

Bireysel ve Toplu İş Hukuku

Av.Arb.A.Gonca GÜLÇİN

Bursa,07/11/2018

4857 Sayılı Yasa Kapsam

- * İşyerleri,
- * İşverenler,
- * İşveren vekilleri ve
- * İşçiler,
- * Kanunun 3. maddesinde düzenlenen Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılan işyeri bildiriminin gününe bakılmaksızın İş Kanunu hükümleriyle bağlı olurlar.

İşçi

- * 4857 ---→, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye **işçi** denir
- * 854 sayılı Deniz İş Kanunu ----→ bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “**gemiadamı**” denir.
- * 5953 sayılı Basın İş Kanununa -----→ fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara **gazeteci** denir.
- * 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ---
→ **sadece iş sözleşmesi** ile **çalışanları** değil aynı zamanda çalışmayı konu alan taşıma, yayın, komisyon, eser, vekalet, adi şirket sözleşmeleri ile çalışanları da **işçi** saymıştır

İşveren

- * 4857 sayılı İş Kanununa göre **işveren**,
- * işçi çalıştıran
- * tüzel veya
- * gerçek kişiye yahut
- * tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denir
- * Özel hukuk tüzel kişisi -kamu hukuku tüzel kişisi
 - * Kendisine yada başkasına ait gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kişi
 - * bir iş sözleşmesine dayanarak **gazeteci** çalıştıran kişiler işveren sayılır

İşveren Vekili

- * İşveren adına hareket eden
 - * işin,
 - * işyerinin ve
 - * işletmenin yönetiminde görev alan kimseler
 - * İşveren vekilinin bu sıfatla **işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden** doğrudan işveren sorumludur(m. 2/4)
 - * (Genel Müdür, Personel Müdürü, Teknik Müdür, Atölye Şefi)

İşveren Vekili

- * 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesinin son fıkrasına göre,
- * **işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile**
- * **işyerinin bütününe sevk ve idare eden**
- * **işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz**

İşveren Vekili

- * 6356 Sayılı STİSK : *İşveren adına işletmenin bütünü*nü yönetenlere **işveren vekili** denir (m. 2/e).
- * İşletmenin bütünü'nü değil **sadece bir kısmını yöneten** örneğin personel müdürü, insan kaynakları müdürü, muhasebe müdürü gibi kişiler işletmenin bütünü'nü yönetmediklerinden bu kanun bakımından işveren vekili sayılmazlar.
- * **işveren vekilleri** ile TİS görüşmelerine **işvereni temsilen katılanlar**, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır

Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi

- * Bir işverenden,
 - * işyerinde yürüttüğü mal veya
 - * hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya
 - * asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde
 - * **iş alan** ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran
 - * diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye **asıl işveren-alt işveren** ilişkisi

Unsurları

- * İki işveren bulunmalı
 - * Asıl işveren, alt işverene aralarındaki sözleşmeye dayanarak devrettiği işte işçi çalıştırıyor olması gerekir
 - * (örn:Üniversite-Hastane)
- * alt işverenin aldığı işin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin **yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden** olmasıdır
- * Asıl iş bölünerek alt işverene verilemez.

Yardımcı İş

- * Alt işverene bırakılacak yardımcı işin ise, **mal ve hizmet üretimine ilişkin** yardımcı iş olması gerekir.
- * Alt İşverenlik Yönetmeliğine göre, **yardımcı iş "... işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber**
 - * **doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan,**
 - * **üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak**
 - * **asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi** ifade eder (Yön. m. 3/ğ).
 - * Örneğin, yükleme ve boşaltma, güvenlik, temizlik gibi işler yardımcı işlerden sayılır.

Asıl İşin Yapıldığı Yer

- * Geniş Yorum
- * “...dolayısıyla üretimden dağıtım aşamalarına kadar iş organizasyonu içinde yer alan işyeri ve araçlar işyeri içindedir. Bu sebeple dağıtım işi araçla işyeri dışında gerçekleşse de araç işyerine bağlı olduğundan işin işyerinde yapıldığı kabul edilmelidir”

İşçiler

- * alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılmalıdır
- * «...banka kredi kartlarını pazarlama işini başka bir şirkete vermesi halinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığının tespiti için şirketin aynı personelle aynı zamanda başka bankalara veya başka kurumlara da hizmet verip vermediğinin araştırılması gerektiğini» vurgulamıştır

Birlikte Sorumluluk

- * İş Kanunu m.2/6 anlamında bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı halinde, **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
- * Alt işveren işçisi ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili, genel tatil ve yıllık izin ücreti gibi ücret alacaklarının yanında kıdem, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, İş Kanununun 5. maddesinde yer alan ayrımcılık tazminatı, sendikal tazminat, boşta geçen süre ücret alacağı ya da işe başlatmama tazminatı, maddi ve manevi tazminat gibi alacaklarını da **asıl işverenden talep edebilecektir.**

Sorumluluk

- * Asıl işveren, alt işverenin işçisine karşı sadece kendi döneminde geçen sürede doğan alacaklardan dolayı sorumludur

iş e İade Davalarında Sorumluluk

- * Alt işveren in işçisinin iş e iade davasını, **kural olarak, kendi işverenine açması gerekir.**
- * Asıl işveren-alt işveren ilişkisi **Kanuna aykırı** ise ya da genel olarak **mu vazaalı bir ilişki var ise**, bu durumda alt işveren işçisi baştan itibaren asıl işveren in işçisi sayılacağından işçi iş e iade talebini tek ve gerçek işveren olan asıl işverene yöneltmelidir
- * Yargıtay –**iş e iadeye yönelik hüküm**- asıl işveren in sadece iş e başlatmama tazminatı ile boşa geçen sürenin ücretinden müteselsilen sorumlu tutulacağı sonucuna varılmıştır.

İşyeri /İşletme

- * İşletme,
- * ekonomik bir amacın gerçekleşmesi için
- * gerçek veya tüzel kişiye ait,
- * bir veya birden fazla işyerinin organize edilmesinden oluşan bir bütündür.
- * İşyeri “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir.”
 - * Bina, araç ve gereçler vb. işyerinin maddi;
 - * patent, marka gibi unsurlar maddi olmayan unsurlardır.
 - * Ayrıca, bir yerin İş Kanunu bakımından işyeri kabul edilmesi için, burada işçi çalıştırılıyor olması gerekir.
 - * Ekonomik amaç/ teknik amaç

İşyeri Devri

- * Satış Sözleşmesi
- * Kira Sözleşmesi
 - * Aslolan maddi olan ve olmayan unsurlar ve işçilerin devri
 - * İstisna İşgücünün önem taşıdığı işlerde sadece işçilerin devri
 - * Hak Borçlar –devir tarihi
 - * Hizmet Süresinin Esas Alındığı Haklar
 - * Devirden önce doğan ve devirde ödenmesi gereken borçlar-2 yıl

Devreden İşverenin Sorumluluğu

- * Devreden işverenin sorumluluğu
- * Ücret ve işçilik alacakları bakımından
- * Kıdem Tazminatı bakımından
- * 1475 Sayılı Yasa md 14 / 4857 Sayılı Yasa md 6
- * Hesaplama Usulü
- * İhbar Tazminatı/Yıllık İzin Ücreti
- * Devir-fesih hakkı

İş Sözleşmesinin Türleri

- * Çalışma süresi 1 yıl ve daha fazla ise
- * İspat koşulu
 - * Belirli Süreli İş Sözleşmesi
 - * Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi
- * Kısmi Süreli
- * Tam Süreli

İş Sözleşmesinin Unsurları

- * İş Görme
- * Ücret
- * Bağımlılık (Vekalet /eser sözleşmesi)
 - * Hukuki Bağımlılık
 - * Kişisel Bağımlılık
 - * İşin görüldüğü yer
 - * Malzeme temini
 - * İşin görülme tarzı
 - * İşverenin emir ve talimat vermesi
 - * Sermaye
 - * Ücret ödeme şekli

İş Sözleşmesinin Türleri

- * Sürekli İş - Süreksiz İş (30 gün)
- * Belirli Süreli-Belirsiz Süreli
 - * 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 sözleşmesine belirli süreli iş sözleşmesi denir
 - * Esaslı neden-zincirleme şekilde yenilenme
 - *

Belirli Süreli İş Sözleşmesi

- * Süresi zaman tarih olarak belirlenen
- * İşin türü veya niteliği
- * Süre konulabilir
- * Sona erme tarihi belirlenebilir.
- * Objektif neden aranır
- * Bakiye süre ücreti
- * TBK md 430/2 esaslı nedenin varlığı
 - * 5580 Sayılı Yasa
 - * Bir takvim yılı, sosyal güvenlik ve özlük hakları SGK-İş Kanunu

Belirli Süreli - Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

- * Eşit Davranma Borcu
- * Emsal işçiden farklı davranılamaz
- * Hak ve menfaatlerden yararlanma
- * Kıdem tazminatı

Tam Zamanlı –Kısmi Zamanlı İş Sözleşmesi

- * Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- * 2/3 süre
- * Kısmi Süreli Sözleşmede şekil zorunluluğu yoktur
- * Birden fazla işveren
- * Ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler
- * emsali işçi çalıştığı süreye orantılı ödeme
- * Ayrımcılık tazminatı (4ay)
- * Yoksun bırakılan haklar
- * Kıdem tazminatının hesaplanması
- * Yıllık İzin Hakkı

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

- * Ebeveynin talebi
- * Doğum izni (md 74) ilköğretim çağının başladığı ayı takip eden aybaşı
- * Geçerli nedenle fesih sözkonusu olamaz
- * Aynı çocuk-tam zamanlı çalışma
- * Yerine alınan işçinin iş sözleşmesi sona erer.
- * En az bir ay önce yazılı bildirim.
- * Evlat edinme- 3 yaş-fiilen teslim.

Çağrı Üzerine Çalışma

- * İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine gerek duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir
- * Kararlaştırılmama halinde 20 saat/hafta
- * 4 gün önce çağrı
- * En az 4 saat

Deneme Süreli İş Sözleşmesi

- * 2 ay
- * 4 ay
- * Yeniden işe alınma
- * Tazminat/Ücret
- * Deneme süresi içinde hak kazanılan haklar/sürelerin hesaplanması
- * Eğitim giderini talep
- * Deniz İş Kanunu-1 ay
- * Basın İş Kanunu-3 ay
- * TBK 2 ay

Mevsimlik İş Sözleşmesi

- * Mevsimlik işler, çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işlerdir.
- * Ara verme
- * Tekrarlama-Bir dönem için yapılması halinde
- * Askı süresi (Sadakat borcu/işyeri kuralları/işçiyi gözetme eşit işlem borcu)
- * Başka işveren yanında çalışma
- * Aynı İşveren
- * Yıllık İzin

Takım Sözleşmesi

- * Yazılı yapılması gereklidir
- * Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denilir.
- * Her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır
- * TBK md 128

Devir Sözleşmesi

- * Geçici İş Sözleşmesi – Üçlü İlişki
- * İş Sözleşmesi
- * İş Görme Borcu
- * Yazılı Sözleşme
- * Zarardan sorumluluk
- * Geçici işçi istihdam bürosu hizmet bedeline mahsuben avans/borç alamaz
- * Türkiye İş Kurumu
- * Emir ve talimat verme yetkisi

Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesi

- * Süre
- * Başlangıç Bitiş Tarihleri
- * Hizmet Bedeli
- * İşin Niteliği
- * Varsa özel yükümlülükler
- * Engelleyici hüküm konulamaz
- * Ne kadar süre çağrılmazsa haklı nedenle fesih koşulu da düzenlenmelidir. Max.3 ay
- * En az bir yıl çalışma-kıdem

Geçici İş İlişkisi Kurulabilecek İşler

- * Mevsimlik tarım işleri (m.7/2, b), (Süre sınırı yok)
- * Ev hizmetleri (m.7/2, c) (Süre sınırı yok)
- * İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerdir (m.7/2, d). (örn:yazılım geliştirme,proje işleri)

Geçici İş İlişkisi Kurulabilecek Haller

- * İş Kanunu md 13 /V
- * Askerlik
- * İş Kanunu md 74 :Analık
- * Akdin askıda kaldığı haller
- * En çok dört ay kurulabilen haller
 - * Dönemsel iş artışları
 - * İşletmenin mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülemeyen şekilde artması
 - * Zorlayıcı neden ortaya çıkması

Yenileme

- * En çok iki kez
- * Sekiz ayı geçemez
- * Dönemsel iş artışlarında yenileme yapılamaz
- * Aynı iş için 6 ay geçmeden yeniden geçici işçi çalıştıramaz
 - * **Yasak haller**
 - * Maden işleri
 - * İş Kanunu md 29
 - * Greve Lokavt dönemi
 - * Sözleşmesi feshedilen işçi – 6 ay –
 - * İşçi sayısının $\frac{1}{4}$

Hak ve Yükümlülükler

- * İstihdam Bürosu
- * İşveren
- * Temel Çalışma Koşulları
- * Sosyal Hizmetlerden Yararlanma
- * İş Kazası –bildirim
- * 6331 Sayılı Yasa hükümleri
- * Boş pozisyonu bildirme
- * Birlikte sorumluluk-ücret ödeme-belge ibrazı-3 ay –İŞKUR bildirim

Holding Bünyesindeki Şirketler

- * Geçici işçi sağlama sözleşmesi
- * Altı ay
- * İki kez yenilenme

İşçinin Borçları

- * İş Görme Borcu
 - * Bizzat ifa
 - * Çalışma koşullarına uyma
 - * Özenle ifa
- * İhlali Halinde
 - * Haklı nedenle fesih
 - * Geçerli nedenle fesih (eksik,yeteriz,kötü ifa,davranış olumsuzluk, zarar <30 günlük ücret)
 - * Kusur sorumluluğu

İşçinin Borçları

- * İşverenin Talimatına Uyma
- * Sadakat Borcu
 - * Sır saklama borcu
 - * Haklı nedenle fesih
- * Teslim ve hesap verme
- * Rekabet Etmeme
 - * Ticaret Mahkemeleri

Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları

- * İşçinin fiil ehliyetine sahip olması
- * Yazılı sözleşme-Şekil şartının amacı işçinin bilgi sahibi olmasını sağlamaktır
- * Yapılan işin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması
- * Önemli zarara sebebiyet vermesi
- * Ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmeme
- * **Yer,zaman, iş türü, süre** ile sınırlama
 - * Faaliyet alanı
 - * Azami süre 2 yıl TBK

İşverenin Borçları

- * Ücret Ödeme
 - * İspat yükü
 - * Haklı Fesih
 - * Gerçek Ücretin Belirlenmesi
 - * Geniş Anlamda Ücret
 - * Prim
 - * İkramiye 4 ay
 - * 6772 Sayılı Yasa
- * Ücretin Ödeme Yeri Şekli
 - * Bankadan ödeme çalışan <5 kişi
 - * En geç ayda bir ödeme
 - * Hesap pusulası
 - * Zamanaşımı 5 yıl

Ücret

- * Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır

ASGARİ ÜCRET

Madde 39

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

Resmi Gazete’de yayımlanır

İşverenin Borçları

- * İşçiyi Gözetme Borcu
 - * Kişiliğini Korunması
 - * Psikolojik Taciz/Cinsel Taciz
 - * 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
 - * psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış

Psikolojik Taciz

- * **Genel anlamda psikolojik taciz**, işyerinde bir kişiye yönelik olarak onun onurunu zedeleyici, aşağılayıcı, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreç olarak ifade edilebilir. Genel anlamda psikolojik tacizde, psikolojik tacize uğrayan işçinin kendisini ifade etmesi engellenir, bu bağlamda sözü kesilir, azarlanır, yaptığı iş ve çalışmalar sürekli eleştirilir, başarıları görmezden gelinerek hataları abartılır veya ortak faaliyetler, etkinliklerde yok sayılır, iş verilmez veya istenmeyen işler genellikle ona verilir, çok iş verilip yaptırıldıktan sonra verilen işin gereksiz olduğu söylenerek o işle ilgilenilmez, onu itibarsızlaştırmaya yönelik söylentiler yayılır

Psikolojik Taciz

- * Maddi Tazminat
- * Manevi Tazminat
- * Ayrımcılık Tazminatı
- * Haklı Nedenle Fesih
- * Şüpheden uzak kesin delil aranmaz. Emare yeterlidir

Kişisel Verilerin Korunması

- * Anayasa
- * 6698 Sayılı KVK
- * 6098 Sayılı TBK
 - * Kişisel Veri: Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi
- * 6331 Sayılı Yasa

İş Hukuku Açısından Kişisel Veri

- * İşçi ile ilişkili veya ilişkilendirilebilen,
- * işçinin özel ya da mesleki yaşamına dair tüm bilgi, işaret ve notlardır.
- * İşçinin kimlik bilgileri,
- * adresi,
- * mesleği,
- * medeni durumu,
- * doğum tarihi,
- * tabiiyeti,
- * mahkûmiyet durumu,
- * siyasi ya da sendikal faaliyetleri,
- * sağlık ve hastalık durumu,
- * e-posta yazışmaları,
- * dini, ırkı, etnik kökeni, cinsel eğilimi vb. bilgiler

Kişisel Verilerin Korunması

- * İşçinin açık rızası aranır
- * Hukuka aykırı işleme halinde işçi
 - * 6698 SY Ya gereği zararın giderilmesini isteme
 - * Genel hükümlere göre tazminat
 - * Haklı nedenle fesih
 - * Suç duyurusu

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

- * TBK md 417/2 “her türlü önlemi almakla , araç gereci noksansız bulundurmak”
- * 6331 Sayılı Yasa kamu/özel ayrımı olmaksızın uygulanır
- * Tehlike sınıflarına göre ayırım
- * Hedeflenen zararın oluşmasının engellenmesidir
 - * Denetim, risk değerlendirme, önlem alma, işe uygunluk,
- * 5510 sayılı Yasa gereğince bildirim
- * İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı istihdamı

Eşit Davranma Borcu

- * İş hukukunda eşitlik ilkesi, esasında işveren için bir yükümlülüktür
- * Ayrımcılık Yasağı 6701 Sayılı Yasa, İş Kanunu md 5
- * İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep **ve benzeri sebeplere** dayalı ayırım yapılamaz . Sınırlı sayıda değil!!!
- * Farklı çalışma koşullarına tabi işçiler için eşit davranma borcundan söz edilemez .

Eşit Davranma Borcu

- * TİS'nde kıdemli işçiler için farklı düzenlemeler varsa
- * İşveren, işçilerin nitelikleri göz önünde tutularak farklı ücret uygulaması yapabilir. Bu bağlamda,
 - * öğrenim derecesi,
 - * yaş,
 - * kıdem gibi **objektif** niteliklerle ve
 - * çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat gibi **sübjektif** nitelikler söz konusu olabilir

Eşit Davranma Borcu

- * **Mutlak Uygulama Zorunluluğu**
- * İşveren yönetim hakkının kullanılmasında, greve katılmayan işçilerin çalıştırılmasında ve sosyal yardımların verilmesinde eşit davranmak zorundadır
- * **Aykırılık Oluşturmayan Haller**
- * Biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılması halinde iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan ve dolaylı farklı işlem yapılabilir
- *

Psikolojik Taciz

- * İspat Yükümlülüğü İşçiye Aittir.
- * 4 aya kadar tazminat
- * Yoksun bırakıldığı haklar
- * Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurma hakkı (başvurmadan önce aykırılığın düzeltilmesi istenilir)

Buluş ve Tasarımlar

- * Kanunda “çalışan buluşu” kavramına yer verilmekle birlikte, iş hukuku ve iş yargılaması bakımında “işçi buluşu”, “**işçi tasarımı**” ibareleri kullanılabilecektir.
- * 6769 sayılı Kanunda iki şekilde düzenleme mevcuttur
 - * Hizmet Buluşu
 - * Serbest Buluş
 - * Derhal işverene bildirim
 - * İşverence bedel ödenir

İşverenin Diğer Borçları

- * Çalışma Belgesi Verme
- * Hafta Tatili Verme
- * Yıllık İzin Verme
- * Ara Dinlenmesi
- * Özlük dosyası düzenleme

Fazla Çalışma/Fazla Sürelerle Çalışma

- * 45 saat
- * Haftalık çalışma süresinin daha az süreli belirlenmesi
- * Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar fazla mesai yapamaz
 - * Normal FM (Ülkenin genel yararı, işin niteliği, üretimin arttırılması)
 - * Zorunlu FM(arıza, zorlayıcı neden)
 - * Olağanüstü FM (seferberlik hali)

Fazla Çalışma

- * Günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı hükme bağlanmıştır
- * Çalışma süresi < 45 saat
- * Günlük çalışma >11 saat ise fazla çalışma ücreti zamlı olarak ödenir
- * Gece çalışması istisnalar hariç 7.5 saati aşamaz

Süreler/İspat

- * Normal fazla çalışmalar yılda 270 saati aşamaz
- * % 50 zamlı ödenir
- * TİS-İş sözleşmeleri
- * İşverence istendiği kanıtlanmalıdır
- * Ödendiği yada serbest zaman kullandırıldığını ispat yükü işverence kanıtlanmalıdır
- * Belgeler-tanık beyanları

Yıllık İzin

- * En az 1 yıl çalışmış olma
- * Ücretin muaccel olması
 - * Bir yıldan 5 yıla kadar olan çalışmalarda 14 gün
 - * 5 yıldan 15 yıla kadar (15 yıl dahil) olan çalışmalarda 20 gün
 - * 15 yıldan fazla süreli çalışmalarda 26 gün
 - * İşçinin yaşı <18 yas ; işçinin yaşı>50 yaş
 - * Bölünemez
 - * Aynı işverene ait işyerlerindeki süreler

Yıllık İzin Ücreti

- * Çıplak ücretten hesaplanır
- * İzne çıkmadan ödenir
- * Akdin feshinde izin ücreti
- * Hak kazanılan yılda geçerli olan süreler dikkate alınır
- * İzinde çalışma yasağı md 25/II
- * Faiz başlangıcı için temerrüt
- * Yasal faiz, TİS mevcut ise işletme kredisi faizi
- * Hakkaniyet indirimi
- * İspat yükü

Hafta Tatili Ücreti

- * 4857
- * 6098 Sayılı Yasa
- * UBGT Kanunu
 - * 7 günlük zaman diliminde kesintisiz 24 saat
 - * 45 saat çalışma
 - * % 50 zamlı ödenir
 - * Hakkaniyet indirimi

Ulusal Bayram Genel Tatiller

- * 1 Ocak
- * 23 Nisan
- * 1 Mayıs
- * 19 Mayıs
- * 15 Temmuz
- * 30 Ağustos
- * 28-29 Ekim (1,5 gün)
- * Kurban Bayramı (4,5 gün) Ramazan Bayramı (3,5 gün)

Ulusal Bayram Genel Tatiller

- * Çalışma olması halinde 1 yevmiye
- * Çıplak ücret
- * Hakkaniyet indirimi uygulanır
- * Yazılı belge-işveren kaydı

Mazeret İzinleri

- * 2015 yılı
- * 6645 Sayılı Yasa
 - * **evlenmesi** veya
 - * **evlat edinmesi** ya da
 - * ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun **ölümü hâlinde** üç gün,
 - * **eşinin doğum yapması** hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. /
 - * İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir

Geçici İş Göremezlik

Madde 48

- * İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.
- * Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

Gece Çalışması

Madde 69

- * Gece :20.00 <x <06:00
- * en fazla onbir saat süren dönemdir
- * İstisna çalışma alanları Turizm, Sağlık, Özel Güvenlik
- * 11 sat aralıksız dinlenme

Çalıştırma Yaşı ve Çocukları

Çalıştırma Yasası

Madde 71 –

- * **(Değişik birinci fıkra: 4/4/2015-6645/38 md.)** On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Gece Çalıştırma Yasası

Madde 73

- * Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

*

Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Madde 74

- * 8 hafta
- * Çoğul gebelik halinde 10 hafta
- * Çalışılabilir Süre
- * Erken Doğum Hali
- * Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır.

Analık Halinde İzin –Ücretsiz İzin

- * Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.
- * Süt İzni Süresi

İş Sözleşmesinin Feshi

- * Tek taraflı irade beyanı
- * Haklı nedenle fesih
- * Geçerli nedenle fesih
- * Kabul şartı aranmaz
- * Ücretsiz izne çıkarma-irade fesadı-istifa
- * Hüküm doğurma anı
- * Süreli fesih bildiriminin askı süresinde kullanımı mümkün/ süre işlemez

Belirli Süreli Sözleşmeler

- * Süre bitimi
- * Bildirim
- * Haklı sebep olmaksızın derhal fesih
 - * İşçinin feshi
 - * İşveren feshi
- * Cezai şart-indirim-geçersizlik
- * Eğitim giderleri

Fesih Usulü

- * Yazılı
- * İmza karşılığı
- * Tutanak
- * İspat koşulu
 - * Önelli Fesih
 - * 2 hafta-4 hafta-6 hafta -8 hafta (İş Kanunu)
 - * 2 hafta – 4hafta – 6 hafta (TBK)

İş arama izni

% 100 zamlı

Yeni İşverenin Sorumluluğu

- * Sorumluluk Halleri
 - * İşçinin işi bırakmasına sebep olmuşsa
 - * İşçinin davranışını bilerek işe almışsa
 - * Öğrendikten sonra çalıştırmaya devam etmişse
- * Müteselsil sorumluluk
- * Zararın ispatı
- * İhbar tazminatı

İş Güvencesi Hükümleri

- * 4857 Sayılı Yasa md 18 (nispi emredici hüküm)
 - * Çalışan sayısı >30 ve daha fazla
 - * Belirsiz süreli akid
 - * 6 aylık kıdem
 - * Davranış
 - * İşin gereği
 - * İşveren vekili olmama
 - * işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında uygulanmaz

Geçerli Nedenle Fesih

- * İşçinin
 - * Davranışları (uyum)
 - * Yetersizliği (performans, sık rapor alma, öğrenme yetersizliği)
- * İşyerinin ve işin gerekleri
- * İş görme borcunu ve işyerinin normal yürüyüşünü aksatan sebepler

Geçerli Nedenle Fesih

- * **Performans**, bir işçinin işgörme edimini yerine getirdiği sırada harcadığı ve üretime kattığı emeğin kalitesi ve düzeyi
- * **verim** işçinin bu emeğin sonucunda ortaya çıkardığı üretimin miktarı
- * Objektif kriterler
- * İşyerinde olumsuzluğa neden olma

Performans - Verimlilik Standartları

- * İşyerine özgü olmalı,
- * Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalı,
- * Gerçekçi ve makul olmalı
- * Performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmelidir.
- * İşçiye eğitim ve iş şartlarının iyileştirilmesi gibi performans artırıcı olanaklar sağlanmalı

İşletmenin,İşin,İşyerinin Gerekleri

- * İşyeri dışından kaynaklanan sebepler:
 - * sürüm ve satış olanaklarının azalması;
 - * talep ve sipariş azalması
 - * enerji sıkıntısı,
 - * ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi

İşletmenin,İşin,İşyerinin Gerekleri

- * **İşyeri içinden kaynaklanan sebepler;**
 - * Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması,
 - * İşyerinin daraltılması,
 - * Yeni teknolojinin uygulanması;
 - * İşyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi;
 - * Bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler
 - * Yardımcı işlerin alt işverene devri (işletme gereği)

Feshin Son Çare Olması İlkesi

- * İşverenin dürüstlük kuralı çerçevesinde
- * İş ilişkisinin devamını sağlamak için elinden geleni yapması
- * Öncesinde daha hafif tedbirleri alması
- * İş teklifi
- * Fesih için öngörülen süre makul olmalı

Sözleşmenin Feshinde Usul

- * Yazılı olmalı
- * Fesih sebebi açık ve keisn olarak belirtilmeli
- * Savunma alınmalı
- * İstisna 4857 Sayılı Yasa md 25/II

İşe İade Davaları

- * Hak düşürücü süre
- * 1 ay içinde Arabulucuya başvurma zorunluluğu
- * 2 hafta içinde dava açma
- * Usulden red
- * 2 hafta
- * Seri yargılama usulü 4857 / 7036 ivedilik

Geçersiz Feshin Sonuçları

- * İşe iade
- * Boşta geçen süreye ait ücret ve sosyal haklar tutarı
- * İşe başlatmama tazminatı (DV)
 - * 6 ay <çalışma süresi< 5 yıl ----→4 ay
 - * 5 yıl <çalışma süresi< 15 yıl ---→5 ay
 - * çalışma süresi> 15 yıl -----→6 y
 - * Azami 8 ay
- * Parasal miktar (1/1/2018)

Geçersiz Feshin Sonuçları

- * Boşta Geçen Süre Ücreti ve Sosyal Haklar Tutarı
- * Azami 4 ay
- * Dava tarihindeki ücret
- * GV, DV, SGK, İşsizlik
- * Hukuki fesih
- * Feshe bağlı haklar
 - * Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Yıllık İzin Ücreti
 - * Tavan miktarları

Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik

md 22

- * İşveren,
 - * iş sözleşmesiyle
 - * Sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği
 - * benzeri kaynaklar
 - * işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği
 - * **durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle** yapabilir.
 - * Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve **işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen** değişiklikler işçiyi bağlamaz
- * İşverence fesih-geçerli neden
- * İşe iade davaları
- * Örnek: İşverenin kadın işçiyi değiştirdiği işte çalışmaya ve onu m. 24/II'ye dayalı feshe gitmeye zorlaması sözleşmenin işverence feshi anlamındadır.

İşçinin Haklı Nedenle Sözleşmeyi Sona Erdirmesi md 24

- * Sağlık sebepleri
- * Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırı Hal
 - * Yanıltma
 - * Şeref ve namusa dokunacak davranışlar
 - * Sataşma veya tehdit veya suç işleme:
 - * Ücret ödememe
 - * Eksik iş verme veya çalışma koşullarını uygulamama
- * Zorlayıcı (mücbir) nedenler

İşverenin Derhal Fesih Hakkı (md 25)

- * Sağlık Sebepleri
- * İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu nedenle devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi (İş K. m. 25/1, a); işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun sağlık kurulunca saptanması (İş K. m. 25/1, b) halleridir.
- * Bunların dışında, işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işverenin fesih hakkı, ÖNEL SÜRESİNİ ALTI HAFTA AŞMASI Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürelerin bitiminde başlar.

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller md 25/II

- * Yanıltma
- * Şeref ve namusa dokunacak davranışlar
- * Cinsel Taciz
- * Sataşma, tehdit veya sarhoşluk
- * Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar
- * Hapis cezasına mahkûmiyet
- * Devamsızlık
- * İşin yapılmaması
- * İş güvenliğini tehlikeye düşürme veya zarar verme

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller md 25/II

- * Zorlayıcı nedenler
- * Gözaltına alınma tutuklanma , önel süresini aşma
- * Hak düşürücü süre
- * Ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı hareket nedeniyle süresiz fesih bildirimi yolu ile sözleşmeyi altı işgünü içinde fesheden taraf öteki taraftan genel hükümlere göre ayrıca tazminat dahi isteyebilir

Akdin Feshinin Sonuçları

- * Çalışma Belgesi
- * İbraname (TBK md 420)
- * İşsizlik ödeneğinden yararlanma

Kıdem Tazminatı

- * İşçinin ölümü
- * 1475 Sayılı Yasa md 14
 - * Kadın işçinin evlenmesi
 - * Askerlik
 - * Prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi
 - * Emeklilik
- * İşçinin haklı nedenle feshi
- * İşverenin geçerli nedenle feshi

Kıdem Tazminatı

- * En az bir yıl çalışmış olma
- * Parasal haklar
- * 30 gün- kıdem tazminatı tavanı
- * Kamu kurumlarına ilişkin uygulama
- * Feshe rağmen aralıksız çalışma
- * Önceki akdin tazminata hak kaznamayacak şekilde sona ermesi hali
- * Mevsimlik işler
- * Kısmi süreli iş sözleşmesi
- * Son kamu kuruluşu
- * 25/10/2017 sonrası 5 yıl
- * En yüksek banka mevduat faizi

İhbar Tazminatı

- * 4857 Sayılı Yasa md 17
 - * Yasal faiz
 - * İhbar Tazminatı farkının TİS'nden kaynaklanma hali
 - * TİS ile sürelerin arttırılması
 - * 25 Ekim 2017 sonrasındaki dönem fesihlerde zamanaşımı 5 yıl
 - * Peşin ödeme
 - * Önel içinde doğan haklar
 - * GV -DV

Kötüniyet Tazminatı

- * Md 17/IV “... 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir”
- * İspat yükü işçiye aittir.
- * GV DV

Arabuluculuğa Elverişli Uyuşmazlıklar

- * Kıdem tazminatı,
- * İhbar tazminatı,
- * Kötü niyet Tazminatı,
- * Ayrımcılık tazminatı,
- * Sendikal tazminat,
- * İş kazası ve meslek hastalığı dâhil maddi ve manevi tazminat,

Arabuluculuğa Elverişli Uyuşmazlıklar

- * Ücret,
- * Prim,
- * İkramiye,
- * Fazla mesai ücreti,
- * Yıllık izin ücreti,
- * Hafta tatili ücreti,
- * Ulusal bayram ve genel tatil ücreti,
- * Cezai şart ve benzeri alacak taleplerine ilişkin uyuşmazlıklar

Kaynaklar

- * İş Sözleşmesi
- * TİS
- * Personel Yönetmeliği
- * Kanun
- * İşyeri Uygulaması

Dava Şartının Zorunlu Olduğu Uyuşmazlıklar

- * Kanun
- * TİS
- * Bireysel Akid
 - * İşçi
 - * İşveren
 - * Tazminat
 - * İşe İade

Kimler Katılabilir ?

- * Taraflar bizzat,
- * Kanuni temsilcileri veya
- * Avukatları aracılığıyla katılabilirler.
- * İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir (İş M. K. m. 3/18).
- * Noter-Adi Yazılı Belge

İşe İade Davaları

- * İşbaşı Tarihi
- * Boşta Geçen Süre Ücreti ve Sosyal Haklar
- * İşe Başlatmama Tazminatı

6356 Sayılı Yasa

- * Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işçilerin 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

6356 Sayılı Yasa

- * 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
- * İşveren, bu hükümlere aykırı olarak toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesine hüküm koyduğu takdirde, sözleşmedeki hükümler geçersizdir

6356 Sayılı Yasa İstisna

- * İş güvencesinin kapsamında dışındaki işçi de sendikal nedenle yapıldığını iddia ettiği bir feshe karşı işe iade davası açabilecektir
- * **İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiye**, işe iade davası açma imkanı sadece sendikal fesih iddiası nedeniyle tanınmıştır
- * İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, **4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata** karar verilir.
- * İş güvencesi kapsamındaki ya da kapsamı dışındaki işçi, **işe iade davası açmadan doğrudan sendikal tazminat talebiyle** dava açabilir

Sendikal Tazminat

- * **İspat Yüğü**
- * İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğı iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür
- * İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğı iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir.
- * Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.
- * Sendikal tazminat, **10 yıllık zamanaşımına** tabidir.

Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

- * 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 yüzde kırkının** kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.
- * İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda **başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir**

TİS Etkisi

- * Normatif hükümler
- * İş sözleşmesindeki boşluklara TİS hükümleri uygulanır
- * İşçi yararına olan hükümlerin geçerliliği
- * Toplu iş sözleşmesi işçilerin korunması amacıyla başka, işyerinde birlik ve beraberliğe dayanan belirli bir düzenin kurulması amacıyla da gerçekleştirilmesine yardım eder.

TİS'den Yararlanma

- * Sendika üyeliği
- * Dayanışma Aidatı
- * Uygulama Alanı
- * Kapsam dışı personel



*İlgi ve sabırla dinlediğiniz için
teşekkürler*

07/11/2018