



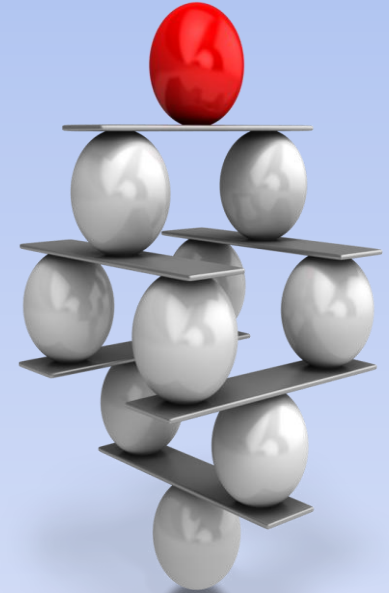
**BURSA
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER
ODASI**

Chamber of Certified Public Accountants of Bursa

4857 Sayılı İŞ KANUNUNA İLİŞKİN BİLGİLENDİRME

SM MM DR GÜLSÜM ÖKSÜZÖMER YILMAZ

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DANIŞMANI



4857 sy Is Kanununun amacı

Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Tanımlar

İşçi : Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye;

İşveren : İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara;

İş İlişkisi : işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye

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

İş Sözleşmesi

- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- **Süresi bir yıl ve daha fazla olan** iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık **çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini**, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

Belirli ve Belirsiz Süreli Sözleşmeler

- 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.

Deneme Süresi

- Taraflarca **iş sözleşmesine** bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi **en çok iki ay** olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini **bildirim süresine gerek olmaksızın** ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

İş Sözleşmesi İle İlgili Sorunlar

- İş sözleşmesinin önceden basılı evraklar ile düzenlenmesi.
- Taraflardan birinin imzasının olmaması
- Boşluklar olması
- Bir örneğinin işçiye verilmemesi
- Geçersiz hükümler konulması
- Belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmesi
- Deneme süresinde sigorta yapılmaması

Ücret ve Ücret Ödenmesi (1)

- Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve **para** ile ödenen tutardır.
- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. (5 ve daha fazla işçi olması durumunda bankadan ödenmesi gerekir. 2016 Mayıs ayında 10 dan 5 düştü
- 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 ve Ücret Ödenmesi (2)

- Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.
- Ücret alacaklarında zamanaşımı **süresi beş yıldır.**

Ücretin Gününde Ödenmemesi

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

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

Ücretin saklı Kısmı

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

Ücret Kesme Cezası Uygulanması

Ücret kesme cezasının **hangi durumda** uygulanacağı ve her bir ceza için yapacağınız ücret kesintisi **tutarı iş sözleşmesinde** veya **toplu iş sözleşmesinde** açık bir şekilde tanımlanmalıdır.

Ücret kesme cezası bir ayda **iki gündelikten** fazla olamaz

Ücret kesme cezası uygulamanız halinde bu durumu **sebepleri** ile birlikte derhal **işçiye bildirmeniz** gerekmektedir.

İşçilerden ceza karşılığı yaptığınız kesintileri **bir ay içinde** ÇB hesabına Bakanlıkça belirlenen bankalardan birisine yatırmanız gerekmektedir.

Ücret hesap pusulası düzenleme yükümlüğü

- Ücret hesap pusulası işçi istedikçe değil, her ay düzenli olarak işçiye verilmesi gereken bir belgedir.
- Ücret hesap pusulasında çıplak ücret yanı sıra işçinin o ay içinde hak kazandığı fazla mesai, hafta tatili çalışması ücretleri, prim, ikramiye vb. ilave ödemeler ile ücretten yapılan vergi, prim, avans gibi her türlü kesintiler yer almalıdır.

Ücret ile ilgili sorunlar

- Gerçek ücretlerin bordrolara yansıtılmaması
- Bordroda genel ifadelere yer verilmesi, fazla çalışma ve genel tatilin ayrı gösterilmemesi
- Yıllık izinlerin bordrolarda gösterilmemesi
- Ücretin geç ödenmesi
- Banka dışında ücret ödenmesi
- Ücretin geri alınması
- Ücret hesap pusulasında işçi imzasının olmaması ve bir örneğini aldığına ilişkin ibare olmaması

Çalışma süresi

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

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde **en çok yedi buçuk**, haftada **en çok otuz yedi buçuk** saattir.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır.

Ara Dinlenmesi

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

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde **onbeş dakika**,
- b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde **yarım saat**,
- c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde **bir saat**, ara verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Fazla çalışma ve fazla süreler ile çalışma

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık **kırkbeş** saati aşan çalışmalardır.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda ve belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar **fazla sürelerle** çalışmalardır.

Fazla çalışma ve fazla süreler ile çalışma ücreti

- Her bir saat **fazla çalışma** için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli** yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- **Fazla sürelerle** çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde yirmibeş** yükseltilmesiyle ödenir.
- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığında zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı **serbest zaman** olarak kullanabilir.

Fazla çalışma ile ilgili bilinmesi gerekenler

- YILDA 270 SAATTEN FAZLA OLAMAZ.
- FAZLA ÇALIŞMALAR İÇİN BELGE DÜZENLENİR.
- DÜZENLENEN BU BELGELER ÖZLÜK DOSYASINA SAKLANIR.
- SAAT BAŞI ÜCRETİ %50 ARTIRILARAK ÖDENİR.
- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÇALIŞILAN AYIN ÜCRETİ İLE BİRLİKTE ÖDENİR.
- ÜCRET HESAP PUSULASINDA AÇIK BİR ŞEKİLDE GÖSTERİLİR.

Hafta Tatili

- 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'un 2. maddesi uyarınca “Resmi devairle umumi, hususi, ticari ve sınai herhangi bir müessesede müstahdemini ve ameleyi haftada altı günden fazla çalıştırmak memnudur.”
- 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir. (*İş Kanunu Mad. 46*)
- Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Genel tatil Çalışması

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır.

Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin **onayı** gereklidir.

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

Genel tatil günleri

01 Ocak	1 Gün
23 Nisan	1 Gün
1 Mayıs	1 Gün
19 Mayıs	1 Gün
15 Temmuz (29 Ekim 2016 RG)	1 Gün
30 Ağustos	1 Gün
29 Ekim (28 Ekim 13'de başlar)	1,5 Gün
Ramazan/Şeker Bayramı	3,5 Gün
Kurban Bayramı	4,5 Gün
1 Yıldaki Toplam Genel Tatil	15,5 Gün

Yıllık ücretli izin süreleri

- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara **ondört** günden,
 - b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara **yirmi** günden,
 - c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **yirmialtı** günden, az olamaz.
- Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi **yirmi** günden az olamaz.
- Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.
- Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

Yıllık İzin



- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.
- Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Yıllık ücretli izin uygulaması (1)



- İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.
- Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izin uygulaması (2)



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

Yıllık ücretli izin uygulaması (3)

- İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.
- Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır. (Çıplak ücret)
- Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.



Yıllık İzin ile ilgili sorunlar

Yıllık izin kaydı tutulmaması

Yıllık izinlerin eksik kullandırılması

İşçiye çalışırken yıllık izin ücreti ödenmesi

İzine çıkan işçiye peşin izin ücretinin ödenmemesi

Yıllık izinlerin ücret bordrolarında gösterilmemesi

Hafta tatili veya genel tatillerin yıllık izinlere dahil edilmemesi



Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde Değişiklik



- Alt İşverenlik
Yönetmeliğinde
Değişiklik



ALT İŞVERENLİK YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

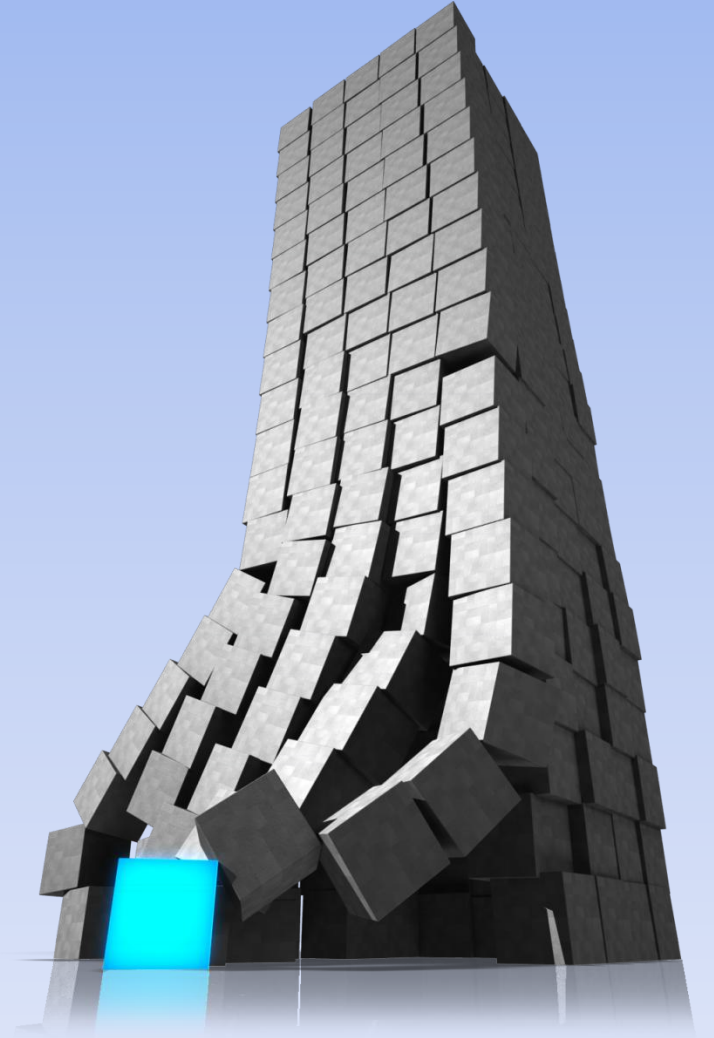
- 25.08.2017 tarih 30165 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “**ALT İŞVERENLİK YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK**” ile, Bakanlık iş müfettiŐlerinin , alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğuna dair yazdıkları raporlara ilişkin “itiraz usulleri” hakkında deĐiŐikliğe gidilmiŐtir.

Alt İşverenliğin Muvazaalı Olduğuna Dair Raporlara İtiraz Usulü Değiştirildi

- İşverenler 30 iş günü içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edebilir.
- **Değişiklik yönetmeliği ile;**
- “Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu ve tutulan tutanaklar çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren otuz işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.

- İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur.
- Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.”

Fazla Çalışma Onayında Önemli Değişiklik



Yapılan değişikliğe göre;

- *Daha önce işçilerden her yılbaşında yeniden alınması gereken yazılı onay(muvafakat) alma zorunluluğu ortadan kalktı.
- *Fazla çalışma onayları iş sözleşmeleriyle birlikte alınabilecek.
- *İş sözleşmeleriyle fazla çalışma onayı alınmamış ise, fazla çalışma yapılması ihtiyacı ortaya çıktığında onayın alınması mümkün hale geldi.

- *Alınan onayların işçi özlük dosyasında saklanması gerektiği önceki yönetmelikle aynen korunmuş oldu.
- *Yeni düzenlemede işçinin verdiği onayı geri alma hakkı bulunuyor. Eğer işçi fazla mesai yapmak istemezse verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı bildirimde bulunarak geri alabilecek.



Kadın alışanların Gece alışmasında Değişiklik

Pratikte Nasıl Olacak?



- Kadın çalışanların; turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işler ve aynı sektörlerde alt işveren tarafından yürütülen işlerde yazılı onaylarının alınması şartıyla gece çalışmalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılabileceğini ifade eden bu değişiklik, pratikte nasıl olacak?
- Bir örnekle durumu açıklayalım.

- Sağlık sekt6r6nde çalışan bir işçi, gece 20:00 itibarıyla işe başlamışsa, eski y6netmelikteki gibi 7,5 saat sonra değil; 11 saat sonra işi bırakacaktır. Bunun karşılığı olarak, haftalık çalışma s6resi içinde 6c gece yerine iki gece n6bete kalabilecektir. Çalışma saatinin toplamında bir değişiklik olmayacağı için, yolda geçen s6rede azalma g6r6lecektir.

24 Saatte 2 Vardiya

- Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde tarafların anlaşması ve işçinin yazılı onayının olması hâlinde, 24 saatte üç vardiya yerine iki vardiya çalışılabilecek. Böylece, işçinin yolda geçen sürelerinin azalması öngörülüyor.

İşçi Listesi Bildirilmeyecek

- Yapılan düzenlemeler doğrultusunda, vardiya çalışanlarının listelerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine teslim edilmesi uygulaması kaldırıldı. Denetim esnasında talep edilmesi hâlinde, ibraz edilmek üzere işyerinde saklanması yeterli sayıldı.

- TEŞEKKÜR EDERİM.
- SAYGILARIMLA'
- SMMM DR GÜLSÜM ÖKSÜZÖMER YILMAZ
- gulsumoksuzomer@ismmmo.org.tr