

4857 SAYILI İŞ KANUNU

4857 SAYILI İŞ KANUNU

4857 'in Kapsamadığı Alanlar

1. Deniz ve hava taşımacılığı işleri
2. Aile ekonomisi sınırları içine giren tarım ile ilgili yapılar
3. 50 den az (50 dahil) tarım ve orman işleri ve işletmeleri
4. Ailelerin (3. derece akrabalar dahil)evde yaptıkları el sanatları işleri
5. Çıraklar
6. Sporcular
7. Ev hizmetleri işleri
8. Rehabilite edilenler
9. Esnaf ve sanatkarlar kanununa göre 3 kişiye kadar çalışılan işyerleri **bu kanuna tabi değildir.**

4857 'nin Kapsadığı alanlar

Bu kanun birçok iş kolunu kapsamakla birlikte aşağıdaki alanları özellikle kapsar .

1. Kıyı ve liman iskelelerinde gemiden karaya ve/yahut karadan gemiye yapılan yükleme ve boşaltma işleri.
2. Havacılık sektörünün yer tesislerinde yaptığı işler.
3. Atölyelerde yapılan tarım alet ve makineleri işleri.
4. Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri.
5. Halka hizmet için yapılmış olan açık hava işletmelerine ait park ve bahçe işleri(ot biçme peyzaj vb.)
6. Denizde yapılan su ürünleri üreticiliği işleri.(Denizcilik hukuku ayrı bir hukuk olup denizcilik sektöründe 4857 kısmen uygulanır)

**4857 SAYILI İŞ KANUNU
İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ SINAVA
HAZIRLANIRKEN
BİLMEMİZ GEREKN EN
ÖNEMLİ KONUDUR.**

**HER SINAVDA EN AZ 3-4
SORU BU KANUN VE
KANUNA'A BAĞLANTILI
YÖNETMELİKLERDEN
GELMEKTEDİR.**

**A-B-C SINIF AYRIMI
YAPMAKSIZIN BU
KONUYU ÇOK İYİ
BİLMEMİZ
GEREKMEKTEDİR.**

**BU DOSYADA KANUNU
GENEL OLARAK ÖNEMLİ
HATLARIYLA ELE ALDIK.
KANUNA BAĞLANTILI
YÖNETMELİKLER AYRI
KONULAR HALİNDE SİZE
GÖNDERİLECEKTİR.**

**HERKESE İYİ
ÇALIŞMALAR DİLERİZ.
@isg_turkiye_sinav
@nacar.isg**



4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE SÜRELİ FESİH BİLDİRİMLERİ

İŞÇİNİN ÇALIŞMA SÜRESİ(KIDEM)	BİLDİRİM SÜRELERİ
❖ 6 AY ÇALIŞILMIŞSA	2 HAFTA ÖNCEDEN HABER VERİLİR
❖ 6 AY – 1,5 YIL ARASI ÇALIŞILMIŞSA	4HAFTA ÖNCEDEN HABER VERİLİR
❖ 1,5 YIL – 3 YIL ARASI ÇALIŞILMIŞSA	6 HAFTA ÖNCEDEN HABER VERİLİR
❖ 3 YILDAN FAZLA ÇALIŞILMIŞSA	8 HAFTA ÖNCEDEN HABER VERİLİR

Sürelî Fesih Bildirimleri

- 1.Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
- 2.İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.
- 3.Bildirim sürelerine uymayan işveren(fesih hakkının kötüye kullanılması) bildirim süresinin **3 katı** tazminat öder.
- 4.Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren **bir ay** içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.
- 5.Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, **iki hafta** içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.
- 6.Kesinleşen ret kararı tebliğinden itibaren **iki hafta** içinde arabulucuya başvurulabilir.
- 7.Dava **ivedilikle** sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istina yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.
8. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye **en çok dört aya** kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.
- 9.İşveren inat edip işe almazsa en **az 4 ay**, **en çok 8 aylık** maaş ödemek zorunda kalır.

Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması

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

2-Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

Aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz;

1.Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

2.Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu sürece katılmak.

3.İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

4.Hastalık veya kaza nedeniyle bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

5.Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemeleri

İşçinin Haklı Nedenlerle Derhal Fesih Hakkı

Sağlık nedenleri ile,

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

Ahlak ve iyi niyet kuralları nedeni ile

a)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.

b)İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa.

c)İşveren işçiyi veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiyi ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) 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.

Zorlayıcı sebepler nedeni ile

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

İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

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

Sağlık nedenleri ile

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engellilik hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına **üç iş günü** veya bir ayda **beş iş gününden** fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

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

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

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde kullanması.

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

f) İşçinin, işyerinde, **yedi günden fazla** hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g)İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına **iki işgünü** veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut **bir ayda üç işgünü** işine devam etmemesi.

h)İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı)İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri **otuz günlük** ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

Zorlayıcı sebepler

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

b)İşçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın fesih bildirim süresini aşması durumunda işverenin derhal fesih hakkı doğmaktadır.

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 **altı iş günü** geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren **bir yıl** sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde **bir yıllık** süre uygulanmaz.

Askerlik ve Kanundan doğan çalışma

*Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak **iki ay** sonra işverence feshedilmiş sayılır.İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az **bir yıl** çalışmış olması şarttır.

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

Ücret ve Ücretin Ödenmesi

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

*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.

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

Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

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

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

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

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

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

Zamanaşımı Süresi

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi **beş yıldır**.

- a) Kıdem tazminatı.
- b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- c) Kötü niyet tazminatı.
- d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri

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

*Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar.

*Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren **iki yıl** ile sınırlıdır.

Mazeret izni

*İşçiye; 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 süreğen 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.

Yeni İş Arama İzni

İşveren bildirim süreleri içinde çalışana yeni iş arama izni vermek zorundadır. Buna göre;

- ✓ Günde **enaz 2 saat**, çalışma saatleri içerisinde ve ücret kesintisi yapmadan bu hak verilir.
- ✓ **2 saatlik** bu süreyi işçi isterse toplu kullanabilir, işçi toplu kullanım işten ayrılacağı günden **1 gün** öncesine denk getirir ve bunu işverene bildirir.
- ✓ İşveren iş arama iznini eksik kullandırır ya da hiç kullandırmazsa buna ilişkin ücreti işçiye verebilir.

✓ İş arama süresi esnasında çalıştırılan işçiye hem bu süreye ilaveten çalıştırıldığı sürenin ücreti **%100** zamlı olarak ödenir.

Toplu İşten Çıkarma

4857 Toplu işten çıkarma (mevsimlik işçiler bu kapsama girmez)

SAYI ORAN

20-100 işçi.....10 işçinin

101-300.....%10nin

301 ve üzeri.....30 işçinin çıkartılması toplu işten çıkartma sayılır.

✓ **1 Ay** içerisinde aynı ve/yahut farklı tarihlerde işten çıkartılması toplu çıkartma sayılmaktadır.

✓ İşveren **30 gün** önceden toplu çıkaracağını sendika temsilcisine, ilgili bölge müdürlüğü ve iş kurumuna bildirir

Ara Dinlenmeler

*Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

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

*Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

*Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

ÇALIŞMA SÜRELERİNE GÖRE VERİLECEK ARA DİNLENME SÜRELERİ		
4 Saat ve kısa süreler	15 DAKİKA	❖ Çocuklarda 30 DAKİKA
4 saat 7,5 saat arası(7,5 saat dâhil)	30 DAKİKA	❖ Çocuklarda 1 SAAT
7,5 saatten fazlası	60 DAKİKA	

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

TARİHSEL İSG- KANUNLARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu:

1930 Yılında yürürlüğe girdi buna göre;

*En az elli işçi çalıştıran iş yerlerinde ise sağlıklı olmayan iş yerlerine ait, izin alınması

*12 yaşından aşağı çocukların saat 20.00 den sonra gece çalışmasının yasak olduğu

*Gebe hanımların doğumlarından önce 3 ay zarfında ağır hizmetlerde kullanılmayacağı ve emzikli hanımların ilk 6 ay zarfında mesai zamanlarında yarımşar saat izin verileceği,

*18 yaş altındaki çocukların gazino vb yerlerde çalıştırılmayacağı gibi hükümler geldi.

Türk Borçlar kanunu:

1926 da yürürlüğe girdi buna göre; haksız fiillerden doğan borç ilişkileri, tazminat, ölüm, destekten yoksun kalma zararları, manevi tazminatlar, adam çalıştırma sorumluluğu, işçinin

borçları ve işverene yapmış olduğu işletme zararları ile ilgili olan konuları içeren bir kanundur.