

SMMM STAJA GİRİŞ SINAVI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Konu Anlatım Kitapçığı



www.smmmonline.com

+90 850 303 0436



4857 SAYILI İŞ KANUNU

BİREYSEL İŞ HUKUKU (4857 SAYILI KANUN)

İŞ HUKUKU

İş hukuku bir iş sözleşmesine dayanarak, belirli bir ücret karşılığı, bir işverene bağlı olarak çalışan kişiler arasındaki ilişkiyi düzenleyen hukuk dalıdır.

İş hukuku hem kamu hukukuna hem özel hukuka dair hükümler içermektedir. Bu sebeple iş hukukunun hukuk içerisinde karma hukuk dalı olduğuna yönelik baskın bir görüş vardır. Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Başka bir deyişle bağımlı çalışanlar grubundan iş akdine dayanarak çalışan işçilerle onları çalıştıran işverenlerin arasındaki hukuki ilişkiyi düzenlemektedir.

Cumhuriyet tarihinin ilk İş Kanunu olan;

- 3008 Sayılı İş Kanunu 1936 yılında kabul edilmiş 1937’de yürürlüğe konulmuştur.
- 1967 yılında 931 Sayılı İş Kanunu ve
- 1971 yılında ise 1475 Sayılı İş Kanunları sırasıyla yürürlüğe girmiştir.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

RESMİ KAYNAKLAR				ÖZEL KAYNAKLAR
YASAMA KAYNAKLARI	YÜRÜTME KAYNAKLARI	YARGI KAYNAKLARI	ULUSLARARASI KAYNAKLAR	
Kanun	Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Yönetmelik Genelge Tebliğ	Anayasa Mahkemesi Yargıtay Danıştay İş mahkemesi kararları.	• ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Kararları • Avrupa Konseyi Kararları	• İş Sözleşmesi • Toplu İş Sözleşmesi • İşyeri İç Yönetmeliği • İşyeri Uygulamaları • İşverenin Yönetim Hakkı

TANIMLAR

İŞÇİ:



Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi.

İş sözleşmesine dayanarak çalışan kişiler; hukuki, ekonomik ve teknik yönden işverene bağımlı olarak çalışan kişiye işçi denir. 6098 Borçlar kanununda belirttiği gibi İşçinin iş görme borcunu yerine getirme zorunluluğu var.



İŞVEREN:

Yanında işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar.

İşveren gerçek kişi olabileceği gibi şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika gibi özel veya kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir.

İŞ YERİ

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.



1

1. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işyeri hakkında aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurların birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.
- B) İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.
- C) İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerine bağlı yerlerdir.
- D) Dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler işyerinden sayılır.
- E) İşverenin işyerindeki araçlar işyerinden sayılır.

İş yeri kapsamında yer alan unsurlar:

1. Asıl işin yapıldığı yer
2. İş yerine bağlı yer (Mal, hizmet ve nitelik yönünden bağlı olan yerler.)
3. Eklenti (Dinlenme, çocuk, emzirme, yemek ,uyku ,yikanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim, avlu.)
4. Araçlar

NOT: Lojman işyeri eklentisi sayılmaz.

İŞYERİNİ BİLDİRME:

Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve 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 1 ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

**İŞYERİNİN KAPATILMASI:**

İki şekilde gerçekleşir:

1. İşyeri, işverenin kendi iradesi ile kapatılabilir. İşyerini Kapatma iradesi gerçek, samimi ve sürekli olmalıdır. İşyerinin kapatılması halinde işveren ihbar sürelerine uymak veya bu süreye karşılık ücretini ödemek ve feshe bağlanan hakları (kıdem tazminatı gibi) ödemesi gerekir.
2. İşyeri, idare tarafından kapatılmasıdır. Kuruluş aşamasında yer alan yasal şartlara aykırılık nedeniyle işyeri ruhsatının iptal edilmesi veya işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus

tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar üç iş güvenliği müfettişinden oluşan bir komisyon tarafından tehlikenin niteliğine göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş kısmen durdurulabilir.

İŞVEREN VEKİLİ

- İşveren adına hareket eden
- İşin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse
- 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.



2

2. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işveren vekili ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.
- B) Sadece işletmenin bütününe yönetenler işveren vekilidir.
- C) 4857 sayılı Kanun'da işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluk, işveren vekilleri hakkında da uygulanır.
- D) İşveren vekili işyerinde işveren adına hareket etmelidir.
- E) İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

ASIL İŞVEREN – ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**ASIL İŞVEREN- ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ:**

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin;

- yardımcı işlerinde
- 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.

**ASIL İŞVEREN – ALT İŞVEREN BİRLİKTE SORUMLULUK**

- 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.

**ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİ KURULMASI İÇİN NE GEREKLİDİR?**

- İşyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı: Asıl işveren işyerinde kendi işçilerini çalıştırarak işveren sıfatını korumalıdır.
- İşin asıl işverene ait işyerinde yapılması: Alt işveren tarafından yerine getirilecek olan iş, asıl işverenin işyerinde yapılmalıdır. Ancak bu koşul dar yorumlanmamalıdır. Zira bazı hallerde, alt işveren asıl işin belli bir bölümünü üstlenmesine rağmen bunu asıl işverenin işyerinde yerine getirememektedir, bu gibi hallerde de alt işveren ilişkisinin kurulduğu kabul edilmektedir mesela, üretilen bir malın teslimat yerine nakliyesini sağlayan firma ile asıl işverenin işyerinde çalışmasa dahi diğer koşulların varlığı halinde geçerli bir alt işveren ilişkisi kurulduğu kabul edilir
- İşin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması: Alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için alt işverene verilen işin, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin veya asıl işe bağımlı, asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olması gerekmektedir
- İşin işletmenin ve asıl işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi
- İşçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması: İşyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır



Asıl işverenin işçileri alt işveren tarafından işe alınarak çalışması halinde hakları kısıtlanamaz. Mesela daha düşük koşullarda çalıştırılması amacıyla alt işverene işçilerin devredilmesi veya ,Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Örneğin, işverenin güvendiği bir işçiyi alt işveren göstererek işçilerin ücretlerini düşürmek veya toplu iş sözleşmesi yapmalarını engellemek ”

Asıl işin bölünememesi durumunda bölünerek alt işverene verilemez.

Ancak bölünebiliyorsa da bütün bölümler alt işverenlere verilemez. Nitekim “asıl işin bir bölümünde” ifadesi yer almaktadır. **Örneğin, aynı işi gören işçiler arasında ücret, ek ödeme ve sosyal yardımlar açısından eşit davranılmadığında eşitlik ilkesine dayanılamamaktadır.**



3

3. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre, alt işverenlik ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.
- B) Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu’ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.
- C) Alt işveren asıl işverenden aldığı iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- D) İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.
- E) Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanabilir.



4

4. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre alt işveren ilişkisine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Bir binanın tamamının yapımı işinin başkasına verilmesi halinde alt işveren ilişkisi oluşur.
- B) Yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde muvazaa denetimi yapılmaz.
- C) Asıl işverenin, alt işveren işçilerinin ücret haricindeki alacaklarından müteselsil sorumluluğu yoktur.
- D) Bir ayakkabı fabrikasının çatısının onarımının üstlenilmesi alt işveren ilişkisi oluşturur.
- E) Bağımsız çalışan bir tesisat ustasının, bir lokantanın tesisatının bakım ve onarımını yapma işini, yanında başkasını çalıştırmaksızın tek başına üstlenmesi alt işveren ilişkisine vücut vermez.

İŞ KANUNU KAPSAMINA GİRMEYEN İŞLER (İSTİSNALAR)**4857 SAYILI YENİ İŞ KANUNU****İstisnalar**

Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki:

- Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
- Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
- Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

İş Kanunu Madde 4'e göre aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,

Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme boşaltma işlerine İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerde İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Denizde seyir yapan işçi kapsam dışı iken, gemiye konteynerleri yükleyen işçi iş kanunu kapsamındadır



Hava taşıma işleri kapsam dışındadır. Ancak havacılığın tüm yer tesislerinde yürütülen işlerde çalışanlar iş kanunu kapsamındadır. Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlere İş Kanunu hükümleri uygulanır.



2. 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,

Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işlere İş Kanunu hükümleri uygulanır. **Şoför ve bekçi de dahil 51 işçi çalıştırılıyorsa iş kanunu kapsamında kabul edilecektir.**



Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işlerine İş Kanunu hükümleri uygulanır. Kuralın istisnası olarak zeytinyağı üreticisi, yani elde edilen ürünün işlenmesi için çalışanlar iş kanunu kapsamına girmektedir. Dolayısıyla bu hususta işçi sayısına bakılmamaktadır.

Başka bir istisna olarak tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri yapan işçiler iş kanunu kapsamındadır.

3. Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

Tarım işletmelerinde yapılan yapı işlerine İş Kanunu hükümleri uygulanır. Ancak burada yalnızca aile ekonomisi sınırları içerisinde kalması gerekmektedir. Bu haliyle kapsam dışında kalmaktadır.

4. Evde yapılan el sanatları işler

Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler kapsam dışındadır.



5. Ev hizmetlerinde, Ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışındadır. (temizlikçi, şoför, aşçı, bahçıvan vb.)

6. Çıraklar hakkında, Çıraklar iş kanununun kapsamı dışındadır. Ancak tüm çıraklar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan yararlanırlar.



7. Sporcular hakkında, Profesyonel sporcular İş Kanunu'na tabi değildir ve bunlarla kulüpleri arasındaki anlaşmazlıklar iş mahkemesinde görülmez. Ancak sporcular dışında kulüpte görev yapan antrenör, teknik direktör, menajer ya da malzemeciler İş Kanunu'na tabidir.

8. Rehabilitasyon edilenler hakkında, kaza sonucu veya bir hastalık nedeniyle engelli hale gelen kişilerin rehabilitasyon merkezlerinde, çalışabilmeleri için işe alıştırılmaları (rehabilitasyonu) amacıyla yapılan çalışmalar iş kanunu kapsamının dışındadır. Ancak bu merkezlerin dışında çalışan engelliler İş Kanunu'na tabidir.



9. Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde

Esnaflara ait bir işyerinde 3 kişiyi (esnaf da dahil) geçmeyecek şekilde çalışanlar iş kanununun kapsamı dışındadır. (terzi, marangoz)



5

5. Aşağıdaki işlerden ve iş ilişkilerinden hangisinde 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz?

- A) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler.
- B) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri.
- C) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri.
- D) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri.
- E) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler.

6

6. Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi değildir?

- A) Bir limanda yükleme ve boşaltma işlerinde çalışan işçi
- B) Bir havaalanında uçakların yanaşacağı köprülerin operatörü olarak çalışan işçi
- C) Halkın faydalanmasına açık parklarda çiçek ekim ve ağaç budama işlerini yapan işçi
- D) 30 işçinin çalıştırıldığı bir çiftlikte, yeni bir mandıra inşasında çalışan işçi
- E) Bir havayolu şirketinde hostes olarak çalışan işçi

İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

İş akdinin geçerli bir şekilde kurulması için tarafların iş sözleşmesini yapabilmeye ehil olması gerekmektedir. Bu durum Medeni Kanun hükümleri uyarınca tayin edilir. Önemli olan nokta kişinin fiil ehliyetine sahip olmasıdır. Fiil ehliyeti, kişinin kendi fiilleriyle hak edinebilir ve borç altına girebilmesi anlamına gelmektedir. Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça, kendi işlemleriyle borç altına giremezler.

Ayırt etme gücüne sahip + ergin + kısıtlı olmayan

İş akdi kural olarak herhangi bir şekle bağlı olmaksızın kurulabilmektedir. Dolayısıyla sözlü olarak, yazılı olarak veya örtülü bir biçimde kurulabilmektedir. Hatta bir kim se, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet (iş akdi) sözleşmesi kurulmuş sayılmaktadır.

**SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ VE KISITLARI**

Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir ilkesi ile sözleşme serbestisi benimsenmektedir. Dolayısıyla işçiler ve işverenler kural olarak iş sözleşmesini istediği kişi ile dilediği şekil-de yapma ve içeriğini serbestçe belirleme özgürlüğü ne sahiptirler. Genel kural bu olmakla beraber, iş sözleşmesi yapma özgürlüğü iş hukukunun sosyal amacına uygun olarak çeşitli açılardan sınırlandırılmıştır. Ayrıca kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.

15

YAŞ SINIRI İş Sözleşmesi

- ✓ 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.
- ✓ 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretim çağını tamamlamış çocuklarda fiziksel zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin eğitimlerine devam etmelerine engel olmayacak şekilde hafif işlerde çalıştırılmaları söz konusudur

Çalışılan iş okula gitmesine ve mesleki eğitiminin devamına engel olamaz.

- ✓ Hem çocuk hem genç işçilerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılması yasaktır.
- ✓ Çocuk ve genç erkek işçilerin maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde çalıştırılması yasaktır.
- ✓ Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.

**Sağlık Durumu:**

İşveren, işe girişlerde, iş değişikliklerinde ve işin devamı boyunca çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre düzenli aralıklarla sağlık kontrollerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Burada işçilerin yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporunu almadan işe başlatılamaz.

Yabancılar:

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancılar, Türkiye'de çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almak zorundadırlar.

- ✓ Çalışma izni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen ve geçerlilik süresi içerisinde yabancıya Türkiye'de çalışma ve ikamet hakkı veren izindir.
- ✓ Belirtilen izinleri olmayan yabancıları çalıştıran işveren ya da işveren vekili ile bağımsız çalışan, yabancılara idari para cezası uygulanır.



?

7

7. 4857 sayılı İş Kanunu'na ve ilgili mevzuat hükümlerine göre, aşağıdaki hâllerden hangisinde kurulan iş ilişkisi hukuka uygundur?

- A) Okulların tatil olduğu dönemde çocuk ürünlerinin tanıtımının yapıldığı reklam filmi serisinde ebeveyninin izniyle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan on yaşındaki çocuğun durumunda
- B) On yedi yaşında sanayiye ait işlerde gece çalıştırılan genç işçinin durumunda
- C) Yer altı maden işyerinde işe alınan yirmi sekiz yaşındaki kadın işçinin durumunda
- D) Sınırdan kaçakçılık yapılmasına ilişkin işte çalışmaya başlayan yirmi beş yaşındaki erkek işçinin durumunda
- E) Çalışma izni bulunmaksızın Türkiye'de ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu kişinin durumunda

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Geçici İş İlişkisi Hangi Durumlarda Kullanılır?

- Askerlik ve doğum izni
- İş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer haller
- Mevsimlik tarım işleri
- Ev hizmetleri
- Günlük işlerden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

1. İşçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
2. Mevsimlik tarım işlerinde,
3. Ev hizmetlerinde,
4. İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
5. İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde
6. İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde,
7. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kurulabilir.

4, 5, 6 ve 7. Hallerde geçici iş ilişkisi en fazla 4 ay süreyle kurulabilir. Toplam 8 ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir.

Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için 6 ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

- ✓ İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak **6 ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.**



Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisinin Kurulabileceği Haller ve Süreler



1. Hamilelik ve Ebeveynlerin Kısmi Çalışması, Askerlik ve Askı Halleri: analık ve doğum izni hallerinde, ebeveynlerden birinin doğum izinlerinin bitiminden sonra çocuğun eğitim çağının başladığı tarihi izleyen az başına kadar kısmi çalışma yapmasında, askerlik görevi esnasında ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde, hallerin devamı boyunca geçici iş ilişkisi kurulabilir(klima bakım onarım vb)



2. Mevsimlik Tarım İşleri ve Ev Hizmetleri; süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulabilir.



3. İşletmenin Günlük İşlerinden Sayılmayan ve Aralıklı Olarak Gördürülen İşlerde; Haftalık veya birkaç günde bir yapılan işler de gündelik işler olarak nitelendirilebilmektedir. Bu sebeple nitelendirmenin doğru yapılması önem arz etmektedir. Bu çerçevede kurulacak geçici iş ilişkisi en fazla 4 ay süreyle kurulabilecek olup toplam sekiz ayı geçmeyecek şekilde en fazla iki kez yenilenebilir.



4. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Acil Olan İşler veya Üretimi Önemli Ölçüde Etkileyen Zorlayıcı Nedenlerin Ortaya Çıkması Hâlinde; kurulacak geçici iş ilişkisi en fazla 4 ay süreyle kurulabilecek olup toplam sekiz ayı geçmeyecek şekilde en fazla iki kez yenilenebilir.



5. İşletmenin Ortalama Mal ve Hizmet Üretim Kapasitesinin Geçici İş İlişkisi Kurulmasını Gerektirecek Ölçüde ve Öngörülemez Şekilde Artması Hâlinde; kurulacak geçici iş ilişkisi en fazla 4 ay süreyle kurulabilecek olup toplam sekiz ayı geçmeyecek şekilde en fazla iki kez yenilenebilir. Bu hal, işletmenin normal işleyişinde iş hacminin genişlemesi sebebiyle işçi ihtiyacının doğması değil, öngörülemez şekilde geçici durumların ortaya çıkmasıdır. Ayrıca, bu gibi durumlarda geçici işçi sayısı, işyerinde çalışan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir.



6. Mevsimlik İşler Dışında Dönemsellik Arz Eden İş Artışları Hâlinde; kurulacak geçici iş ilişkisi en fazla 4 ay süreyle kurulabilecek olup yenilenmesi mümkün değildir. Bu hal, dönemsel olarak iş artışının önceden öngörülerek gerçekleşmesi durumudur.

(Bayram dönemleri şeker çikolata)

8

8. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisinde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz?

- A) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde
- B) Ev hizmetlerinde
- C) Tarım işlerinde hariç mevsimlik işlerde
- D) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde
- E) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen işlerde

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) ise ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmeye denilir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

1) **İş Görme:** Ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışma diyebiliriz. İşçi bizzat kendisi yerine getirmeli. İş Görme Borcu: İşçi, işi kendisi yapmak zorundadır, başkasına devredemez. İşçinin ölümü iş akdini sona erdirir. Örneğin fiziksel düşünsel vb

İş Sözleşmesi
İş İlişkisi: İşçi ve işveren arasında kurulan ilişki...
İş Sözleşmesi:
 Bir tarafın (işçi) **bağımlı** olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da **ücret** ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
Urusları:
 -İş Unsuru
 -Ücret Unsuru
 -Bağımlılık Unsuru



2) **Ücret:** Ücret Ödeme Borcu: İşçiye ödenecek ücret taraflarca serbestçe kararlaştırılır ancak asgari ücretin altına inemez.

➤ **İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma:** İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etmek, işyeri hekimi bulundurmak ve işyeri sağlık birimi kurmaktır.



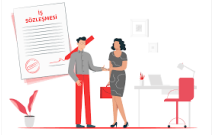
➤ **İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu:** Bu borç; ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli olduklarının hekim raporu ile belgelenmesini kapsamaktadır.

3) Bağımlılık (Ekonomik, Teknik, Hukuki)

Bağımlılık unsuru iş sözleşmesini konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran temel unsurdur.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç 2 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.



İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

1. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi

Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.



2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi



İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

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, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi 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.

Dikkat! Belirli süreli iş sözleşmesi 1 defa uzatılabilir. Belirli süresi 1 yıla kadar olanlar süresi kadar uzatılabilir. Belirli süresi 1 yıldan fazla olan iş sözleşmeleri ise en fazla 1 yıl uzatılabilir.

3. Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi

Haftalık çalışma süresi 45 saat olarak kararlaştırılan sözleşmeler “tam süreli iş sözleşmesi” olarak adlandırılır. Bu süre toplu iş sözleşmeleri ile 45 saatin altında bir saat olarak da kararlaştırılabilir. Kısmi süreli çalışma ise, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışmadır.

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.



4. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi



Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiye günde en az 4 saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az 4 gün önce yapmak zorundadır.

9

9. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi türlerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Çağrı üzerine çalışma sözleşmesiyle çalışan işçi, çalışması için belirlenen sürede çalıştırılmazsa hak kazanamaz.
- B) Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.
- C) Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadan birden fazla üst üste yapılırsa iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.
- D) Deneme süreli iş sözleşmesinde, deneme süresi işçinin kıdem süresine dâhildir.
- E) Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

5. Uzaktan Çalışma Sözleşmesi

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

6. Deneme Süreli İş Sözleşmesi



Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok 2 ay olabilir.

Deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir.

Deneme Süreli İş Sözleşmeleri

Taraflarca iş sözleşmesine, karşılıklı birbirlerini tanıma ve işin yapılış şekline göre iş ilişkisinin devamı konusunda tekrar düşünerek karar vermek amacıyla bir deneme kaydı koyulabilir. Deneme süresi kararlaştırılmış sözleşmelere *deneme süreli iş sözleşmesi* denir.

- Deneme süresi en fazla 2 ay olabilir. (Taraflar anlaşırca toplu iş sözleşmesiyle bu süre 4 aya kadar uzatılabilir.)

10

10. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre deneme süreli iş sözleşmeleri en çok ne kadar süre için kararlaştırılabilir?

- A) En çok 30 gün, toplu iş sözleşmesi ile 60 güne kadar uzatılabilir.
- B) En çok 1 ay, toplu iş sözleşmesi ile 2 aya kadar uzatılabilir.
- C) En çok 2 ay, toplu iş sözleşmesi ile 4 aya kadar uzatılabilir.
- D) En çok 2 ay, toplu iş sözleşmesi ile 6 aya kadar uzatılabilir.
- E) En çok 3 ay, toplu iş sözleşmesi ile 6 aya kadar uzatılabilir.

7. Takım Sözleşmesi



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.

- I Niteliği gereği en çok otuz iş günü süren işler bakımından akdedilen iş sözleşmesi, sürekli iş sözleşmesidir.
- II. Esaslı (objektif) bir neden bulunsa bile birden fazla kez üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmesi, zincirleme iş sözleşmesi olarak nitelendirilir ve iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir.
- III. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.
- IV. Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinde hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.
- V. İşyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı sürece taraflarca iş sözleşmesine bir de neme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok altı ay olabilir.

**11**

11. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin türleri ve hükümleriyle ilgili yukarıda yer verilen ifadelerden hangileri doğrudur?

A) I ve II

B) II ve IV

C) III ve IV

D) I, II ve III

E) I, II ve IV

Yazılı Olmasına Gerek Olmayan Sözleşmeler

- Belirsiz süreli sözleşme
- Süresi 1 yıldan az olan Belirli Süreli Sözleşme
- Süreksiz iş Sözleşmesi

Yazılı Yapılması Gereken İş Sözleşmeleri

- Toplu iş sözleşmesi,
- Takım sözleşmesi,
- Çıraklık sözleşmesi,
- Deneme süresi olan iş sözleşmesi,
- Bir yıldan fazla süreli belirli iş sözleşmesi,
- Basın İş Kanunu uyarınca gazetecilerin iş sözleşmesi
- Gemi adamları ile yapılan iş sözleşmesi,
- Çağrı üzerine yapılan iş sözleşmesi.

İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR	
İŞÇİNİN BORÇLARI	İŞVERENİN BORÇLARI
- İş görme borcu - Özen borcu - Sadakat borcu - Teslim ve hesap verme borcu - Fazla çalışma borcu - Düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu	- Ücret Ödeme Borcu - İş Verme Borcu - İş Araç ve Malzemeleri Temin Borcu - Giderleri Karşılama Borcu - İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerini Korunması Borcu - Tatil ve İzinleri Verme Borcu - Hizmet Belgesi Verme Borcu - İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Alma Borcu - Eşit Davranma Borcu, - İşçiyi Gözetme Borcu - Buluşlarından Dolayı Ödüllendirme Borcu

ÜCRET



Genel anlamda ücret bir kimseye;

- bir iş karşılığında
- işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve
- para ile ödenen tutardır.



Ücret işçi tarafından yapılan bir işin (çalışmanın) karşılığıdır. Dolayısıyla çalışma olmaksızın veya çalışılmış sayılan günlerden olmadığı sürece ücrete hak kazanılamamaktadır.

Asıl ücret, yani temel (çıplak) ücret para ile ödenmelidir. Bunun dışında temel ücretin başka bir biçimde ödenmesi kararlaştırılmaz ve bu şekilde ödenemez.



Örneğin, işçinin çalışması karşılığı bir eşya verilmesi teklif edilemez.

İkramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer menfaatler temel (çıplak) ücrete dahil değildir.

Bu menfaatlerin para ile veya başka bir şekilde ödenmesine engel yoktur.

ÜCRET SİSTEMLERİ

1. Zamana Göre Ücret



Ücretin saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirlendiği durumlarda zamana göre ücret söz konusudur.

2. Parça Başı (Akort) Ücret



Ücretin parça sayısı, ağırlık, uzunluk gibi birimlere göre belirlenmesi durumunda akort ücret söz konusudur.

Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği takdirde, aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek, işçinin eksik aldığı ücretin telafi edilmesi gerekir. Zira işveren işçiye yeterli iş vermekle yükümlüdür. İşveren, işçinin eksik aldığı ücret zaman esasına göre karşılanmazsa işçi iş aklını haklı nedene dayanarak feshedebilecektir.

3. Yüzde Usulü Ücret

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.



4. Götürü Ücret



Götürü
Ücret
Nedir?

Ücretin yapılan işin parça başına hesaplanmasının zor olduğu durumlarda veya sadece yılın belli zamanlarında yapılan işin sonucuna göre yapılan ödemelerdir.

Burada da işveren, işçiye yeterli miktarda işi vermekle yükümlüdür. Zira işveren işçiye götürü ücreti kazanacağı işi sağlayamaz ise zaman esasına göre ücret ödemek zorundadır. Taraflar aralarında bu hususu kararlaştırmamışsa daha önce götürü olarak alınan ücretin ortalamasına eş değer bir ücret ödemekle yükümlüdür.

5. Komisyon Ücret (aracılık)

Yapılan iş üzerinden belli bir yüzde veya sabit bir rakam olarak ücret ödenmesidir.

Aracılık ücreti, temel ücrete ek olarak kararlaştırılabileceği gibi asıl ücretin tamamının aracılık ücreti şeklinde kararlaştırılması da mümkündür. Hangi şekilde olursa olsun işçinin elde etmesi gereken ücret tutarı asgari ücretin altında olamayacaktır. (satış yapan bir işçinin sattığı malın değeri üzerinden belli bir yüzdeye göre aldığı ücrettir)



6. Prim

İşçinin işyerinde gösterdiği çabanın ödüllendirilmesi için yapılan ödemedir.

Prim, işçinin çalışma gücünü arttırmak ve teşvik etmek amacıyla başarılı bir şekilde yapmış olduğu işin karşılığı olarak ödenen ek bir ücrettir. Prim sözleşmede bulunabileceği gibi herhangi bir sözleşmeye dayanmadan işverence tek taraflı olarak da sağlanabilmektedir. Tek taraflı olarak verildiği durumlarda talep hakkının doğabilmesi için işyeri uygulaması haline gelmesi gerekmektedir. İkramiyeler Ayrıca prim ödenmesi için gerekli koşulların gerçekleşmemesi durumunda öngörülen prime hak kazanılamaz. Son olarak, prim sistemi tek başına uygulanamaz.

7. Kardan pay alma

İşçilerin aidiyet duygusunu geliştirmek için onlara kardan pay verilmesi kararlaştırılabilir.

Ancak asgari ücretin altında bir ödeme yapılamaz



İkramiyeler Ayrıca prim ödenmesi için gerekli koşulların gerçekleşmesi durumunda öngörülen prime hak kazanılamaz. Son olarak, prim sistemi tek başına uygulanamaz. İşveren tarafından duyulan memnuniyeti veya bağlılığı belirtmek için ya da özel sebepler dolayısıyla (yılbaşı, bayram, yıldönümü, evlenme veya doğum gibi) verilen ek bir ücrettir. Bir defa veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ödenebilir. İşverenin yasal olarak 6772 sayılı kanun hükümleri dışında işçiye ikramiye ödeme

yükümlülüğü bulunmamaktadır. İş akdi veya iç yönetmelik bağlamında ya da işyeri uygulaması haline gelmedikçe işveren, ikramiye ödeyip ödememekte serbesttir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, işverenin eşit davranma yükümlülüğü bulunduğundan aynı durumda bulunan işçiler arasında bir ayırım yapamaz. Dönemsel olarak ödenen ikramiyenin verildiği dönemden önce iş akdi sonra, ermişse çalışılan süre ile orantılı olarak ikramiye ödenmesi gerekir.

ÜCRETİN ÖDENMESİ

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.

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.



Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır.

Soru geliyor dikkat!



ÜCRETİN GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ

DİKKAT! DİKKAT!
SON 20 GÜN

Ücreti ödeme gününden itibaren 20 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.

Ücretin Saklı Kısmı

İşçilerin aylık ücretlerinin ¼'inden 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.

Ücretin Ödenmemesi ve Ücret ile Faizin Talep Edilmesi Ücret alacaklarında (nakdi ve aynı tüm ödemeler) zamanaşımı **süresi beş yıldır**.



Zamanaşımı alacağı muaccel hale gelmesiyle başlayacak olup iş akdinin devamı zamanaşımının işlemlerini durdurmaz. İşçi, ücretinin ödenmemesi halinde muaccel hale gelen ödemeyi zamanaşımı süresi içerisinde talep edebilir. **Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır. Bu faiz oranı ücret niteliği taşıyan her türlü işçi alacağı hakkında uygulanmaktadır**



12

12. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçi ücretlerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Ücret alacaklarının zamanaşımı süresi on yıldır.
- B) Ücretlerin üç ayda bir ödeneceği, toplu iş sözleşmeleriyle geçerli olarak kararlaştırılabilir.
- C) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- D) Ücret bono ile ödenebilir.
- E) Ücretin işveren dışındaki üçüncü bir kişi tarafından ödenmesi yasaktır

Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Hak edişlerinden Ücreti Kesme Yükümlülüğü

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine 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 taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler.

Ücret Hesap Pusulası

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

Ücret Kesme Cezası

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

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.



Ayrıca işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekmektedir. 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.

13

13. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücrete ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi beş yıldır.
- B) İşçi ücretleri işveren dışındaki üçüncü kişilerden sağlanabilir.
- C) Emre muharrer senetle ücret ödemesi yapılamaz.
- D) Ücretin en fazla 1/4'lük kısmı haczedilebilir.
- E) Toplu iş sözleşmesinde ücretin iki ayda bir ödeneceği geçerli olarak kararlaştırılabilir.

14

14. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücrete ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ücretin üç ayda bir ödeneceği geçerli olarak kararlaştırılabilir.
- B) İşçi ücretleri 10 yıllık zamanaşımına tabidir.
- C) İşveren dışındaki üçüncü kişilerin işçiye ücret ödemesi yasaya aykırıdır.
- D) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- E) İşçilerin aylık ücretlerinin yüzde onundan fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz

15

15. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücrete ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi on yıldır.
- B) İşçilerin aylık ücretlerinin beşte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz.
- C) Ücret kesme cezaları sebebiyle toplanan paralar işverene kalır.
- D) İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ücret ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- E) Ücreti ödeme gününden itibaren yedi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

16

16. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdaki alacaklardan hangisi bakımından işçinin aylık ücretinin 1/4'ünden fazlası haczedilebilir?

- A) İşverenin işçiye verdiği borca karşılık alacağı
- B) Tacirlerin ticari alacağı
- C) Rehinle temin edilmiş banka alacağı
- D) Nafaka alacağı
- E) İşçinin üçüncü kişilere sözleşme sonucu borçlandığı alacak

Ücretin Korunması:

Haczedilememesi, Devredilememesi ya da Rehnedilememesi:

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. **İşçinin ücretinin ancak dörtte biri haczedilebilir.** Bu kapsamda özel veya kamu hukukundan doğan bir borç olması önemli değildir.

Ücretin haczi hususunda sadece işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar haczedilemeyecek miktara ayrıca eklenir. **Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.**

Buna göre nafaka borçlarının ödenmesinde herhangi bir haciz sınırlandırması bulunmamaktadır.

**Asgari Ücret**

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 2 yılda bir belirlenir.

Yarım Ücret

Zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

- **Eşit Davranma Borcu:** İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.



- İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki hükümlere aykırı davranıldığında işçi, 4 aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.
- **İşçiyi Gözetme Borcu:** İşverenin işçiyi gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığıdır.
- **İşverenin Diğer Borçları:** Çalışma belgesi verme borcu, işçi öz-lük dosyası defteri tutma borcu , işten ayrılma bildirgesi verme borcu, İşçinin buluşlarının karşılığını ödeme borcu.

Eşit davranma ilkesi

İş Sözleşmesi Ders Notu İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren tam ve kısmi süreli veya belirli ve belirsiz süreli çalışanlar arasında esaslı sebep bulunmadıkça; gebelik veya cinsiyet sebebiyle farklı işlem yapılamaz.

Aynı ve eşit değerdeki iş için cinsiyet sebebiyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

Eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında **işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da (ödenmeyen veya eksik ödenen ücret, ikramiye, sosyal yardımlar, yıllık izin ücretleri vb.) talep edebilmektedir.** Ancak kural olarak işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı davrandığını işçi ispat etmek durumundadır.



17

17. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdaki hâllerden hangisi işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırıdır?

- A) İşyerinde işe yeni alınan işçi ile aynı konumda çalışan ancak yirmi yıllık kıdemi bulunan işçi arasında kıdem farkı gerekçe gösterilerek farklı düzeyde ücretin ödendiği durumda
- B) Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılması nedeniyle işverenin iş ilişkisinin kurulmasında işçinin gebeliği nedeniyle farklı işlemde bulunduğu durumda
- C) İşyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yılda bir hak kazandığı ikramiyeden, işyerinde altı aylık belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin çalışma süresi ile orantılı olarak yararlandırılmadığı durumda
- D) Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılması nedeniyle işverenin iş ilişkisinin kurulmasında işçinin cinsiyeti nedeniyle farklı işlemde bulunduğu durumda
- E) Asgari ücret alan tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin bulunduğu bir işyerinde, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye, çalıştığı süreyle orantılı olarak asgari ücretin ödendiği durumda

18

18. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş ilişkisi devam ederken cinsiyeti nedeniyle terfi ettirilmeyerek ayrımcılığa maruz kalan kadın işçi, aşağıdakilerden hangisini işverenden talep edebilir?

- A) En az bir yıllık ücreti tutarında tazminatı
- B) Altı aylık ücreti tutarında tazminatı
- C) Dört aya kadar ücreti tutarında tazminat ile yoksun bırakıldığı hakları
- D) 4-8 aylık ücreti tutarında tazminatı
- E) Bildirim sürelerinin üç katına denk gelen ücreti tutarında tazminat

İŞİN DÜZENLENMESİ

ÇALIŞMA SÜRESİ



Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir.

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok 7,5, haftada en çok 37,5 saattir.



Denkleştirme Esası

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmaz.

Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir.

Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Zorunlu nedenlerle işin durması, işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için **telafi çalışması yaptırabilir.**

Telafi Çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren 4 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.



ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- 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.
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- 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.





- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirlenecek süreler.

- 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.



Ara Dinlenmesi



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

4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,

4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat

7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat, ara dinlenmesi verilir.



Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Gece Süresi ve Gece Çalışma

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.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

Ancak, turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.



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 gösterilir.

FAZLA ÇALIŞMA



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.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla Sürelerle Çalışma:

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 %25 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 6 ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.



Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

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.

Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

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

Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşler	Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler
Günde en fazla 7,5 saat yapılan işler	18 yaşın altındakiler
Gece	Sağlık raporu olanlar
Maden, yer altı, su altı, kablo, kanalizasyon	Hamile, yeni doğum yapmış, emziren
	Kısmi süreli çalışan

**19**

19. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca günlük çalışma süresi kural olarak kaç saatten fazla olamaz?

- A) 8 B) 10 C) 11 D) 14 E) 24

**20**

20. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre standart bir işçinin haftalık çalışma süresi en çok kaç saat olarak belirlenmiştir?

- A) 30 B) 37,5 C) 40 D) 45 E) 50

21

21. 4857 sayılı İş Kanuna göre çalışma süreleri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) İşçinin çalışma süresi kural olarak haftada en çok 45 saattir.
- B) Günlük çalışma süresi her ne olursa olsun 11 saati aşamaz.
- C) Yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günlük 8 buçuk saattir.
- D) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için ayrılan süreler günlük çalışma süresinden sayılır.
- E) Tarafların karşılıklı anlaşması üzerine haftalık normal çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine farklı şekil de dağıtılabilir.

22

22. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca aşağıdaki durumlardan hangisi çalışma sürelerinden sayılmaz?

- A) İşçinin iş görme amacıyla hazır durumda beklemesi
- B) İşçinin işyeri dışında asıl işini yapmaksızın çalıştırılması
- C) Yeraltında ve su altında yapılan işlerde işçinin asıl çalışma yerlerine ulaşması için gereken süre
- D) İşçinin işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işe ulaştırılması esnasında geçirdiği süre
- E) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler

23

23. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre gece çalışma süresi kural olarak en çok kaç saattir?

- A) 11
- B) 9
- C) 8
- D) 7,5
- E) 7

24

24. Aşağıdakilerden ifadelerden hangisi fazla çalışma sürelerine ilişkin yanlış bir bilgidir?

- A) İşçinin yazılı onayı alınmalıdır.
- B) İşçinin sözlü onayının alınması yeterlidir.
- C) Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.
- D) Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda işçinin onayı aranmaz.
- E) Haftalık 45 saati aşan çalışmalardır

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

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.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden
- 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.

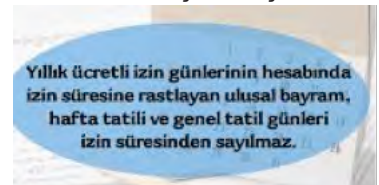
Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.

50 yaşın üstündekilere ve 18 yaşın altındaki kişilere verilecek yıllık izin süresi 20 günden az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri 4'er gün arttırılarak uygulanır.

**Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller:**

- ✓ İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler
- ✓ Kadın işçilerin kanun gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler
- ✓ İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Yılda 90 günden fazlası sayılmaz.)
- ✓ Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü
- ✓ Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri
- ✓ İşçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.
 - Yıllık ücretli izin süresine denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, izin süresinden sayılmaz.
 - İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.
 - İşçi iznini başka yerde geçireceğini belgelerse, işveren kendisine 4 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.
 - İşçinin, yıllık ücretli iznini kullanmak istediğini en az 1 ay öncesinden işverene yazılı olarak bildirmesi gerekir.
 - Yıllık izin ücreti, izne başlamadan önce peşin olarak ödemelidir. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.
 - İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.



MAZERET İZNİ**İŞÇİYE;**

- **EVLİLİK İZNİ:** Erkek ya da kadın işçinin evlilik için 3 gün izin hakkı vardır.
- **ÖLÜM İZNİ:** İşçinin annesinin, babasının, kardeşinin, eşinin ya da çocuğunun ölümü durumunda 3 gün ücretli izin hakkı vardır.
- **EVLAT EDİNME İZNİ:** İşçinin evlat edinmesi durumunda 3 gün izin hakkı vardır.
- **BABALIK İZNİ:** Erkek işçinin eşinin doğum yapması durumunda 5 gün izin hakkı vardır.
- **ÇOCUK İÇİN TEDAVİ İZNİ:** En az %70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisi için hastalık raporunu da işverene ibraz ederek yıl içinde 10 gün izin kullanabilirler. Bu izni çalışan eşlerden sadece biri kullanabilir.



25

25. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdaki durumlardan hangisinin gerçekleşmesi halinde işçiye üç gün mazeret izni verilir?

- A) Evlenmesi halinde
- B) Kardeşinin doğum yapması halinde
- C) Uzaktan akrabalarının vefatı halinde
- D) Hastalanması halinde
- E) Eşinin doğum yapması halinde

26

26. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerin hangisinde işçiye beş gün ücretli mazeret izni verilir?

- A) İşçinin eşinin doğum yapması hâlinde
- B) İşçinin evlat edinmesi hâlinde
- C) İşçinin çocuğunun ölümü hâlinde
- D) İşçinin evlenmesi hâlinde
- E) İşçinin ana veya babasının ölümü hâlinde

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz 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 kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hâli izni kullanılır.

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir.



ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU



İşverenler, **elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli,**

Kamu işyerlerinde ise **yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiye veya terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.**

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

Yer altı ve su altı işlerinde engelli 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. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye 6 aylık ücret tutarında tazminat öder.

ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA



Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak 2 ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

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

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak 2 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. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye 3 aylık ücret tutarında tazminat öder.

İŞ VE İŞÇİ BULMAYA ARACILIK

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 bürolarınca yerine getirilir.





27

27. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, engelli işçi istihdam etme yükümlülüğüyle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Otuz veya daha fazla işçi istihdam edilen özel sektör işyerlerinde, yüzde üç oranında engelli çalıştırılmalıdır.
- B) Elli veya daha fazla işçi istihdam edilen kamu işyerlerinde, yüzde üç oranında engelli çalıştırılmalıdır.
- C) Elli veya daha fazla işçi istihdam edilen özel sektör işyerlerinde, yüzde üç oranında engelli çalıştırılmalıdır.
- D) Otuz veya daha fazla işçi istihdam edilen kamu işyerlerinde, yüzde beş oranında engelli çalıştırılmalıdır.
- E) Yüz veya daha fazla işçi istihdam edilen özel sektör işyerlerinde, yüzde iki oranında engelli çalıştırılmalıdır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Genel Sebepler

- İş sözleşmesinin hükümsüzlüğü
- Ölüm
- Tarafların anlaşması (ikale)
- Belirli sürenin bitimi



İş Kanunu'na Özgü Sebepler

1. Süreli Fesih

Süreli fesih hakkı taraflara, belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih bildirimi ile bildirim sürelerinin bitiminde tek taraflı olarak sona erdirmeye yetkisi veren bir haktır.

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

İş sözleşmeleri;

- İş 6 aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,
- İş 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,
- İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,
- İş 3 yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra feshedilmiş sayılır.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin 3 katı tutarında tazminat ödenir.

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 2 saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir.

Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması (İş Güvencesi)

30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 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.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.



İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN YARARLANABİLME

- Hakkın doğumu ancak İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri, İşçinin Yeterliliği veya İşçinin Davranışları gibi geçerli nedenlerin varlığına bağlıdır.
- İşçinin yeterliliği veya davranışlarına ilişkin geçerli nedene dayanmak isteyen işveren öncelikle işçinin savunmasını almak zorundadır.
- İşverence yapılan fesih bildiriminin yazılı yapılması geçerlilik koşuludur.
- İşveren fesih nedenini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi gerekir

İŞ GÜVENCESİNDEN HANGİ DURUMDA YARARLANILAMAZ

- Sözleşmenin salt belirsiz süreli olması hakkının doğumu için yeterlidir.
- İşçinin savunmasının alınmasına gerek bulunmama
- Fesih nedeninin belirtilmesi zorunlu değildir.
- Bu yönde bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak yazılı olarak yapılması bir ispat koşuludur.

Sözleşmenin Feshinde Usul

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

Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, 2 hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır.

İşçiyi başvurusu üzerine işveren 1 ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren 10 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.

2. Haklı Nedenle Derhal Fesih**a) İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı**

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

**I. Sağlık Sebepleri:**

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa

**II. Zorlayıcı Sebepler**

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

**b) İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı**

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

I. Sağlık Sebepleri:

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına 3 iş günü veya bir ayda 5 iş gününden fazla sürmesi.
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

İşçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre fesih bildirim sürelerini 6 hafta aşmasından sonra doğar.

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

- 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.
- 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 isnadlarda bulunması.
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- 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.
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- İşçinin kendi isteği veya savaşması 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 derecede hasara ve kayba uğratması.

III. Zorlayıcı Sebepler

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

IV. İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması.**Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi**

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 6 iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl sonra kullanılamaz.

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az 30 gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.



İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az %10 oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, işine bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin yasa da sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde işçiye kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir miktar paradır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için;

- İş Kanunu'na tabi olması gerekir.
- İş sözleşmesinin sona erdiği tarihte en az bir yıllık kıdeminin bulunması gerekir.
- İş sözleşmesi kanunda öngörülen belirli nedenlere dayanarak sona ermelidir.
- İş sözleşmesinin, işveren tarafından İş Kanunu m. 25/2 uyarınca haklı nedenle (ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri) feshedilmesi durumu dışında yapılan tüm fesihlerde (sürelili fesih, haklı nedenle fesih m.25/1,3 ve 4 halleri) işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğar. "
- İşveren tarafından yapılan haksız fesih, usulsüz fesih, geçersiz fesih ve fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğar.
- İş sözleşmesinin, işçi tarafından İş Kanunu m. 24 uyarınca haklı nedenle feshedilmesi halinde işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğar.
- İşçinin ölümü halinde mirasçılar lehine kıdem tazminatı hakkı doğar.
- Muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesi feshedilirse işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğar. " Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesi feshedilirse işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğar.
- İşçi, yaş dışında kalan diğer şartların veya yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteği ile işten ayrılması halinde lehine kıdem tazminatı hakkı doğar.
- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteği ile sözleşmeyi sona erdirmesi halinde, işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğar

**Kıdem Tazminatı Hesaplanması**

Kıdem tazminatı, işyerinde belirli bir süre çalışmış olan işçiye, istifasını belirli sebeplere dayandırdığı takdirde yapılan toplu bir ödemedir. Kıdem tazminatına 1 yıl çalışma süresi gerektirir.



Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için kanunda sayılan bazı hallerin dışında iş sözleşmesinin işçinin kusuruyla sona ermemiş olması, veya işverenin kusuruyla sona ermiş olması gerekir.



Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmeleri, 'haklı neden' olduğunda herhangi bir fesih bildirim süresi beklenmeksizin derhal sona erdirilebilir. İşçi haklı nedenle fesih gerçekleştirdiğini ispat etmek durumundadır.



Yapılan işin sağlık için tehlikeli bir durum doğurması, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayacak şekilde davranması, bir haftadan fazla bir süre için işin durması sonucunu doğuran zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması hallerinde; işçi haklı nedenle istifa edebilir.



Her geçen tam yıl için, işçinin son 30 günlük brüt ücreti, işveren tarafından işçiye kıdem tazminatı olarak ödenir.

İşçi aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışmışsa toplam süre esas alınır.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için;

1. İşçinin İş Kanunu kapsamında olması
2. Aynı işyerinde en az bir yıl süre ile çalışmış olmak
3. Kanunda belirtilen sebeplerden dolayı hizmet akdinin feshedilmiş veya sona ermiş olması.



Kıdem tazminatına hak kazandıran durumlar şunlardır:

- İşçinin ölmesi
- İşçinin yaşlılık, malüllük aylığı veya toptan ödeme almak için iş sözleşmesini sona erdirmesi
- Kadın işçinin evlenmeden itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi
- Askerlik
- İşçi tarafından haklı nedenle derhal fesih (md 24)
- İşveren tarafından süreli fesih
- İşveren tarafından 25/II'hariç(ahlak- iyi niyet halleri hariç) derhal fesih

Hangi durumda kıdem tazminatı alınamaz

- İşverenin iş sözleşmesini ahlak ve iyiniyet halleri nedeniyle (md 25/II) feshetmesi
- İşçinin iş sözleşmesini süreli feshi (md 17)
- İşçinin kanun dışı greve katılması
- Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi



Zamanaşımı

Kıdem tazminatı alacaklarında zamanaşımı 5 yıldır.

**5 YIL
KIDEM TAZMİNATI**

İHBAR TAZMİNATI

YILLIK İZİN ÜCRETİ KÖTÜ NİYET TAZMİNATI

EŞİT İŞLEM YAPMA BORCUNA AYKIRILIK

ÜCRET ALACAKLARI

MAAŞ

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

UBGT ÜCRETİ

DİĞER ÜCRET ALACAKLARI (İKRAMİYE YOLLUK VS)

**UNUTMA!**

**DİKKAT İŞ KAZASINA BAĞLI
MADDİ TAZMİNAT
10 YIL**

28

28. Aşağıdakilerden hangisi kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlerden biri değildir?

- A) İşçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesine göre süreli fesih yoluyla sona erdirmesi
- B) Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile işten ayrılması
- C) İşçinin ölümü
- D) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işten ayrılması
- E) İşçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılması

29

29. Kıdem tazminatı ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin geçmişte kıdemine ait olduğu yılda aldığı ücrettir.
- B) Toplu iş sözleşmesiyle işçinin bir yıllık çalışmasına karşılık alacağı kıdem tazminatının 30 günlük ücretinden fazla belirlenmesi mümkün değildir.
- C) Erkek işçiler de kadın işçiler gibi evlenmelerinden itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmelerini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilirler.
- D) İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı, işçinin kanuni mirasçılara ödenir.
- E) Kıdem tazminatı hesabına esas alınan ücrete, işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler dâhil değildir.

TOPLU İŞ HUKUKU (6356 SAYILI KANUN)**SENDİKALAR VE TOPLU
İŞ SÖZLESMESİ KANUNU**

5356 sayılı Kanun'un amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

SENDİKA

İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az 7 işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

Sendikalar en az 7 kişi ile kurulurlar.

Sendikalar işkolu esasına göre kurulurlar.

Sendikalar kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.

Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.

İşkolu Tespiti

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılır.

Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren 15 gün içinde dava açabilir. Mahkeme 2 ay içinde kararını verir.

Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 2 ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

Kuruculuk Şartları

Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir.

Türk Ceza Kanunu'nda belirtilen; zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkumiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

Sendikaların Kuruluş Usulü

Sendikalar izin almadan kurulurlar.

Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır.

Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü 15 gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder.

Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin 1 ay içinde giderilmesini ister.

Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek 3 iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için 60 günü aşmayan bir süre verir.

Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.

KONFEDERASYON

Değişik işkollarında en az 5 sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

SENDİKALARIN ZORUNLU ORGANLARI

- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu
- Denetleme Kurulu
- Disiplin Kurulu

Sendikalar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilir.

GENEL KURUL

Sendikaların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur.

Kuruluşların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren 6 ay içinde yapılır.

Olağan genel kurul en geç 4 yılda bir toplanır.

Organ seçimi, tüzük değişikliği vb görevler yapar.

Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

Genel Kurulun karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur.

YÖNETİM KURULU

Yönetim ve temsil organıdır.

DENETLEME KURULU

Sendikaların iç denetimiyle görevlidir.

DISİPLİN KURULU

Üyelikten çıkarma dışındaki disiplin cezalarını verir.

SENDİKALARA ÜYELİK**15**

15 yaşını dolduran ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında işveren sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilir.

Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.

İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. (Sonraki üyelikler geçersizdir.)

Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.

Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından 30 gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren 30 gün içinde dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir.

**Üyelik Aidatı**

Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir.

Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.

**Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi ve Askıya Alınması**

İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerlilik kazanır.

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde mahkemeye itiraz edebilir.

İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer.

Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer.

İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez.

İşçi sendikası üyesinin 1 yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.

Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Hukukumuzda sendika hakkı, Anayasa ve Uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmış olup STİSK kapsamında bulunan işçi ve işverenler sendika özgürlüğünden yararlanmaktadırlar.

Çalışanlar ve işverenler kanunda yer alan usul ve esaslara uymak suretiyle önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptir.

Aynı şekilde sendika ve üst kuruluşların kurulması hiçbir şekilde zorunlu tutulamaz.

Sendika çokluğu ilkesi uyarınca bir iş kolunda birden fazla sendika kurulabilmektedir.

Dolayısıyla çalışanlar ve işverenler dilediği sendikayı seçip üye olabilirler.

Dolayısıyla serbestçe üye olma ve üyelikten çekilme hakkına da sahiptirler. Bu kapsamda hiç kimse üye olma ya da üyelikten çekilmeye zorlanamaz.

İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz.

Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir.

İşçi ve işverenlerin bu duruma aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.

İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.



ÜST KURULUŞLARA ÜYELİK

Üst kuruluş üyeliğine başvuru genel kurul kararına bağlıdır. Üst kuruluş üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılır. Aynı zamanda birden fazla üst kuruluşla üye olunamaz.

Üst kuruluş üyeliğinden çekilme genel kurul kararına bağlıdır. Çekilme, üst kuruluşla bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerlilik kazanır.

GÜVENCELER

İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren 1 ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren 1 ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, 6 iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

Ayrıca yönetici, sendika yöneticiliği sebebiyle işten ayrıldığı tarihte dilerse iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve **kıdem tazminatına hak kazanır**. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde, yani yöneticiliği devam ettiği sürece iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

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

Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır

Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

- İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.
- İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.
- İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

Yukarıdaki kurallara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

Bildiri dağıtılması, yasal grev, propaganda yapılması korunan faaliyetlerdendir.

Sendikal Tazminat

İş sözleşmesi, işçi işe alınırken, iş ilişkisinin devamı sırasında veyahut işe son vermede sendikal nedenle feshedilirse işveren, **bir yıllık ücret tutarından az olmayan sendikal tazminatı işçiye öder**. Sendikal tazminat hesap edilirken işçinin çıplak ücretinin brüt tutarı esas alınır. Bu sebeple diğer ödemeler veya sosyal haklar tazminat hesabına katılmaz. Sendikal tazminat 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

tarı esas alınır. Bu sebeple diğer ödemeler veya sosyal haklar tazminat hesabına katılmaz. Sendikal tazminat 10 yıllık zamanaşımına tabidir.



30

30. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, sendika üyeliğine ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler işçi sendikalarına üye olabilirler.
- İşçilerin sendika üyesi olabilmek için 18 yaşını doldurmuş olmaları gerekir.
- İşveren adına işletmenin bütününü yönetenler işveren sendikalarına üye olabilirler.
- Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler, işyerinde yürütülen asıl işin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler.
- Aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olabilirler.



31

31. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, sendika üyeliğine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşçilerin sendika üyesi olabilmeleri için 18 yaşını doldurmuş olmaları gerekir.
- B) İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.
- C) İşyerinde yardımcı işlerde çalışanlar, işyerinin girdiği işkolunda değil yardımcı işin girdiği işkolunda kurulu sendikaya üye olurlar.
- D) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı kesin olup bu karara itiraz edilemez.
- E) Herhangi bir askerî ödev nedeniyle silah altına alınan sendika üyesinin, üyeliği kendiliğinden sona erer

SENDİKALARIN FAALİYETLERİ

Sendikalar tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz.

İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.

Sendikalar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz.

Sendikalar ticaretle uğraşamaz. Ancak, kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun %40'ından fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.

Sendikalar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI VE GÖREVLERİ

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika işyeri sendika temsilcisi atar. (Çalışan sayısına göre belirlenir. En fazla 8 temsilci.)

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

SENDİKALARIN GELİRLERİ

- Üyelik ve dayanışma aidatları,
- Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
- Bağışlar,
- Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlar.

Sendikalar kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.

İşçi kuruluşları, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Kuruluşlar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir. Ancak, işçi kuruluşları yurt dışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Nakdî yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.

Sendikalar tüm nakdî gelirlerini bankaya yatırmak zorundadır.

Sendikalar, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla doğal afet bölgelerine yardımda bulunabilirler.

SENDİKALARIN DENETİMİ

Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri, en geç 2 yılda bir 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır.

Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Kuruluşların denetimi, kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre denetleme kurulları tarafından yapılır.

SENDİKALARIN SONA ERMESİ		
KENDİLİĞİNDEN (İNFİSAH)	KURULUŞ KARARI İLE	MAHKEME KARARI
- Borçlarını ödeyemeyecek duruma gelme- acze düşme - Yönetim kurulunu oluşturamayacak hale gelme - Genel kurulun üst üste 2 kez toplanamaması	Genel Kurul kararı ile.	Cumhuriyetin nitelikleri ve demokratik esaslara aykırı faaliyet.

Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih hâlinde; genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi hâlinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumuna devredilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.



Toplu iş sözleşmesi en az 1 ve en çok 3 yıl süreli olarak yapılabilir.

Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir.

Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki 120 gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz.

İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükümü olarak devam eder.

Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme

İşyeri TİS: Tek bir işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi

Grup TİS: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi

İşletme TİS: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.

TEŞMİL

Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir.

Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

Yetki

- Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası,
- toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının,
- işletmede ise %40'ının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır.



Yayımlından itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir.

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. Bakanlık tespitini 6 işgünü içinde bildirir.

Bakanlık yetkili sendikaya bir Yetki Belgesi verir.

Toplu görüşmeye çağrı

Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren 15 gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır.

Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir.

İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gündür.



Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü

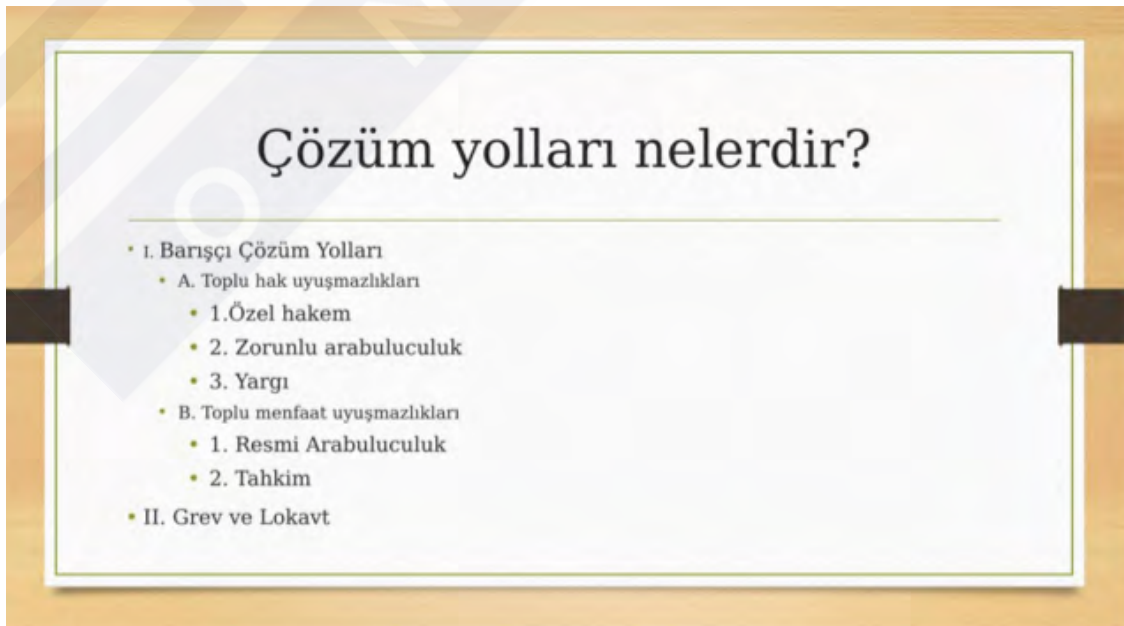
Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı 6 iş günü içinde görevli makama bildirir.

Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam 6 iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listede bir arabulucu görevlendirir.

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

Arabulucu uzlaşma sağlayamazsa, Grev – Lokavt kararı alınır. Eğer grev – lokavt yasaksa veya grev oylaması sonucu grev yapılmaması yönünde karar çıkarsa Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlığı çözer.

Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.



Özel Hakeme Başvurma

Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir.

Toplu iş sözleşmesinde bulunan parasal ve parasal olmayan hükümler birbirinden ayrı tutulmaktadır. Bu yönüyle ayrılan hükümlerden işyeri çalışma düzenine ilişkin olanlar işyerindeki tüm işçilere uygulanır iken, paraya ilişkin olan hükümler yalnızca taraf sendikaya üye olan işçilere uygulanır. Parasal olmayan hükümlere örnek olarak; iş süreleri, vardiya düzeni, kreş, servis aracı, yemek vb

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında bir başka sendikaya üye olan, taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşme sinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı, rızası yahut yazılı muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden itibaren geçerlidir. Dayanışma aidatı üyelik aidatından fazla olamaz.

**32**

32. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesinin genel esaslarına ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.
- B) Toplu iş sözleşmesi en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir.
- C) Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.
- D) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi toplu iş sözleşmesini sona erdirir.
- E) Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için sendikanın onayı aranmaz.

**33**

33. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi toplu iş sözleşmesini sona erdirir.
- B) Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra taraflar sözleşmeyi süresinden önce sona erdiremez.
- C) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.
- D) Toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması için sendikanın onayı aranmaz.
- E) Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.



34

34. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesiyle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Toplu iş sözleşmesi en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir.
- B) Toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için sendikanın onayı aranır.
- C) Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.
- D) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.
- E) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

GREV



İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

Grev kararı, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren 60 gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir.

Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.

Grev Oylaması

Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren 6 iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak 6 iş günü içinde grev oylaması yapılır.

Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz.

GREV
oylaması
yapılıyor!

LOKAVT

İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 60 gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir

GREV VE LOKAVT YASAKLARI

- Can ve mal kurtarma işlerinde;
- cenaze işlerinde ve mezarlıklarda;
- şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde;
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde;
- kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir.

GREV VE LOKAVTIN ERTELENMESİ**GREVLERİN ERTELENMESİ**

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı 60 gün süre ile erteleyebilir.

Arbulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir.

Ertelene süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, 6 iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür.

GREV VE LOKAVTIN UYGULANMASI

İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır.

Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.

Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz.

Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur.

İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok 4'er grev gözcüsü koyabilir.



35

35. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, grev ve lokavtın uygulanması hakkında aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşveren greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırmak zorundadır.
- B) İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir.
- C) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez.
- D) Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır.
- E) Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.

KANUNİ GREV VE LOKAVTIN SONUÇLARI

Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır.

Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.

İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.

Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz.

İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez.

İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden, grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir.



36

36. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, greve ilişkin aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Grev oylamasında sendika üyesi olmayan işçiler oy kullanamaz.
- B) Grev ve lokavtta geçen süreler, işçilerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.
- C) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz.
- D) Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.
- E) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, yasaya göre, zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar, aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Sosyal güvenlik ihtiyacı özellikle çalışma hayatında karşımıza çıkmakta olup işçilerin karşılaşılabilecekleri riskler karşısında kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır.



Zira sosyal güvenlik herhangi bir nedenle kısmen ya da tamamen çalışamaz duruma düşen ve bu nedenle gelir kaybına uğrayan, muhtaç duruma düşenlere, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sürmeleri için gerekli olan geliri sağlamaktadır.

Sosyal riskler karşımıza, mesleki risk olarak iş kazası ve meslek hastalığı; fizyolojik risk olarak hastalık, yaşlılık, malullük, analık ve ölüm; sosyo-ekonomik risk olarak işsizlik şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu risklere karşılık olarak hukukumuzda, sosyal sigortalar ile sosyal adalet ve sosyal güvenliğin gerçekleştirilmesi amacıyla hizmet edilmektedir

SİGORTA KOLLARI	
Kısa Vadeli	Uzun Vadeli
İş kazası ve meslek hastalığı	Malullük
Hastalık	Yaşlılık
Analık	Ölüm

SİGORTALI SAYILANLAR		
4/a	4/b	4/c
Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar.	Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise; 1. Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, 2. Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr sicilinde kayıtlı olanlar, 3. Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, 4. Tarımsal faaliyette bulunanlar.	Kamu idarelerinde; 4/a ve 4/b ye tabi olmadan çalışanlar.



Sigortalı Sayılmayanlar

- İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,
- Aynı konutta birlikte yaşayan ve 3 üncü dereye kadar hısımlar arasında, dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,
- Ev hizmetlerinde çalışanlar (Ücretle ve sürekli çalışan hariç)
- Askerlik hizmetini er/erbaş olarak yapanlar ve yedek subay okulu öğrencileri,
- Resmi meslek ve sanat okullarında tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,
- Sağlık hizmeti sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen hasta veya maluller,

Sigortalı Sayılmayanlar

1. İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,
2. Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,
3. Ev hizmetlerinde çalışanlar,
4. Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay ve yedek astsubay okulu öğrencileri,
5. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar,
6. Yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,
7. Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller,
8. 4. maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar,
9. Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının 30 katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar
10. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler,
11. Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar,
12. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler.

İşyeri, İşyerinin Bildirilmesi, Devri, İntikali ve Nakli

İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.

İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür.

İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi, sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi halinde, işyerinin nakledildiği, yeni işverenin işi veya işyerini devraldığı tarihi takip eden 10 gün içinde, işyerinin miras yoluyla intikali halinde ise mirasçıları, ölüm tarihinden itibaren en geç 3 ay içinde, işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlüdür.

Sigortalılığın Başlangıcının Bildirimi

Sigortalının işe başlamasıyla birlikte sigortalılık başlamış sayılır. Ancak bu durum bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşverenler, iş sözleşmesine dayanarak çalışan 4/l(a)'ya tabi sigortalıları işe başlamadan önce Kuruma e-sigorta yoluyla bildirmekle yükümlüdür. İşverenler e-sigorta yoluyla yaptıkları bu bildirimleri, bildirgede belirtilen işe giriş tarihini takip eden ilk iş günü saat 23:59'a kadar e-sigorta yoluyla iptal edebilir. İlk kez işyeri bildirgesi verilen iş yerlerinde işe başlatılacak olan sigortalıların işe giriş bildirge sinin, işyerinin tescil tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde verilmesi gerekir. Aynı şekilde işyeri kurulduktan ve fakat bir aylık süre dolmadan işe alınan sigortalıların da işyerinin tescil tarihinden itibaren bir aylık süre dolmadan işe giriş bildirgesinin verilmesi yeterlidir.

Sigortalılığın Sona Erdiğinin Bildirimi

Sigortalının işinin sona ermesiyle birlikte sigortalılık sona erer. Aynı şekilde sigortalılığın sona erdiğinin de bildirmesi gerekmektedir. 4/1(a)'ya tabi olarak çalışan sigortalıların, sigortalılıkları iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte sona erer. Bu durum işveren tarafından, sigortalılığın sona ermesini izleyen **on gün** içinde de e-sigorta ile Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

37

37. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, işyerinin bildirilmesine ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi hâlinde, işveren, işyerinin nakle edildiği tarihi takip eden on beş gün içinde işyeri bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumuna vermekle yükümlüdür.
- B) Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tâbi şirketlerin birleşmesi durumunda, bu hususun ticaret siciline tesciline ilişkin ilan tarihini takip eden on gün içinde, işyeri bildirgesi ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi zorunludur.
- C) İşveren, işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihten itibaren on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermekle yükümlüdür.
- D) İşyerinin miras yoluyla intikali hâlinde mirasçılar, ölüm tarihinden itibaren en geç bir ay içinde, işyeri bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumuna vermekle yükümlüdür.
- E) Sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi hâlinde, yeni işveren işi veya işyerini devraldığı tarihi takip eden beş gün içinde işyeri bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumuna vermekle yükümlüdür.



KISA VADELİ SİGORTA HÜKÜMLERİ

KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDAN SAĞLANAN HAKLAR		
İş Kazası ve Meslek Hastalığı	Hastalık	Analık
- Geçici iş göremezlik ödeneği - Sürekli iş göremezlik ödeneği - Hak sahiplerine gelir bağlanması - Kız çocuklarına evlenme ödeneği - Cenaze ödeneği	Geçici iş göremezlik ödeneği	- Geçici iş göremezlik ödeneği - Evlenme ödeneği

İŞ KAZASI

İş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

**MESLEK HASTALIĞI**

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

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

**HASTALIK**

Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.

ANALIK

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.



Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük **geçici iş göremezlik ödeneği** verilir.

Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, **emzirme ödeneği** verilir.

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için;

- (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,
- (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması, şarttır.

Geçici İş Göremezlik Ödeneği

- İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için,
- Hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için,
- Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir.



Geçici İş Göremezlik
Ödeneği
Ödenebilmesinin
Şartları

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.

Geçici İş Göremezlik Ödemeleri
Ne Kadardır?

Hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, istirahat raporunun üçüncü gününden itibaren sigortalıya her gün için ödenir.

Yatarak tedavilerde günlük ortalama kazancının yarısıdır.	Ayaktan tedavilerde ise günlük ortalama kazancın üçte ikisidir.
---	---

Sürekli İş Göremezlik Geliri

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

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

Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması, Evlenme ve Cenaze Ödenekleri

Uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklar kapsamında incelenecektir.

Uzun Vadeli Sigorta Kolları ve Sağlanan Yardımlar



UZUN VADELİ SİGORTA HÜKÜMLERİ

MALÜLLÜK SİGORTASI

Çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır.

Malûllük sigortasından sigortalılara sağlanan hak, malûllük aylığı bağlanmasıdır.

Sigortalıya malûllük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;

- Malûl sayılması
- En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması zorunludur.
- **Sigortalılık Süresi:**
- En az 10 yıldan beri sigortalı olmak
- **Prim ödeme:**
- Toplam 1800 gün yaşlılık, malûllük ve ölüm sigortası primi ödemiş olmak
- **İstisna:** başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması

YAŞLILIK SİGORTASI

Yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar şunlardır:

- a) Yaşlılık aylığı bağlanması.
- b) Toptan ödeme yapılması.

Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. (4/a kapsamındakilerde 7200 gün prim)

**ÖLÜM SİGORTASI**

Ölüm sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

- Ölüm aylığı bağlanması.
- Ölüm toptan ödemesi yapılması.
- Aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- Cenaze ödeneği verilmesi.

Ölüm aylığı;

En az 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/a kapsamındakiler için en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanır.

Ölen sigortalının kanuna göre hesaplanacak aylığının;

Dul eşine % 50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i,

Çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

- 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya,
- Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılanların veya
- Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının her birine %25'i oranında aylık bağlanır.

Evlenme ve Cenaze Ödeneği

Evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir.



Sigortalıların Borçlanabileceği Süreler

- Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri,
- Er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay, yedek astsubay okulunda geçen süreleri,
- Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri,
- Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri,
- Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri
- Grev ve lokavtta geçen süreleri,
- Hekimlerin fahırî asistanlıkta geçen süreleri,
- Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden ay başına kadar açıkta geçirdikleri süreleri.

**İSTEĞE BAĞLI SİGORTA**

İsteğe bağlı sigorta; kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır.

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için Türkiye’de ikamet edenler ile Türkiye’de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından;



- Zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak,
- Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak
- 18 yaşını doldurmuş bulunmak
- İsteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak şartları aranır.

İsteğe bağlı sigorta primi, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32’sidir. Bunun %20’si malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, %12’si genel sağlık sigortası primidir.

İŞSİZLİK SİGORTASI

4447 Sayılı Kanun’da düzenlenmiştir.

Yararlanma Şartları

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için hizmet sözleşmesinin ilke olarak işçinin (sigortalının) kendi kusuru dışında bir sebeple sona ermesi gerekir.



İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın ikinci koşulu Sosyal Sigortalar Kurumuna belirli bir süre prim ödenmiş olmasıdır. Kanun düzenlenmesine göre, hizmet sözleşmesinin yukarıda belirttiğimiz sebeplerden biriyle son bulmasından önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak gerekmektedir.

Sigortalı işsiz, işverenden alacağı işten ayrılma bildirgesi ile birlikte, hizmet sözleşmesinin son bulduğu tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içinde Türkiye İş Kurumu’na doğrudan başvurması gerekir.

İşsizlik Sigortasından Sağlanan Haklar

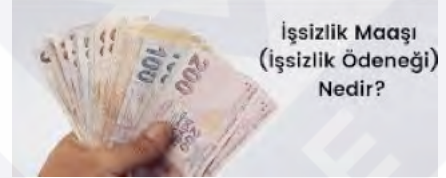
- İşsizlik ödeneği verilmesi
- 5510 sayılı kanun gereğince ödenecek sigorta primleri
- Mesleki eğitim ve yeni bir iş bulma
- İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde ücret ödeme
- Kısa çalışma ödeneğinin verilmesi

İşsizlik Ödeneği

Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ıdır.

Hizmet sözleşmesinin sona ermesinden prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir.

**GENEL SAĞLIK SİGORTASI****Genel Sağlık Sigortasından Sağlanan Hizmetler**

- Sağlık hizmetleri
- Yol- gündelik- refakatçi gideri
- Yurtdışında tedavi

Yararlanma Şartları

- 1 yıl – 30 gün prim

Koşulsuz Yararlananlar:

- 18 yaş altındakiler
- Başkasının bakımına muhtaç
- Trafik kazası
- Acil
- Bulaşıcı hastalık
- İş kazası – meslek hastalığı
- Koruyucu sağlık- madde bağımlılığı
- Analık
- Doğal afet- savaş
- Grev – Lokavt

Katılım Payı Alınması

Kanunda sayılan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınacak olanlar şunlardır:

- Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi.
- Vücut dışı protez ve ortezler
- Ayakta tedavide sağlanan ilaçlar.
- Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri.

ZAMANAŞIMI

Kurumun açacağı tazminat ve rücu davaları: 10 yıl

Kurumdan istenecekler: 5 yıl

38

38. Aşağıdakilerden hangisi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında iş kazası değildir?

- A) İşçilerin, işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişleri sırasında meydana gelen kaza
- B) İşçinin izin gününde evdeyken uğradığı kaza
- C) Emziren kadın işçinin, iş mevzuatı gereği çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kaza
- D) Ankara'da çalışan sigortalının işverenin talimatıyla görevli olarak Antalya'ya gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kaza
- E) Öğle paydosunda işçilerin işyerinin avlusunda basketbol oynarken bir işçinin kolunu kırması suretiyle meydana gelen kaza

39

39. Aşağıdakilerden hangisi iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sağlanan haklardan biri değildir?

- A) Günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi
- B) Sürekli iş göremezlik geliri bağlanması
- C) Emzirme ödeneği verilmesi
- D) Gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi
- E) İş kazası sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi

?

40

40. İş sözleşmesine tabi çalışan ve ilk defa 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı olan bir kişi adına, yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için kural olarak en az kaç gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmelidir?

A) 4.320

B) 4.680

C) 5.400

D) 7.200

E) 9.000

CEVAP ANAHTARI

1- A	11- C	21- C	31- B
2- B	12- C	22- D	32- D
3- E	13- E	23- D	33- A
4- E	14- D	24- B	34- B
5- B	15- D	25- A	35- A
6- E	16- D	26- A	36- A
7- A	17- C	27- B	37- B
8- C	18- C	28- A	38- B
9- A	19- C	29- D	39- C
10- C	20- D	30- B	40- D