

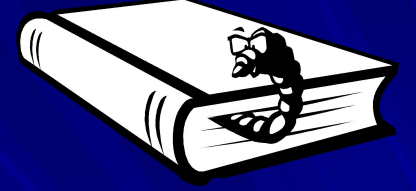
KKTC İŞ YASASI

**AZİZ GÜRPINAR
YDÜ**

İŞ YASASI (22/1992)

- 1992 YILINDA YÜRÜRLÜĞE GİREN BU YASA İLE DAĞINIK HALDEKİ KKTC ÇALIŞMA MEVZUATI TOPARLANIYOR
- ÇAĞDAŞ UYGULAMA VE NORMLAR ÇALIŞMA YAŞAMINA KAZANDIRILYOR
(DENEME SÜRESİ, HİZMET AKDİ ZORUNLULUĞU, BİLDİRİMLİ FESİH, İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ V.B)
- BU YASA İLE İNGİLİZ DÖNEMİNDEN KALAN BİR ÇOK YASA YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILYOR

İŞ YASASININ ANAYASAL DAYANAĞI



ÇALIŞMA HAKKI VE ÖDEVİ (KKTC ANAYASASI MD.49)

1. ÇALIŞMA HER YURTTAŞIN HAKKI VE ÖDEVİDİR.
2. DEVLET,ÇALIŞANLARIN İNSANCA YAŞAMASI VE ÇALIŞMA HAYATININ KARARLILIK İÇİNDE GELİŞMESİ İÇİN,SOSYAL EKONOMİK VE MALİ ÖNLEMLERLE ÇALIŞANLARI KORUR VE ÇALIŞMAYI DESTEKLER,İŞSİZLİĞİ ÖNLEYİCİ ÖNLEMLERİ ALIR.
3. KİMSE ZORLA ÇALIŞTIRILAMAZ.ANGARYA YASAKTIR...

.....

ÇALIŞMA KOŞULLARI (KKTC ANAYASASI MD.50)

- 1.KİMSE YAŞINA,GÜCÜNE VE CİNSİYETİNE UYGUN OLMAYAN İŞTE ÇALIŞTIRILAMAZ.
- 2.ÇOCUKLAR,GENÇLER ,KADINLAR BEDENSEL VE RUHSALYETERSİZLER ÇALIŞMA KOŞULLARI BAKIMINDAN ÖZEL OLARAK KORUNURLAR.

DİNLENME HAKKI (KKTC ANAYASASI MD.51)

- 1.HER ÇALIŞAN DİNLENME HAKKINA SAHİPTİR.
- 2.ÜCRETLİ HAFTA VE BAYRAM TATİLİ VE ÜCRETLİ YILLIK İZİN YASA İLE DÜZENLENİR.

SÖZLEŞME HAKKI(KKTC ANAYASASI MD.46)

1. HERKES SÖZLEŞME HUKUKUNUN GENEL İLKELERİNCE KONAN KOŞULLARA KISINTILARA, SINIRLANDIRMALARA VE YÜRÜRLÜKTEKİ YASALARA UYMAK KAYDIYLA, SERBESTÇE SÖZLEŞME YAPMA HAKKINA SAHİPTİR. EKONOMİK BAKIMDAN GÜÇLÜ KİŞİLERİN DİĞER KİŞİLERİ İSTİSMARI YASA İLE ÖNLENİR.

.....
ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ(MD.48)

ÜCRETTE ADALET SAĞLANMASI(MD. 52)

V.B

İŞ YASASININ AMACI



BU YASANIN AMACI ÇALIŞMA
HAYATINI VE İŐŐİ VE İŞVEREN
İLİŐKİLERİNİ DÜZENLEMEDİR

İŞ YASASININ KAPSAMI

1. BÜTÜN İŞÇİLER,İŞVERENLER,KENDİ ADINA VE HESABINA BAĞIMSIZ ÇALIŞANLARLA BUNLARIN İŞYERLERİ VE FABRİKALAR BU YASA KAPSAMINDADIRLAR.

2. BU YASA KURALLARI AŞAĞIDA BELİRTİLEN KONULARDA UYGULANMAZ:

A. DENİZ VE HAVA TAŞIMA İŞLERİNDE

B. ÜCRETSİZ ÇALIŞAN EŞ, ANA, BABA VE ÇOCUKLAR HAKKINDA

C. BİR ÜCRET KARŞILIĞINDA OLUP OLMADIĞINA BAKILMAKSIZIN DAİRECE UYGUN GÖRÜLMEK ŞARTI İLE REHABİLİTE EDİLENLER İLE EĞİTİM VE STAJ NİTELİĞİNDE İŞ YAPANLAR HAKKINDA

Ç. KENDİ NAM VE HESABINA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR HAKKINDA

D. ASKERİ HİZMETLERİN GÖRÜLDÜĞÜ İŞYERLERİNDE VEYA ASKERİ İŞLERDE ÇALIŞAN ASKERİ PERSONEL HAKKINDA

ANCAK KIYILARDA VEYA LİMAN VE İSKELELERDE,
GEMİLERDEN KARAYA VE KARADAN GEMİLERE
YAPILAN YÜKLEME VE BOŞALTMA İŞLERİ İLE
HAVACILIĞIN BÜTÜN YER TESİSLERİNDE
YÜRÜTÜLEN İŞLERDE VE ASKERİ TESİSLERDE
ÇALIŞAN SİVİL PERSONEL BU YASA KURALLARINA
BAĞLIDIR.



KAYIT VE TESCİLE İLGİLİ KURALLAR

1. İŞYERLERİNİN TESCİLİ (MD.5)
(BİR AY İÇİNDE YAPILMALIDIR)
2. İŞE ALINAN İŞÇİNİN BİLDİRİLMESİ (MD.6)
(ON BEŞ GÜN İÇİNDE YAPILMALIDIR)
3. İŞTEN DURDURULAN VEYA AYRILAN İŞÇİNİN
BİLDİRİLMESİ (MD.7)
(YEDİ GÜN İÇİNDE YAPILMALIDIR)

ÇEŞİTLİ TANIMLAR

HİZMET AKDI

İŞÇİ VE İŞVEREN ARASINDA, YAZILI VEYA SÖZLÜ OLARAK YAPILAN, BELİRLİ VEYA BELİRSİZ BİR SÜREYİ KAPSAYAN VE HİZMET KOŞULLARI İLE ÜCRETİ BELİRLEYEN BİR MUKAVELEDİR.

İŞÇİ

BİR HİZMET AKDİNE DAYANARAK HERHANGİ BİR İŞTE ÜCRET KARŞILIĞI ÇALIŞAN KİŞİYİ ANLATIR

İŞVEREN

İŞÇİ ÇALIŞTIRAN GERÇEK VE TÜZEL KİŞİLERİ ANLATIR.



İŞVEREN VEKİLİ

İŞVEREN SAYILAN GERÇEK VEYA TÜZEL KİŞİLER ADINA İŞLETMEYİ VEYA İŞYERİNİ TAMAMEN VEYA KISMEN SEVK VE İDARE ETMEYE YETKİLİ KİŞİLERİ ANLATIR. BURADA SÖZÜ EDİLEN YETKİ, İŞVEREN VEKİLİ İLE ONA BU YETKİYİ VEREN İŞVEREN ARASINDA VEKALET AKDİ, HİZMET AKDİ VEYA GÖREVLENDİRME BELGESİNDEN DOĞMUŞ OLABİLİR.

İŞYERİ

İŞİN YAPILDIĞI YERİ ANLATIR VE İŞİN NİTELİĞİ VE YÜRÜTÜMÜ BAKIMINDAN İŞYERİNE BAĞLI BULUNAN YERLERLE, DİNLENME, ÇOCUK EMZİRME, YEME, UYKU, YIKANMA, MUAYENE VE BAKIM, BEDEN VE MESLEKİ EĞİTİM YERLERİ VE AVLU GİBİ SAİR EKLENTİLER VE ARAÇLAR DA İŞYERİNDEN SAYILIR. BİR İŞYERİ ADINA VE İŞYERİNİN BULUNDUĞU ADRESTEN AYRI BİR YERDE, OTUZ İŞ GÜNÜNDEN DAHA KISA BİR SÜRE İÇİN GEÇİCİ OLARAK FAALİYET YÜRÜTÜLEN YERLER, AYRI BİR İŞYERİ OLARAK DEĞERLENDİRİLMEZLER.

HİZMET AKDİNİN TEMEL UNSURLARI

1. HİZMET UNSURU
2. ÜCRET UNSURU
3. BAĞIMLILIK UNSURU

İSTİHDAM ŞEKİLLERİ

HİZMET AKDİNİN NİTELİĞİNE BAĞLI OLARAK, İSTİHDAM ŞEKİLLERİ DE DEĞİŞMEKTEDİR.

SÜREKSİZ İŞ

NİTELİĞİ İTİBARIYLA OTUZ İŞ GÜNÜNDEN DAHA AZ SÜREN İŞLERE DENİR.

SÜREKLİ İŞ

NİTELİĞİ İTİBARIYLA OTUZ İŞ GÜNÜNDEN DAHA FAZLA SÜREN İŞLERE DENİR.

SÜREKSİZ İŞLER, İŞ YASASININ BİR KISIM KURALLARINDAN (KAYIT, TESCİL V.B) MUAFTIRLAR.

SÜRESİ BELİRLİ HİZMET AKDİ

BELİRLİ BİR SÜREYLE (ÖRNEĞİN BİR YIL) SINIRLI OLAN HİZMET AKİTLERİNE DENİR.

SÜRESİ BELİRSİZ HİZMET AKDİ

BELİRLİ BİR SÜREYLE SINIRLI OLMAYAN HİZMET AKİTLERİNE DENİR.

HER NE SURETTE OLURSA OLSUN EN AZ ÜÇ YIL DEVAM EDEN BİR HİZMET AKDİ, SÜRESİ BELİRSİZ BİR HİZMET AKDİ OLARAK ADDOLUNUR VE O ŞEKİLDE İŞLEM GÖRÜR.

TAM ZAMANLI (FULL-TIME) İSTİHDAM

YEMEK SAATLERİ HARİÇ OLMAK ÜZERE GÜNDE SEKİZ, HAFTADA KIRK SAATLİK ÇALIŞMAYA DAYALI OLAN İSTİHDAMDIR.

KISMİ ZAMANLI (PART-TIME) İSTİHDAM

YEMEK SAATLERİ HARİÇ OLMAK ÜZERE GÜNDE SEKİZ, HAFTADA KIRK SAATTEN DAHA AZ SÜREYLE YAPILAN ÇALIŞMAYA DAYALI OLAN İSTİHDAMDIR. KISMİ ZAMANLI İSTİHDAM, ÖNCEDEN BELİRLENMİŞ BİR SÜREYİ KAPSAYABİLECEĞİ GİBİ, ÇAĞRI ESASINA BAĞLI OLARAK DA (ON- CALL) YAPILABİLİR.

HİZMET AKDİNDE DENEME SÜRESİ

- İŞÇİNİN İŞE VE İŞVERENE, İŞVERENİN İSE İŞÇİYE UYUM SAĞLAMASI İÇİN ÖNGÖRÜLEN BİR SÜREDİR.
- DENEME SÜRESİ ÜÇ AYI AŞAMAZ.
- DENEME SÜRESİ İÇİNDE TARAFLAR HİZMET AKDİNİ BİLDİRİMSİZ VE TAZMİNATSIZ OLARAK FESHEDEBİLİRLER. ANCAK ÇALIŞILAN GÜNLER İÇİN TAHAKKUK EDEN ÜCRET VE DİĞER HAKLAR SAKLIDIR.(İŞ YASASI MD.11)

HİZMET AKDI ÖZGÜRLÜĞÜNDE KISITLAMALAR

- KİŞİNİN HİZMET AKDI YAPMA YETERLİLİĞİ
- ÇOCUK VE GENÇ KİŞİLERİN KORUNMASI
(GENÇ KİŞİLERİN İSTİHDAMI TÜZÜĞÜ)
- KADINLARIN KORUNMASINA İLİŞKİN KISITLAMALAR
- YABANCI İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN
KISITLAMALAR
(YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ YASASI)
- HİZMET AKDI VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE
YASAYA AYKIRI HUSUSLAR KONULAMAYACAĞI
KURALI.(İŞ YASASI MD.30)
- ÜCRET MİKTARINA İLİŞKİN SINIRLANDIRMALAR
(ASGARİ ÜCRETLER YASASI)

HİZMET AKDİNDEN DOĞAN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER

İŞÇİNİN TEMEL HAKLARI

- ÜCRET
- DİNLENME VE İZİN
- KORUNMA
- BİLGİLENDİRİLME

İŞÇİNİN TEMEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- HİZMET (İŞ GÖRME)
- İŞİ ÖZEN VE DİKKATLE YAPMA
- HİZMETİ BİZZAT (ŞAHSEN) YERİNE GETİRME
- İŞYERİNE VE İŞVERENE ZARAR VERMEME
- İŞYERİNİN ÇALIŞMA KURALLARINA UYMA
- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYMA

İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- ÜCRET ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- İŞÇİNİN SAĞLIK VE GÜVENLİĞİNİ KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- İŞÇİYİ YASALARA UYGUN OLARAK ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- İŞÇİYİ BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

FESHİN BİLDİRİLMESİ

SÜRESİ BELİRSİZ OLAN HİZMET AKİTLERİNDE, TARAFLAR HİZMET AKDİNİ FESHETMEDEN BELİRLİ BİR SÜRE ÖNCE, BU DURUMU KARŞI TARAFA YAZILI OLARAK BİLDİRMEK ZORUNDADIRLAR. BU SÜREYE BİLDİRİM SÜRESİ DENİR. BİLDİRİM SÜRESİ, İŞÇİNİN KIDEMİNE (HİZMET SÜRESİNE) BAĞLI OLARAK DEĞİŞİR. (İŞ YASASI MD.12)

BİLDİRİM SÜRELERİ

HİZMET SÜRESİ 3 AYDAN 6 AYA KADAR SÜREN İŞÇİ
İÇİN 1 HAFTA

HİZMET SÜRESİ 6 AYDAN 1 YILA KADAR SÜREN İŞÇİ
İÇİN 3 HAFTA

HİZMET SÜRESİ 1 YILDAN 2 YILA KADAR SÜREN İŞÇİ
İÇİN 4 HAFTA

HİZMET SÜRESİ 2 YILDAN 5 YILA KADAR SÜREN İŞÇİ
İÇİN 5 HAFTA

HİZMET SÜRESİ 5 YILDAN FAZLA SÜREN İŞÇİ İÇİN 6
HAFTA

BİLDİRİM SÜRELERİ HİZMET AKDİ VEYA TOPLU İŞ
SÖZLEŞMESİ İLE ARTIRILABİLİR.

İHBAR TAZMİNATI

BİLDİRİM ZORUNLULUĞU HER İKİ TARAF İÇİN DE GEÇERLİ OLUP, BU SÜRELERE RİAYET EDİLMEMESİ HALİNDE, BUNA UYMAYAN TARAF KARŞI TARAF BİLDİRİM SÜRELERİNE İLİŞKİN ÜCRET TUTARI KADAR TAZMİNAT ÖDEMELİDİR.

SÜRESİ BELİRLİ OLAN HİZMET AKDİNİN FESHİ

SÜRESİ BELİRLİ OLAN HİZMET AKİTLERİNİN SÜRESİ BİTİMİNDE UZATILIP UZATILMAYACAĞININ, SÜRE BİTİM TARİHİNDEN BİLDİRİM SÜRESİ KADAR ÖNCE KARŞI TARAFA BİLDİRİLMESİ ZORUNLUDUR. BÖYLE BİR BİLDİRİMİN YAPILMAMASI VE İŞ İLİŞKİSİNİN AKİT BİTİŞ TARİHİNDEN SONRA EN AZ 1 AY DEVAM ETMESİ HALİNDE, HİZMET AKDİ OTOMATİK OLARAK AYNI KOŞULLARLA VE SÜRESİ KADAR UZATILMIŞ OLUR.

SÜRESİ BELİRLİ HİZMET AKDİNİN, SÜRESİ SONA ERMEDEN, İŞVEREN TARAFINDAN YASANIN 15'İNCİ MADDESİNDE ÖNGÖRÜLEN NEDENLER DIŞINDA VE YETERLİ OLMAYAN BİR NEDENLE FESHEDİLMESİ HALİNDE, BİLDİRİM SÜRELERİNE İLİŞKİN ÜCRET TUTARINA İLAVETEN AKİT DÖNEMİNİN GERİYE KALAN HER AYINA KARŞILIK BİR HAFTALIK ÜCRETİ İŞVEREN TARAFINDAN ÖDENİR.

BİLDİRİMSİZ FESİH

BAZI ÖZEL DURUMLARIN GERÇEKLEŞMESİ
HALİNDE TARAFLAR HİZMET AKDİNİ
BİLDİRİMSİZ VE TAZMİNATSIZ OLARAK
FESHEDEBİLİRLER.

İŞÇİNİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI(MD.14)

- * İşverenin işçinin ücretini ödememesi halinde
 - * İşçiye ve ailesine şeref,haysiyet ve ahlak kurallarına aykırı sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması halinde
 - * İşçinin hayatını tehdit edecek koşulların ortaya çıkması halinde
 - * Yapılacak olan işin niteliği hakkında işçinin yanıltılmış olması halinde
- v.b

İŞVERENİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI(MD.15)

- *İşçinin izinsiz ve özürsüz olarak ardı ardına üç iş günü veya bir yıl içinde beş iş günü veya bir yıl içinde üç defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işine gelmemesi veya devam etmemesi halinde
- *İşçinin hırsızlık yapması ve/veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkum olması, işverenin meslek sırlarını açıklaması halinde
- *İşçinin işyerinde işlediği bir suç nedeniyle mahkum olması halinde
- *İşçinin işyerine işini yapamayacak derecede alkollü gelmesi veya işyerinde alkollü içki içmesi halinde

İŞVERENİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI(MD.15)

- *İşçinin görevini yapmaktan kaçınması ve kendisine en az iki kez yapılan yazılı uyarıya rağmen yapmamakta ısrar etmesi halinde
- *Uzun süre tedavi edilmesine rağmen iyileşmeyen ve hayati tehlike arzeden bulaşıcı bir hastalığa tutulması halinde
- *İşçinin diğer işçilere veya işverene veya onların aile üyelerine karşı şeref, haysiyet ve ahlak kurallarına uymayan sözler sarfetmesi veya davranışta bulunması halinde
- *İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerine ait araç gereç ve makinaları ağır hasara uğratması halinde

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE YENİDEN İSTİHDAM

İŞYERİNDE EKONOMİK,TEKNOLOJİK,YAPISAL VE BENZERİ NEDENLERLE, 5 KİŞİDEN AZ OLMAMAK ÜZERE,TOPLAM ÇALIŞAN SAYISININ EN AZ %20'SİNİN AYNI ANDA VEYA KISA ARALIKLARLA BELİRLİ BİR SÜRE İÇİN VEYA SÜREKLİ OLARAK İŞTEN ÇIKARILMASINA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA DENİR. İŞVEREN TOPLU İŞTEN ÇIKARMAYA KARAR VERMESİ HALİNDE BU UYGULAMAYI EN AZ 1 AY ÖNCEDEN HEM İŞÇİLERE HEM DE ÇALIŞMA DAİRESİNE YAZILI OLARAK BİLDİRMEK ZORUNDADIR.(İŞ YASASI MD.19)

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA TAZMİNATI

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA UYGULAMASININ YAPILDIĞI İŞYERLERİNDE İŐŐİLERE KIDEMLERİNE BAĞLI OLARAK DEĐİŐEN MİKTARLARDA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA TAZMİNATI VERİLİR.

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA TAZMİNATININ TUTARI

HİZMET SÜRESİ 3 AYDAN 6 AYA KADAR SÜREN İŐŐİ İŞİN 1 HAFTA

HİZMET SÜRESİ 6 AYDAN 1 YILA KADAR SÜREN İŐŐİ İŞİN 2 HAFTA

HİZMET SÜRESİ 1 YILDAN 2 YILA KADAR SÜREN İŐŐİ İŞİN 3 HAFTA

HİZMET SÜRESİ 2 YILDAN 5 YILA KADAR SÜREN İŐŐİ İŞİN 4 HAFTA

HİZMET SÜRESİ 5 YILDAN FAZLA SÜREN İŐŐİ İŞİN 5 HAFTA

İŞYERİNİN TEKRAR FAALİYETE GEÇMESİ VE YENİDEN İSTİHDAM

KAPANAN VEYA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA UYGULAMASI YAPILAN BİR İŞYERİNİN, 3 AY İÇİNDE YENİDEN FAALİYETE BAŞLAMASI VEYA YENİDEN İŞÇİ İHTİYACININ ORTAYA ÇIKMASI HALİNDE İŞTEN DURDURULAN İŞÇİLERE ÖNCELİK VERİLİR. BU AMAÇLA SÖZKONUSU İŞÇİLERE ÇALIŞMA DAİRESİ ARACILIĞIYLA ÇAĞRIDA BULUNULUR.

FESİH BİLDİRİMİ

HİZMET AKDİNİN FESHİNDE, İHBAR SÜRELERİNE UYULMASI, BİLDİRİMİN YAZILI OLARAK YAPILMASI VE HAKLI BİR GEREKÇEYE DAYALI OLMASI GEREKMEKTEDİR.

HAKSIZ NEDENLE YAPILAN FESİHTE İHBAR SÜRELERİNİN 3 KATI TUTARINDA TAZMİNAT ÖDENİR. İŞÇİNİN DİĞER KAYIPLARI İÇİN AYRICA TAZMİNAT İSTEME HAKKI SAKLIDIR (İŞ YASASI MD.13)

İSPAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İŞÇİ FESİH BİLDİRİMİNDE BİLDİRİM SÜRELERİNE RİAYET EDİLMEDİĞİNİ, FESİH NEDENİNİN BELİRTİLMEDİĞİNİ VEYA BELİRTİLEN NEDENİN GEÇERSİZ OLDUĞUNU İDDİA EDEREK, FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE KARAR VERİLMESİ İÇİN MAHKEMEYE BAŞVURABİLİR. BÖYLE BİR BAŞVURUNUN YAPILMASI HALİNDE FESHİN GEÇERLİ BİR NEDENE DAYALI OLDUĞUNU İSPAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ İŞVERENE AİTTİR.

BÖYLE BİR BAŞVURU, FESİH BİLDİRİMİNİN YAPILDIĞI TARİHTEN İTİBAREN 75 GÜN İÇİNDE YAPILMALIDIR.

FESİH NEDENİ SAYILMAYACAK HALLER

AŞAĞIDAKİ HALLER FESİH NEDENİ DEĞİLDİR.(İŞ YASASI Md.16)

1. İŞÇİNİN SENDİKAYA ÜYE OLMASI
2. ÇALIŞTIĞI İŞYERİNDE YASAL BİR EYLEME KATILMASI
3. İŞÇİ TEMSİLCİSİ OLMAK,İŞÇİ TEMSİLCİSİ OLARAK HAREKET ETMEK VEYA İŞÇİ TEMSİLCİSİ OLARAK HAREKET ETMİŞ OLMAK
4. BİR İŞVEREN HAKKINDA YASA VEYA MEVZUATI İHLALİ NEDENİYLE DAVA DOSYALAMAK VEYA DOSYALANMASI İŞLERİNE KATILMAK VEYA YÖNETSEL MAKAMLARA BAŞVURMAK
5. BELGELENMESİ KOŞULUYLA ANALIK,HASTALIK VEYA YARALANMA NEDENİYLE GEÇİCİ OLARAK İŞE GELMEMEK
6. İŞÇİNİN DİLİ,DİNİ,IRKI,CİNSİYETİ VE SİYASİ DÜŞÜNCESİ

İŞYERİNİN DEVİRİ

- İŞYERİNİN DEVİR SURETİYLE EL DEĞİŞTİRMESİ VEYA NAKLİ HALİNDE İŞÇİNİN HİZMET AKDİ VEYA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE BELİRTİLEN İSTİHDAM KOŞULLARI DEVAM EDER.
- İŞÇİNİN KIDEMİ, İŞYERİ VEYA İŞYERLERİNDEKİ HİZMET SÜRELERİ TOPLAMI ÜZERİNDEN HESAPLANIR....
- DEVİR SÖZLEŞMESİNDE AKSİNE HÜKÜM BULUNMADIĞI TAKTİRDE İŞÇİNİN GEÇMİŞ HİZMETLERDEN DOĞAN HAKLARI İLE İŞÇİYE ÖDENECEK TAZMİNATTAN YENİ İŞVEREN SORUMLUDUR.(MD.19A)

ÜCRETE İLİŞKİN KURALLAR

GENEL ANLAMDA ÜCRET BİR KİMSEYE BİR İŞ VEYA HİZMET KARŞILIĞINDA İŞVEREN VE/VEYA ÜÇÜNCÜ KİŞİLER TARAFINDAN SAĞLANAN VE NAKDEN ÖDENEN MİKTARI KAPSAR (İŞ YASASI MD.21)

ÜCRET ÖDEME ŞEKİLLERİ

ZAMANA DAYALI ÜCRET (AYLIK, HAFTALIK V.B)

PARÇA BAŞI ÜCRET

GÖTÜRÜ USULÜ ÜCRET

PRİMLİ ÜCRET

YÜZDE USULÜ ÜCRET

KOMİSYON ÜCRETİ

KARDAN PAY ALMA



ÜCRET ÖDEME YERİ

MEYHANE VE BENZERİ EĞLENCE YERLERİNDE,
BURALARDA ÇALIŞANLAR HARİÇ ÜCRET ÖDEMESİ
YAPILMASI YASAKTIR.

ÖDEME ŞEKLİ

ÜCRETİN PARA VEYA HEMEN PARAYA ÇEVRİLMESİ
MÜMKÜN OLAN ÖDEME ARAÇLARI İLE ÖDENMESİ
ESASTIR.

ÜCRETE AYRIMCILIK YAPILAMAYACAĞI

AYNI İŞİ YAPAN KADIN VE ERKEK İŞÇİLER ARASINDA SADECE CİNSİYETTEN DOLAYI FARKLI ÜCRET UYGULAMASI YAPILAMAZ.

ÖDEME ZAMANI

ÜCRET EN GEÇ AYDA BİR ÖDENİR. ANCAK BU SÜRE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE HİZMET AKDİ İLE BİR HAFTAYA KADAR İNDİRİLEBİLİR.

ÜCRETİN KORUNMASI

HİZMET AKDİ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE AÇIKÇA BELİRTİLMEDİKÇE İŞÇİNİN ÜCRETİNDEN YASAĞIN ÖNGÖRDÜĞÜ MİKTAR DIŞINDA KESİNTİ YAPILAMAZ..

ÜCRETİN DÖRTTE BİRİNDEN FAZLASI HACZEDİLEMEZ, DEVİR VE TEMLİK EDİLEMEZ.(NAFAKA BORCU HARİÇ)

CEZA KESİNTİLERİ ANCAK DİSİPLİN KURULU KARARIYLA YAPILABİLİR VE BİR AYDA ÜÇ GÜNDELİĞİ AŞAMAZ.

İŞÇİNİN ÜCRETİ EN GEÇ 1 HAFTA İÇİNDE ,PARA VE PARAYLA ÖLÇÜLMESİ MÜMKÜN OLAN DİĞER TÜM MENFAATLERİ İSE EN GEÇ 1 AY İÇİNDE ÖDENİR.

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

- FAZLA ÇALIŞMA BİR GÜNDE DÖRT SAATTEN FAZLA OLAMAZ....
- FAZLA ÇALIŞMA YAPILAN GÜNLERİN SAYISI BİR YILDA 90 İŞGÜNÜNÜ AŞAMAZ...
- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ HAFTA İÇİ GÜNLERİNDE NORMAL ÇALIŞMA ÜCRETİNİN %10 ARTIRILMASI İLE, HAFTA TATİLİ VE RESMİ TATİL GÜNLERİNDE İSE %50 ARTIRILMASI İLE HESAPLANIR.
- FAZLA ÇALIŞMA YAPILMASI İÇİN İŞÇİNİN OLURUNUN ALINMASI ŞARTTIR....(MD.27)

FAZLA ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

- * GENEL SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA
- * ZORUNLU SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA
- * OLAĞANÜSTÜ SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA

DÜZENSİZ MESAI

HAFTA İÇİ SAAT 20.00 İLE 06.00 SAATLERİ
ARASINDA VE HAFTA SONU İSE
CUMARTESİ SAAT 13.00'TEN SONRA
YAPILAN ÇALIŞMAYA DÜZENSİZ MESAI
DENİR. BU SÜRELERDE YAPILAN
ÇALIŞMALARDA ÜCRET %15 ARTIRILARAK
ÖDENİR...(MD.29A)

HAFTA SONU TATİLİ

CUMARTESİ SAAT 13.00'TEN BAŞLAYARAK PAZAR GÜNÜ SONUNA KADAR OLAN SÜREYİ KAPSAR. HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ 40 SAATİ AŞMAMAK KOŞULUYLA CUMARTESİ SAAT 13.00'E KADAR OLAN SÜRE FAZLA MESAİDEN SAYILMAZ..(MD.33)

GENÇ KİŞİLERİN İSTİHDAMI



- ZORUNLU EĞİTİM YAŞINI TAMAMLAMIŞ ANCAK 18 YAŞINDAN GÜN ALMAMIŞ KİŞİLERE GENÇ KİŞİ DENİR.
- GENÇ KİŞİLERİN GÜNDE 6 SAATTEN HAFTADA 30 SAATTEN FAZLA ÇALIŞTIRILMALARI YASAKTIR....
- ZORUNLU EĞİTİM YAŞINI TAMAMLAMAMIŞ KİMSELER HİÇBİR İŞTE ÇALIŞTIRILAMAZLAR....
- GENÇ KİŞİLERİN ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN ÖZEL KURALLAR GEÇERLİDİR.....(MD.37)

ARA DİNLENME VE YEMEK MOLASI

İŞÇİLERE BELİRLİ ARALARLA DİNLENME VE
YEMEK MOLASI SAĞLANIR...(MD.38)



DİNLENME VE YEMEK MOLASI SÜRELERİ

- DÖRT SAAT VE DAHA KISA SÜRELİ İŞLERDE EN AZ 15 DAKİKA
- DÖRT- ALTI SAAT SÜRELİ İŞLERDE EN AZ 20 DAKİKA
- ALTI SAATTEN UZUN SÜRELİ İŞLERDE EN AZ 30 DAKİKA

DİNLENME VE YEMEK MOLASI ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILMAZ.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

EN AZ 6 AY ÇALIŞMIŞ OLMAK KOŞULUYLA İŞÇİLERE AŞAĞIDAKİ SÜRELER KADAR YILLIK ÜCRETLİ İZİN VERİLİR.

1. HİZMET SÜRESİ 6 AYDAN 5 YILA KADAR OLANLARA YILDA 14 İŞ GÜNÜ
2. HİZMET SÜRESİ 5 YILDAN 10 YILA KADAR OLANLARA YILDA 18 İŞ GÜNÜ
3. HİZMET SÜRESİ 10 YILDAN 15 YILA KADAR OLANLARA YILDA 22 İŞ GÜNÜ
4. HİZMET SÜRESİ 15 YILDAN FAZLA OLANLARA YILDA 25 İŞ GÜNÜ

BU SÜRELER HİZMET AKDİ VEYA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ARTIRILABİLİR.

GENÇ KİŞİLERE VERİLECEK YILLIK ÜCRETLİ İZİN YILDA 18 İŞ GÜNÜNDEN AZ OLAMAZ

İZİNLERİN BİRİKTİRİLMESİ

YILDA EN AZ 14 GÜN İZİN KULLANILMASI ZORUNLUDUR.

BİRİKTİRİLEN İZİN GÜNLERİNİN SAYISI 50 GÜNDEN FAZLA OLAMAZ

KULLANILAMAYAN İZİNLER

İŞÇİNİN HAK EDİP DE KULLANAMADIĞI İZİN ÜCRETİ, HİZMET AKDİNİN HER NE ŞEKİLDE OLURSA OLSUN SONA ERMESİ HALİNDE, AKDİN SONA ERDİĞİ TARİHTEKİ ÜCRETİ ÜZERİNDEN KENDİSİNE ÖDENİR.(MD.50)

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ(MD.54)

HER İŞVEREN İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN SAĞLIĞINI VE GÜVENLİĞİNİ KORUMAK İÇİN GEREKLİ ÖNLEMLERİ ALMAK VE BU KONUDA GEREKLİ KOŞULLARI SAĞLAMAK, ARAÇ VE GEREÇLERİ EKSİKSİZ BULUNDURMAKLA YÜKÜMLÜDÜR.

İŞÇİLER DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN KURALLARA UYMAKLA YÜKÜMLÜDÜRLER.



İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ

İŞVEREN İŞYERİNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZASI, MESLEK HASTALIĞI VEYA TEHLİKELİ OLAYI, OLAYIN GERÇEKLEŞTİĞİ VEYA HASTALIĞIN TESPİT EDİLDİĞİ ANDAN İTİBAREN EN GEÇ İKİ İŞ GÜNÜ İÇİNDE ÇALIŞMA DAİRESİNE VEYA BAKANLIĞIN İLGİLİ DİĞER BİRİMLERİNE BİLDİRMEKLE YÜKÜMLÜDÜR.

ÖDENEKLİ MAZERET İZİNLERİ

İŞÇİNİN EVLENMESİ HALİNDE ÜÇ GÜN,
ANA VEYA BABASININ, EŞİNİN,
KARDEŞLERİNİN VEYA ÇOCUKLARININ
ÖLÜMÜNDE VEYA EŞİNİN DOĞUM
YAPMASI HALİNDE İŞÇİYE İKİ GÜN
ÖDENEKLİ İZİN VERİLİR.(MD.53)

HAMİLELİKTE ÇALIŞTIRMA YASAĞI

KADIN İŞÇİLERİN DOĞUMDAN ÖNCE 6 HAFTA
VE DOĞUMDAN SONRA 6 HAFTALIK SÜREDE
ÇALIŞTIRILMALARI YASAKTIR.

SOSYAL SİGORTALAR YASASI ?

8 HAFTA ÖNCE 8 HAFTA SONRA

ÖĞRETMENLER-KAMU GÖREVLİLERİ ?

40 GÜN ÖNCE 40 GÜN SONRA

EMZİRME İZNİ

DOĞUM YAPAN KADIN İŞÇİLERE DOĞUM TARİHİNDEN İTİBAREN DOKUZ AY SÜREYLE BİR SAAT SABAH VE BİR SAAT ÖĞLEDEN SONRA OLMAK ÜZERE GÜNDE İKİ SAAT EMZİRME İZNİ VERİLİR

YABANCI UYRUKLU İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI

ÇALIŞMA İZİNİ OLMAYAN YABANCI UYRULU
İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI YASAKTIR.(MD.59)

YABANCI UYRUKLU İŞÇİLERİN
İZİNLENDİRİLMESİ, YABANCILARIN ÇALIŞMA
İZİNLERİ YASASINDA BELİRTİLEN
KURALLARA GÖRE YAPILIR.(63/2006 SAYILI
YASA)

YENİ İŞ ARAMA İZNI

İŞTEN AYRILACAK OLAN İŐŐİLERE
BİLDİRİM SÜRESİ İÇİNDE GÜNDE 2 SAAT
İŞ ARAMA İZNI VERİLİR.

İŐŐİ İSTERSE BU SÜRELERİ
BİRLEŐTİRİP BİLDİRİM SÜRESİ
SONUNDA TOPLU HALDE
KULLANABİLİR.

İŞ VE İŞÇİ BULMA

İŞÇİLERİN UYGUN OLDUKLARI İŞLERE YERLEŞTİRİLMELERİNE VE ÇEŞİTLİ İŞLER İÇİN UYGUN İŞÇİ BULUNMASINA DAİRE ARACILIK EDER.

ÇALIŞMA İZİNİ OLMAYAN YABANCI İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI YASAKTIR.(MD.59)

İŞ HAYATININ DENETİMİ

BU YASA VE YASA İLE İLGİLİ MEVZUATIN
UYGULANMASINI ÇALIŞMA DAİRESİ İZLER
VE DENETLER.(MD.62)

DENETİM ESNASINDA İŞVERENLER
İŞÇİLER VE İŞLE İLGİLİ DİĞER KİŞİLER,
DENETLEMEYLE GÖREVLİ VE YETKİLİ
MEMURLARA İFADE VE BİLGİ VERMEK VE
ONLARA HER TÜRLÜ KOLAYLIĞI
GÖSTERMEKLE
YÜKÜMLÜDÜRLER.(MD.63)

DENETİM

YASANIN DENETİMİ ÇALIŞMA
MÜFETTİŞLERİ VASITASIYLA YAPILIR.
GEREKLİ OLMASI HALİNDE BAKAN
MÜFETTİŞLERE EK OLARAK DAİRE
PERSONELİ ARASINDAN BU AMAÇLA
GÖREVLENDİRME YAPABİLİR.

DENETİMİN DAHA İYİ YAPILABİLMESİ İÇİN
DAİRE GEREKLİ GÖRMESİ HALİNDE
POLİSTEN YARDIM ALABİLİR.

YETKİLİ MEMURLARIN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

DENETLEMeye YETKİLİ MEMURLAR
DENETLEME YAPARKEN İŞİN NORMAL GİDİŞİNİ
VE İŞLEYİŞİNİ MÜMKÜN OLDUĞU KADAR
AKSATMAMAK, İŞYERİNİN MESLEK SIRLARINI
AÇIKLAMAMAK, EKONOMİK VE TİCARİ
DURUMUNU GİZLİ TUTMAK, İFADE VEREN VE
İHBARDA BULUNAN KİŞİLERİN İSİM VE
KİMLİKLERİNİ AÇIKLAMAMAKLA
YÜKÜMLÜDÜR.(MD.64)

İŞVERENİN SORUMLULUĞU

YETKİLİ DENETİM MEMURLARI TARAFINDAN İFADE VE BİLGİLERİNE BAŞVURULAN İŞÇİLERE,İŞVERENLERİN GEREK DOĞRUDAN GEREKSE DOLAYISIYLA TELKİNLERDE BULUNMALARI,İŞÇİLERİ GERÇEĞİ SAKLAMAYA ZORLAMALARI VEYA BAŞKA HERHANGİ BİR ŞEKİLDE ONLARA BASKI UYGULAMALARI VE KÖTÜ DAVRANIŞTA BULUNMALARI YASAKTIR.(MD.65)

İŞÇİLERİN SORUMLULUĞU

İŞÇİLERİN ÇALIŞTIKLARI VEYA AYRILDIKLARI İŞYERLERİYLE İŞVERENLERİ HAKKINDA YETKİLİ MEMURLARA GERÇEK DIŐI BİLGİLER VEREREK İŞVERENLERİ KÖTÜ DURUMA DÜŐÜRMEYE ÇALIŐMALARINI, DENETİMİ YANLIŐ BİR SONUCA YÖNLENDİRMELERİ VE KÖTÜ NİYETLİ DAVRANIŞTA BULUNMALARINI YASAKTIR.(MD.65)

TEŐEKKÜRLER....