Ücret
İş 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için	4 Haftalık Ücret
İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için	6 Haftalık Ücret
İşçi 3 yıldan fazla sürmüş olan işçi için	8 Haftalık Ücret

5- ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU ÇALIŞTIRMA ORANI (Kanuni Dayanağı :4857/Geçici Madde 5-Madde 30" ilgisi : 1475/25" 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu Ek Madde:1- 08.03.2004 tarihli 2004/6976 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı)

	Özel Sektör Açısından(%)	Kamu Sektörü Açısından(%)
Özürllüler için	3	4
Eski Hükümlüler için	1	2
Tercihe Bağlı Özürlü/Eski Hükümlüler için	1	-
Terör Mağdurları için	1	-
TOPLAM	6	6

6- 4857 SAYILI İŞ KANUNU' NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI : 01.01.2004 tarihinden geçerli olmak üzere;

Cezayı Gerektiren Fiil	Kanuni Dayanağı (İhlal maddesi-ceza maddesi)	Ceza Miktarı
İşyerinin açılışının ve kapanışının bildirilmemesi.	4857/3-98	64.250.000.-TL (her işçi için) Ceza kesinleştikten sonra takip eden her ay için
İşçilere eşit davranma ilkesine uyulmaması	4857/5-99/a	64.250.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)
Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı davranılması.	4857/7-99/a	64.250.000.-TL (budurumdaki her işçi için)
Çalışma koşullarına ilişkin belge verilmemesi	4857/8-99/b	64.250.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)
Çağrı üzerine çalışma usulüne uyulmaması	4857/14-99/b	64.250.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)
Çalışma belgesi verilmemesi/ belgesine yanlış bilgi yazılması	4857/28-99/c	64.250.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)
Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranılarak işten çıkarılması	4857/29-100	257.000.000.-TL (işten çıkarılan her işçi için)

Cezayı Gerektiren Fiil	Kanuni Dayanağı (İhlal maddesi- ceza maddesi)	Ceza Miktarı
Özürülerin çalıştırılmaması	4857/30-101	963.750.000.-TL (her özürü/ay için)
Eski hükümlülerin çalıştırılmaması	4857/30-101/c	963.750.000.-TL (her eski hükümlü ve her ay için)
Ücretin kasten ödenmemesi/ eksik ödenmesi	4857/32-102/a	128.500.000.-TL (bu durumdaki her işçi/ay için)
Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenmesi	4857/39-102/a	128.500.000.-TL (bu durumdaki her işçi/ay için)
Ücret hesap pusulasının düzenlenmemesi	4857/37-102/b	257.000.000.-TL
Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezasının verilmesi	4857/38-102/b	257.000.000.-TL
Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi, onayı alınmadan fazla çalıştırılması, hak ettiği serbest zamanın 6 ay içinde Kullanılmaması	4857/41-102/c	128.500.000.-TL (bu durumdaki her bir işçi için)
Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel Toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye verilmemesi	4857/52-102/b	257.000.000.-TL
Yıllık izin ücretinin yasaya aykırı bölünmesi	4857/56-103	128.500.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)

Cezayı Gerektiren Fiil	Kanuni Dayanağı (İhlal maddesi- ceza maddesi)	Ceza Miktarı
Yıllık izin ücretinin yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenmesi.	4857/57-103	128.500.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)
İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı izin ücretinin ödenmemesi.	4857/59-103	128.500.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)
İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmaması veya eksik kullandırılması.	4857/60-103	128.500.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)
Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uyulmaması.	4857/63-104	642.500.000.-TL
Telaflı çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmaması.	4857/64-104	128.500.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)
Kısa çalışma ve ödeneğine ilişkin yasa hükümlerine uyulmaması.	4857/65-104	128.500.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)
Ara dinlenmelerinin yasa hükmüne göre uygulanmaması. Gece 7,5 saatten fazla çalıştırılması, gece ve gündüz postalarının Değiştirilmemesi.	4857/68-104 4857/69-104	642.500.000.-TL 642.500.000.-TL
Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranılması	4857/71-104	642.500.000.-TL
Yer ve su altında çalıştırma yasağına uyulmaması.	4857/72-104	642.500.000.-TL

Cezayı Gerektiren Fiil	Kanuni Dayanağı (İhlal maddesi- ceza maddesi)	Ceza Miktarı
Gece çalıştırma yasağına uyulmaması. Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınların çalıştırılması veya Ücretsiz izin verilmemesi.	4857/73-104 4857/74-104	642.500.000.-TL 642.500.000.-TL
İşçi özlük dosyalarının düzenlenmemesi.	4857/75-104	642.500.000.-TL
Çalışma sürelerine ilişkin hükümlere uyulmaması.	4857/76-104	642.500.000.-TL
İş sağlığı ve iş güvenliğinin gerektirdiği koşullara uyulmaması.	4857/77-105	642.500.000.-TL
İş güvenliği mevzuatına göre alınmaması.	4857/78/1-105	64.250.000.-TL (her önlem ve izleyen her ay için)
Kurma izni ve işletme belgesi alınmadan işyeri açılması.	4857/78/2-105	642.500.000.-TL
Faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettirmek/kapatılan İşyerinin izinsiz açılması.	4857/79-105	642.500.000.-TL
İşçi sağlığı kurulunun kurulmaması, çalıştırılmaması/alınan Kararların uygulanmaması.	4857/80-105	642.500.000.-TL

Cezayı Gerektiren Fiil	Kanuni Dayanağı (İhlal maddesi- ceza maddesi)	Ceza Miktarı
İşyeri hekimi çalıştırılmaması, işyeri sağlık biriminin oluşturulmaması	4857/81-105	642.500.000.-TL
İş güvenliği ile görevli teknik eleman görevlendirilmesi.	4857/82-105	642.500.000.-TL
Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçüklerin çalıştırılması.	4857/85-105	642.500.000.-TL
Gebe/çocuk emziren kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uyulmaması.	4857/88-105	642.500.000.-TL
Sağlık raporu alınmaması.	4857/86-105	128.500.000.-TL (bu durumdaki her işçi için)
18 yaşından küçükler için sağlık raporu alınmaması.	4857/87-105	128.500.000.-TL (bu durumdaki her çocuk işçi için)
İş Kanununa göre çıkarılan yönetmeliğe aykırı davranılması.	4857/89-105	642.500.000.-TL
İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde Bulunulması.	4857/90-106	1.285.000.000.-TL

Cezayı Gerektiren Fiil	Kanuni Dayanağı (İhlal maddesi- ceza maddesi)	Ceza Miktarı
İş müfettişlerinin davetine gelinmemesi, ifade ve bilgi verilmemesi, gerekli belge ve delillerin gösterilmemesi ve verilmemesi, kendilerine Gerekli kolaylığın gösterilmemesi.	4857/92/2-107	6.425.000.000.-TL
İşverence ifade verenlere telkinde bulunulması/ kötü davranılması.	4857/96/1-107	6.425.000.000.-TL
Terör mağduru çalıştırılmaması.	3713/Ek Madde 1	4.441.500.000.*TL (Çalıştırılmayan terör mağduru ve her ay için 01.07.2004 tarihinden itibaren)

47-4857 sayılı İş Kanununa göre yayımlanan yönetmelik ve tebliğler listesi

Yönetmelik/Tebliğler	Resmi Gazete Tarih Sayısı
Özürlü Ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik	26.09.2003-25241
İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği	09.12.2003-25311
İşyeri Sağlık Birimleri Ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik	16.12.2003-25318
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	23.12.2003-25325
Gürültü Yönetmeliği	23.12.2003-25325
Titreşim Yönetmeliği	23.12.2003-25325
Yapı İşlerinde Sağlık Ve Güvenlik Yönetmeliği	23.12.2003-25325
Güvenlik Ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği	23.12.2003-25325
Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik	26.12.2003-25328
Kanserojen Ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	26.12.2003-25328
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	26.12.2003-25328
Asbestle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	26.12.2003-25328

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi Danışma Kurulu Çalışma Usul Ve Esaslarına Dair Yönetmelik	31.12.2003-25333
İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Veya Teknik Elemanların Görev Yetki Ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik	20.01.2004-25352
Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği	09.02.2004-25368
İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	10.02.2004-25369
İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	11.02.2004-25370
Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik	11.02.2004-25370
Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği	11.02.2004-25370
Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği	19.02.2004-25378
Yer Altı Ve Yer Üstü Maden İşletmelerinde Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	21.02.204-25380
Sondaj İle Maden Çıkarılan İşletmelerinde Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	22.02.2004-25381
Sanayi Ticaret Tarım Ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik	28.02.2004-25387
Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik	28.02.2004-25387
Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği	03.03.2004-25391
Konut Kapıcıları Yönetmeliği	03.03.2004-25391

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik	05.03.2004-25393
İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü Ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik	05.03.2004-25393
Özürlü Eski Hükümlü Ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik	24.03.2004-25412
Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik	31.03.2004-25419
Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik	04.04.2004-25423
İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği	06.04.2004-25425
Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik	06.04.2004-25425
Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği	06.04.2004-25425
Tarım Ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik	06.04.2004-25425
İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği	06.04.2004-25425
İşçi Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	07.04.2004-25426
Postalar Haline İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	07.04.2004-25426
Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik	07.04.2004-25426

İşçi Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Listesi Tebliği	13.04.2004-25432
Hazırlama Tamamlama Ve Temizleme İşleri Yönetmeliği	28.04.2004-25446
Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ	04.05.2004-25452
Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ	04.05.2004-25452
Geçici Veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik	15.05.2004-25463
Ağır Ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	16.06.2004-25494
Özürlü Ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğ	07.07.2004-25515
Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	14.07.2004-25522
Asgari Ücret Yönetmeliği	01.08.2004-25540
Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim Ve Teftiş Hakkında Yönetmelik	01.08.2004-25540
Özürlü, Eski Hükümlü Ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul Ve Esaslara İlişkin Tebliğ	01.08.2004-25540
Özel İstihdam Büroları Hakkında Tebliğ(No:1)	02.08.2004-25541
Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik	09.08.2004-25548

