

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMA VE DENETİM BÜTÜNSEL YAKLAŞIMLAR

U.Okan GÜVENDİREN
İK Yönetim Profesyoneli

Aralık 2018



1980'ler itibariyle
insan kaynağını
etkili yönetmenin
işletme
performansına
üzerindeki etkisi
İKY yazınında
tartışılan ve
araştırılan konu
olmaya devam
etmektedir.

LIVE



Bu bağlamda İKY uygulamalarının işletme performansının ölçülmesinde bir araç olarak değerlendirilmeye başlanmıştır

LIVE



İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) en genel ifade ile örgütlerin insan kaynakları alanında, örgütsel ve çevresel boyutta uygulanan, örgüt amaçlarına etkin bir şekilde ulaşmak için gerçekleştirilen görev ve faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir

APN

LIVE



İKİYİNİN TEMEL FAALİYETLERİ

International
Terminal
Sydney West

APN

Sydney Sydney Sydney

LIVE



1. iş tanımları ve gerekleri için iş analizleri yapmak

International
Terminal
Sydney West

APN

Sydney Sydney Sydney

LIVE



2. Hedeflenen amaca ulaşabilmesi için gerekli olan çalışan gereksinimini nicelik ve nitelik olarak belirlemek

International
Terminal
Sydney West

APN

Sydney Sydney Sydney

LIVE



3. Çalışanları seçmek ve yerleştirmek

International
Terminal
Sydney West

APN

Sydney Sydney Sydney

LIVE



4. Çalışanları yönlendirmek ve eğitmek

International
Terminal
Sydney West

APN

Sydney Sydney Sydney

LIVE



5. Performans yönetimini ve ölçümünü yapmak

International
Terminal
Sydney West

APN

Sydney Sydney Sydney

NO RIGHT TURN
TO AIRPORT TERMINAL
Taxis and other vehicles
excepted

LIVE



6. Ücret planlaması yapmak, çalışanı ödüllendirmek ve motive etmek

International
Terminal
Sydney West

APN

Sydney Sydney Sydney

LIVE



İKY ile stratejik insan gücünü planlamak, hızlı teknolojik gelişme ve bilgi artışı sonucu bireylerde oluşan bilgi eskimesini önlemek ve çalışanların bireysel gelişimlerini sağlamak amaçlanmaktadır .





Örgütsel sistem içinde insan ilişkilerini parçasal değil, bütünsel açıdan incelemek ve insan odaklı yönetim yaklaşımı aracılığı ile örgütsel gelişmeyi sağlamak İKY'nin başlı faaliyetleri içindedir





Günümüzde İKY'nin daha iyi anlaşılması ve önem kazanmasında; küreselleşme, rekabetin artması, bilgi teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmeler, yeni oluşan pazarlara girebilme, mevcut pazarlarda tutunup, büyüyebilme, işletme evlilikleri ve toplam kalite kavramının gelişip çalışanların yönetime katılması gösterilebilmektedir





EVRENSELÇİ YAKLAŞIM





Örgüt içi kariyer olanakları,
eğitim sistemleri,
performans değerlendirme,
etkili ücretlendirme
iş güvencesi,
çalışan katılımı,
çalışanla iletişim (bilgi paylaşımı) ve
kapsamlı iş tanımlarıdır





Gelecekte ekonomik ve
stratejik rekabet avantajı,
örgütlerde ki insan gücü
oluşturacaktır

LIVE



Diğer örgüt kaynakların
aksine entelektüel sermayeyi
taklit etmek zordur.

LIVE



İKY kararlarının örgütsel performans üzerindeki etkisi, örgütsel etkinliği geliştirmek, işletme gelirini arttırmak ya da işgücü verimliliğinin artırılması yoluyla değerlendirilmektedir

LIVE



**İşgücü
Planlama
Seçme ve
Yerleştirme ve
Örgüt
Performansına
Etkileri .**





**Hizmet İçi
Eğitim ve
Örgüt
Performansına
Etkileri**

LIVE



**Performans
Değerleme ve
Örgüt
Performansına
Etkileri**



**Ücretlendirme
Ödüllendirme
ve Örgüt
Performansına
Etkileri**



İŞ KANUNU İLE İLGİLİ SIKÇA SORULAN SORULAR

KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ İÇİN GEREKEN KOŞULLAR NELERDİR?

- Aynı işverene** bağlı çalışma süresinin en az 1 yıl olması,
- İş sözleşmesinin işveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle,
- İşçi tarafından sağlık işyerinde işin durması ve benzeri nedenlerle,
- Askerlik görevi nedeni ile,
- Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda yaş dışında gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile,
- Kadın işçinin evlenmesi nedeni ile evlenme tarihi itibarıyla **1 yıl içinde** başvurması şartıyla,
- İşçinin ölümü nedeni ile, iş sözleşmesinin feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.

İşçinin ölümü halinde, yasal mirasçıları mahkemeden aldıkları veraset ilamı ile birlikte işverene başvurmak suretiyle her birine yasal payları oranında kıdem tazminatının ödenmesini talep edebilirler.

İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ve evlilik nedeniyle ayrılan işçi kıdem tazminatı alabilir mi?

Kural olarak işten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçi, kıdem tazminatı alamaz.

Ancak;

iş sözleşmesinin askerlik görevi,
emeklilik hakkının elde edilmesi,

sağlık problemlerinin işin yapılmasına sürekli bir biçimde engel oluşturduğu
belgelenmesi,

işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışlarda bulunması nedenleri ile işçi tarafından feshi halinde (istifa), **çalışma süresinin en az 1 yıl olması koşulu** ile kıdem tazminatı hakkı alınabilmektedir. Yasal düzenleme gereği; Kadın işçilerin evlilik nedeni ile işten ayrılması durumunda, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir. Bu haktan yararlanabilmesi için; iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.” (9 Hukuk, 2011/1051 E.)

Bu nedenle, evlendikten sonra kıdem tazminatını alıp işten ayrılan kadın işçi sonrasında başka bir işyerinde yeniden çalışmaya başlayabilecektir.

Kıdem tazminatı hakkı nasıl hesaplanır?

Herhangi bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, çalışılan her tam yıl için 30 günlük **brüt ücret** tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir.. Kıdem tazminatı hesaplamaları sırasında işçiye ödenen ücretin yanı sıra, kendisine düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin (yol parası, yemek parası, düzenli olmak koşuluyla ikramiye ödemeleri vb.) brüt tutarları dikkate alınmaktadır. Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinde geçerli olan kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmıştır.

2018 YILI 1 TEMMUZ 31 ARALIK TAVANI :5001 TL

Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir... Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, işçinin brüt ücretidir. O halde, kıdem tazminatı, işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır.” (22 Hukuk, 2015/7098 E.)

bir işçinin maaşı
10 bin lira bile
olsa kıdem
tazminatı
hesaplanırken bu
miktar dikkate
alınacak

İhbar tazminatı hakkı nedir, hangi hallerde ödenmektedir?

- Aynı işverene bağlı çalışma süresinin en az 1 yıl olması,
- İş sözleşmesinin işveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle,
- İşçi tarafından sağlık, işyerinde işin durması ve benzeri nedenlerle,
- Askerlik görevi nedeni ile,
- Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda yaş dışında gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile,
- Kadın işçinin evlenmesi nedeni ile evlenme tarihi itibarıyla 1 yıl içinde başvurması şartıyla,
- İşçinin ölümü nedeni ile,iş sözleşmesinin feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.

Doğum nedeniyle
Ayrılanlar Evlilik
Nedeniyle Ayrılanlar

ALAMAZ

Kendi ayrılan ihbar
alamaz

Emekli olana
ödenmez

Brüt ücretten
hesaplanır

- A) 6 aydan az bir süredir işyerinde çalışan işçiye iki hafta,
- B) 6 ay-1.5 yıl arası bir süredir çalışan işçiye dört hafta,
- C) 1.5 yıl-3 yıl arasında bir süredir çalışan işçiye altı hafta,
- D) Üç yıldan fazla süredir çalışan işçiye 8 hafta önce haber vererek iş sözleşmesi feshedilmelidir.

İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ihbar tazminatı alabilir mi?

İşçinin kendi isteğiyle işten (istifa) ayrılması durumunda, ayrılmanın nedeni önem taşımaksızın herhangi bir ihbar tazminatı hakkı oluşmamakta, böylesi bir talepte bulunamamaktadır. İşten ayrılmanın ve işçinin bildirim süresine uymaksızın işi bırakması halinde, işverenin talep etmesine bağlı olarak işi bildirim süresine uymadan bırakan işçi **ihbar tazminatı** ödemek durumunda kalacaktır.

- A) 6 aydan az bir süredir işyerinde çalışan işçiye iki hafta,
- B) 6 ay-1.5 yıl arası bir süredir çalışan işçiye dört hafta,
- C) 1.5 yıl-3 yıl arasında bir süredir çalışan işçiye altı hafta,
- D) Üç yıldan fazla süredir çalışan işçiye 8 hafta önce haber vererek iş sözleşmesi feshedilmelidir.

İşyerinin satılması durumunda işçi kıdem tazminatının ödenmesini isteyebilir mi?

Herhangi bir işyerinin kısmen veya tümüyle devredilmesi durumunda, söz konusu işyerinde çalışmakta olanlar **aynı şartlarla** çalışmaya devam edeceklerdir. İşyerinin devri, çalışanların yasal hakları konusunda herhangi bir **kayba yol açmayacak**, çalışanlara işyerinin devri nedeni ile kıdem tazminatı ödenmesi gerekmeyecektir. Gerek kıdem tazminatı, gerekse yıllık ücretli izin haklarının belirlenmesi gerektiğinde **devir öncesi ve devir sonrası oluşan toplam çalışma süresi esas** alınacaktır.

Ücreti artırılmayan işçi kıdem tazminatını olarak işten ayrılabilir mi?

-Ücret uygulamaları konusundaki yasal düzenleme **asgari ücretin altında** ücretle işçi çalıştıramayacağı ile sınırlıdır. Bunun ötesinde ücret uygulamalarına ilişkin esaslar, iş sözleşmelerinde belirlenebilmektedir. İş sözleşmesinde bağlayıcı bir hüküm bulunmaması halinde, uygulamaya ilişkin inisiyatif işverene aittir. İş sözleşmesinde herhangi bir hüküm bulunmamasına karşın, ücret artışlarındaki anlaşmazlık nedeni ile işten ayrılan işçi istifa etmiş sayılacağından, herhangi bir tazminat hakkı oluşmayacaktır

İşe iade haklarından yararlanılabilmek için gereken şartlar nelerdir?

İş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren;
feshi **yazılı** olarak bildirmek,
feshin gerekçesini açıkça belirtmek,
feshe bağlı olarak ortaya çıkan tüm hakları fesih tarihinde işçiye ödemekle yükümlüdür.

İş sözleşmesinin neden belirtilmeksizin feshi veya belirtilen nedenin gerçeği yansıtmadığı iddiasında bulunulması durumunda, feshin geçersizliği ve işe iade talebinde bulunulabilmektedir.

İş sözleşmesi feshedilen işçinin ilgili işverene bağlı çalışma süresinin en az "6" ay olması, fesih tarihinden itibaren 1 ay içinde iş mahkemesine başvurularak dava açılması gerekmektedir.

İzin almadan işe devamsızlık yapan işçi ile ilgili yapılması gereken işlem nedir?

4857/25-II iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim süresi verilmeksizin ve kıdem tazminatı ödenmeksizin feshine ilişkin esasları düzenlemektedir.

Bu kapsamda, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın **ardı ardına iki işgünü** veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde işçinin iş sözleşmesi, bildirim süresi verilmeksizin ve kıdem tazminatı ödenmeksizin fesih edilebilmektedir.

Uzun süreli rapor alan işçinin iş sözleşmesi bu nedenle fesih edilebilir mi?

İş sözleşmesinin işveren tarafından sağlık nedenlerine dayalı devamsızlıklar kapsamında feshi mümkün olabilmektedir. Böylesi bir feshin mümkün olabilmesi için; rapor süresinin çalışma süresine bağlı olarak belirlenen bildirim süresini "6" hafta aşması, iş sözleşmesinin feshi sonucunda kıdem tazminatı hakkının ödenmesi gerekmektedir.

Fazla çalışma ücretine hangi hallerde hak kazanılmaktadır?

Yasal düzenleme gereği haftalık normal çalışma süresi **45** saat olarak uygulanmakta, bu süreyi aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması halinde, bu çalışmalar için de fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Çalışma süresinin hesabı sırasında işçilere verilen ara dinlenme süreleri (yemek molaları, çay molaları vb.) çalışma süresinden sayılmamaktadır. Günlük çalışma süresinin belirlenmesi sırasında bu süreler dikkate alınmamaktadır.

Eşinin doğum yapması nedeni ile işçiye kaç gün izin verilmesi gerekmektedir?

İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç ****takvim**** günü, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş ****takvim**** günü ücretli izin verilir.

Çalışanlara hamilelik ve doğum hallerinde sağlanan haklar nelerdir?

4857/74 kapsamında; Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere, toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebeliklerde doğum öncesi izin süresine 2 hafta eklenmektedir. İşçinin isteğine ve doktor raporuna dayalı olması koşulu ile doğuma 3 hafta kalana dek çalışılabilmekte, bu durumda doğum öncesi kullanılmayan izin süresi doğum sonrasına aktarılabilir. Bu iznin bitiminde yazılı talepte bulunan işçiye, 6 aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. **söz konusu 6 aylık ücretsiz izin yıllık ücretli izin hakkının hesabına dâhil edilmemektedir** Ayrıca; izin bitiminde işe başlayan işçiye çocuğun 1 yaşına gelmesine dek günde 1,5 saatlik süt izni verilmesi gerekmektedir.

Hamilelik veya doğum nedeni ile işten ayrılan işçi, kıdem tazminatına hak kazanır mı?

İşten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçinin, herhangi bir tazminat hakkı oluşmamaktadır. Yasal düzenleme açısından hamilelik veya doğum nedenine dayalı işten ayrılmalar istifa olarak değerlendirildiğinden, bu nedenlerle işten ayrılan işçi tazminat haklarından vazgeçmiş sayılmaktadır.

Bir yıllık çalışma süresi dolmamış bir işçinin yıllık ücretli izin hakkı var mıdır?

Yıllık ücretli izin uygulamalarına ilişkin esaslar, 4857 sayılı İş Kanunu 53/61. maddeleri ve uygulamanın detaylarını açıklayan yönetmelik ile belirlenmektedir. Yasal düzenlemeler açısından; aynı işverene bağlı çalışma süresi deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı oluşmaktadır.

İşçilere ücret kesme cezası verilmesinin koşulları nelerdir?

Çalışanlara hangi durumlarda ve koşullarla ücret kesme cezası verilebileceği yasa ile düzenlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu 38. madde ile yapılan düzenleme gereği; çalışanlara ücret kesme cezası verilebilmesi için durumun iş sözleşmesi veya toplu sözleşme hükümleri ile belirlenmiş olması gerekmektedir. İşçiye ücret kesme cezası verilmesi halinde durum nedenleri ile birlikte işçiye yazılı olarak bildirilecek, bir ayda verilen ücret kesme cezası tutarı işçinin 2 günlük ücretini geçemeyecektir. İşçilere verilen ücret kesme cezası tutarlarının kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu amaçla açılmış hesabına yatırılması gerekmektedir. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için harcanacaktır.

Çalışanlara yol ve yemek verilmesi gerekli midir?

İş Kanunu gereği bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan bir işçiye, asgari ücretin altında olmamak koşulu ile ücret ödenmesi zorunludur. Çalışanlara ücret dışında yapılacak her türlü ödeme ve sağlanacak menfaat için iş sözleşmeleri hükümleri önem taşımaktadır. Bir çalışana yol ve yemek parası ödenmesi, servis sağlanması veya işyerinde yemek verilmesi; iş sözleşmesi hükümleri ile belirlenmektedir.

Performans düşüklüğü nedeniyle iş sözleşmesi fesih edilebilir mi?

İş sözleşmesinin işçinin performansına dayalı olarak feshinin mümkün olabilmesi için, işçinin bu konuda savunmasının alınması, gerekiyorsa performansının izlenmesi için kendisine bir süre verilmesi esastır. Performansa dayalı fesihlerde, feshe temel oluşturan performans ölçümlerinin somut ve ölçülebilir verilere dayanması gerekecektir. Subjektif değerlendirmelere dayalı performans ölçümleri, iş sözleşmesinin feshine temel oluşturamaz. İş sözleşmesinin objektif ölçümlerden uzak performans değerlendirmelerine dayalı olarak feshi, fesih sırasında yasa ile belirlenen fesih usullerinin yerine getirilmemesi; işçinin feshin geçersizliği ve işe iade talebi ile yargı yoluna başvurması ve mahkeme sonucunda işe iade kararı ile karşı karşıya kalınması sonucunu gündeme getirebilecektir.

Özel sektörde çalışanın, kaç yıldan sonra istifa sonucu kıdem tazminatı hakkı vardır?

Çalışma hayatına 8 Eylül 1999 tarihinden önce başlayanlar 15 yıl ve 3600 prim günü koşulunu tamamladıkları andan itibaren, emekli olmayı beklemeden son çalıştıkları işyerindeki kıdem tazminatını alıp ayrılabilirler.

- 9 Eylül 1999-30 Nisan 2008 tarihleri arasında işe girenler:
25 yıl sigorta, 4500 gün prim.
- 1 Mayıs 2008'den sonra işe girenler:
25 yıl sigorta, 5400 gün prim.
- 9 Eylül 1999'dan sonra işe girenler:
Sigortalılık süresi şartı aranmaksızın 7000 prim günü

Ücretlere hangi aralıklarla ve hangi oranlarda artış uygulanmalıdır?

İşçiye ödenecek ücret konusundaki yasal düzenleme, asgari ücret uygulamasıyla sınırlıdır. Herhangi bir işçiye verilecek ücret, yürürlükte bulunan asgari ücretin altında olamayacaktır. Bunun ötesinde, ücretlerin belirlenmesi, artış zaman ve oranları konusunda herhangi bir yasal çerçeve belirlenmiş durumda değildir. Bu konu iş sözleşmesi hükümleri ile açıklığa kavuşturulabilecektir.

Çalışanın kendisine önerilen yeni pozisyonu kabul etmemesi durumunda işverenin yaptırım hakkı doğar mı?

Sözleşmede iş değişikliklerinin çalışan tarafından kabul edileceği yönünde bir madde bulunması, işverene bu konuda istediği değişiklikleri yapabilme olanağı vermektedir. Yapılan değişiklikleri kabul etmemeniz durumunda, sözleşmede yer alan bu hükme dayanılarak "sözleşmeye aykırılık" gerekçesiyle iş sözleşmesi fesih edilebilir. Sözleşmedeki hüküm açık bir biçimde bu konuya yer verdiğinden, aksi yönde bir hak iddia etmek mümkün olmayacaktır.

İşyerinde çırak olarak çalışan bir kişi işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı alabilir mi?

Alamaz. Çünkü kıdem tazminatı hakkı İş Kanununa tabi işçiler için sağlanmıştır. Çıraklar, çırak sözleşmesine tabi olduğu için çıraklık dönemleri boyunca 1 yıldan fazla çalışsalar dahi kıdem tazminatı alamazlar.

İşveren işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II (Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri) gerekçesiyle feshederse işçi kıdem tazminatına hak kazanır mı?

Kıdem tazminatına hak kazanamaz. Çünkü, Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14'ncü maddesinde işveren tarafından Bu Kanunun 17'nci (4857/25'nci madde) maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işverence feshedilirse kişiye kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmektedir.

Malulen emekli olarak işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır mı?

Malulen emekli olarak işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Çünkü, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesi uyarınca malullük aylığı almak amacıyla işten ayrılma kıdem tazminatına hak kazanılan hallerdendir.

Yaşlılık aylığı almak için yaş dışındaki sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır mı?

Yaşlılık aylığı almak için yaş dışındaki sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Çünkü, 1475 sayılı İş Kanununun 14'ncü maddesinde yaşlılık aylığı almak için yaş dışındaki sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmiştir.

10 ay önce evlenen kadın işçi işten ayılmak zorundaysa, kıdem tazminatı alabilir mi?

10 ay önce evlenen kadın işçi işten ayılmak zorundaysa, kıdem tazminatı alabilir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesinde kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmektedir.

Bir yıl (1) iki (2) ay önce evlenen kadın işçi,
işten ayrılırsa kıdem tazminatı alabilir mi?

Bir yıl (1) iki (2) ay önce evlenen kadın işçi, işten ayrılırsa kıdem tazminatı alamaz. Çünkü 1475 sayılı İş Kanununun 14'ncü maddesinde kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmektedir.

Çalışan vefat ettiği takdirde çalışana ait kıdem tazminatı tutarını eşi talep edebilir mi?

Çalışan vefat ettiği takdirde çalışana ait kıdem tazminatı tutarını eşi talep edebilir. Çünkü 1475 sayılı İş Kanununun 14'ncü maddesi işçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatının ödeneceğini belirtmektedir.

İşyerinde 10 yıldan beri çalışan işçi, ne kadarlık ücret tutarında kıdem tazminatı alabilir?

1475 sayılı İş Kanununun 14'ncü maddesinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, işçi her yıl için 30 günlük olmak üzere toplam 300 günlük ücreti tutarında yani 10 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanır.

Daha önce çalıştığı kamu kurumundan kıdem tazminatı alarak ayrılan çalışan, daha sonra başka bir kamu kurumunda çalışmaya başlarsa, kıdem tazminatına esas süre ne kadar olur?

Daha önceki süre dikkate alınmayarak, ikinci kamu kurumundaki hizmet üzerinden kıdem tazminatına hak kazanılır.

10.000 TL. net ücret alan bir çalışanın, kıdem tazminatına esas ücreti ne kadardır?

Kıdem tazminatı hesaplanırken, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği belirtildiğinden, dönem kıdem tazminatı tavanı miktarı dikkate alınacaktır.

Daha önceki hizmetinden dolayı kıdem tazminatı alan işçi, tekrar aynı işyerinde çalışmaya devam ederse, daha önceki süre için tekrar kıdem tazminatı alabilir mi?

Alamaz. 1475 sayılı İş Kanununda aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve ikramiye ödenmeyeceğini belirtmektedir.

Kıdem tazminatından kesinti yapılır mı?

Kıdem tazminatından sadece damga vergisi kesilmektedir, başka kesinti yapılmamaktadır.

Kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete hangi ödemeler dâhil edilmez?

Yıllık izin ücreti, evlenme yardımı, hafta tatil ücreti, bayram harçlığı, hastalık yardımı, genel tatil ücreti, doğum yardımı, ölüm yardımı, izin harçlığı, jestiyon ödemeleri, teşvik ikramiyesi ve primleri, jübile ikramiyesi, seyahat primleri, devamlılık göstermeyen primler, fazla çalışma ücreti, iş arama yardımı, harcırah, bir defalık verilen ikramiyeler, iş elbisesi ve koruyucu malzeme bedelleri.

İşçinin başka bir şubeye gönderilmesi mümkün müdür?

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak 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. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenle işçi iş koşullarını anlaşarak
değiştirebilir mi?

Değiştirebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22'nci maddesinde taraflar anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği belirtilmektedir.

İşçilere ödeme dolar ile yapılabilir mi?

İşçilere ödeme dolar ile yapılamaz. Çünkü, 4857 sayılı İş Kanununun 32'nci maddesine göre 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

İşçiye ücret ödemesi emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde yapılabilir mi?

İşçiye ücret ödemesi emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde yapılamaz. Çünkü 4857 sayılı İş Kanununun 32'nci maddesinde emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesinin yapılamayacağı emredilmektedir.

İşverenin 2 ay boyunca ücret ödememesi yasal mıdır?

İşverenin 2 ay boyunca ücret ödememesi yasal değildir. Çünkü 4857 sayılı İş Kanununun 32'nci maddesinde işçiye ücretin en geç ayda bir ödeneceği ve iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği belirtilmektedir.

8 işçisi olan işveren Türkiye genelinde ücretleri banka kanalıyla ödeme yükümlülüğüne tabii midir?

8 işçisi olan işveren Türkiye genelinde ücretleri banka kanalıyla Ödeme yükümlülüğüne tabii değildir. Çünkü, Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğin 10'uncu maddesinde en az 10 işçi olanların ödeme yükümlülüğü olduğu belirtilmektedir.

11 işçi çalıştıran işveren, işçilere ücretlerini banka aracılığıyla ödemese ne olur?

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakın bankalar aracılığıyla ödenmesine dair yönetmeliğin 16'ncı maddesi uyarınca İş Kanunu'nun 102'nci maddesinde öngörülen idari para cezası işveren hakkında uygulanır.

İş görmekten kaçınabilme için aranan süre ne kadardır?

4857 sayılı İş Kanununun 34'üncü maddesinde ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınabileceği belirtilmektedir.

İş görmekten kaçınan işçinin iş akdi feshedilir mi?

Bu nedenle iş akdinin feshedilemeyeceği, işçinin yerine yeni işçi alınamayacağı ve yapılan işlerin başkasına yaptırılamayacağı 4857 sayılı İş Kanununun 34'üncü maddesinde açıkça belirtilmiştir.

Ücretin ne kadarı haciz edilebilir veya başkasına devir temlik edilebilir?

4857 sayılı İş Kanununun 35'inci maddesinde işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği veya başkasına devir ve temlik olunamayacağı nafaka borçları hariç belirtilmiştir.

İşverenin işçiden 3 gündelik kadar ücret kesinti yapması yasaya uygun mudur?

İşverenin işçiden 3 gündelik kadar ücret kesinti yapması yasaya uygun değildir. Çünkü, 4857 sayılı İş Kanununun 38'inci maddesinde işçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintilerin bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacağı belirtilmektedir.

İşçiden ücret kesme cezası yoluyla kesilen para ne yapılmalıdır?

Kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de Kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine yatırılmalıdır.

Haftada 44 saat çalışma yaptıran işveren fazla çalışma ücreti ödemeli midir?

Ödeme yükümlülüğü yoktur. Çünkü 4857 sayılı İş Kanununun 41'nci maddesinde haftalık 45 saatten fazla çalışma yapılırsa fazla çalışma ücreti ödeneceği belirtilmektedir.

Haftada 3 saat fazla çalışma yaptırılan işçiye, ücreti nasıl ödenmelidir?

Her bir saat fazla çalışmanın ücreti %50 fazlasıyla ödenmesi gerektiği 4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesinde belirtildiğinden toplam 4,5 saate denk gelen fark ücret ödenmelidir.

Haftada 5 saat fazla çalışma yapan bir işçinin ücret yerine izin alması mümkün müdür?

4857 sayılı İş Kanununun 41'nci maddesinde fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmada işçinin isterse zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığı 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceği belirtildiğinden toplam 7,5 saat serbest zaman iş saatleri içinde verilebilir.

İşveren fazla saatlerle çalışma için işçinin onayını almalı mıdır?

İşçinin onayının alınması gerektiği 4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesinde belirtilmektedir.

İşveren bir yılda toplam ne kadar fazla çalışma yaptırmaya hakkına sahiptir?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesinde fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olmayacağı belirtilmektedir.

İşverenin kadınlara erkeklerden daha az ücret ödemesi kanuna uygun mudur?

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

İşyeri devredilen işçinin eski tazminatlarından yeni şirket mi eski şirket mi sorumludur?

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

İşveren işçiyi geçici olarak başka bir işyerine gönderebilir mi?

İşveren, yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işyerine gönderebilir.

İşçi geçici iş ilişkisi kapsamında ne kadar görevlendirilebilir?

6 ay görevlendirilebilir. En fazla iki defa(18 aya kadar) yenilenebilir.

Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin hangi konularda tek başına yükümlülükleri devam eder?

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder.

Hangi işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez?

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşemez. İş Yasası bu düzenleme ile geçici iş ilişkisinin kötü niyetli kullanılması önlenmiştir.

İş sözleşmesinin işçi tarafından derhal feshi ne demektir?

4857 sayılı Yasanın 24.maddesine göre süresi belirli olsun veya olmasın işçinin, 24.maddede yer alan hususların varlığı halinde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal feshetmesidir.

İşverenin iş sözleşmesini derhal feshetmesini gerektirecek zorlayıcı sebepleri nelerdir?

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

İşçinin gözaltına alınması veya tutukluluğu sebebiyle iş sözleşmesi derhal ne zaman feshedilir?

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması ile işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

Geçerli bir neden olmaksızın çalışma koşullarında işveren tarafından iş sözleşmesine aykırı olarak değişiklik yapılması ve işçinin değişikliği kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesinde işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanabilir mi?

Geçerli bir neden olmaksızın işveren tarafından çalışma koşullarında iş sözleşmesine aykırı olarak değişiklik yapılırsa, söz konusu değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır.

İşveren veya işçinin iş sözleşmesini fesih hakkını kullanma süresi nedir?

4857 sayılı İş Yasasının 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, işverenin, işçisinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu 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. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır

İş sözleşmesi feshedilen işçi tazminatlarını almak için nereye başvurmalıdır?

İşçi ihbar ve kıdem tazminatı alacağı için işyerinin bağlı olduğu yerin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvurabilir ya da anılan hakları için işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine dava açabilir.

Fesih bildirimine dava açma süresi ne kadardır?

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

İşe iade davası mahkemeler tarafından kaç gün içerisinde sonuçlandırılması gerekir?

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir (4857/20. md.).

Mahkeme işe iade kararı verirse işçinin kaç gün içerisinde işe başlaması gerekir?

İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır (4857/21. md).

Mahkemenin işe iade kararına rağmen işveren işçiyi işe başlatmazsa sonuç nasıl gerçekleşir?

İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (4857/21. md). Burada sözü edilen ücretin çıplak ücret olduğu, yani giydirilmiş ücret olarak anlaşılmaması gerektiği görüşü öğreti de taraftar bulmuştur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler (4857/21. md).

Mahkemenin işe iade kararını işveren kaç gün içerisinde uygulamak zorundadır?

feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır

Mahkemenin işe iade kararına rağmen işçiyi işveren işe başlatmazsa sonuç nasıl gerçekleşir?

İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye **en az dört aylık ve en çok sekiz aylık** ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (4857/21. md). Burada sözü edilen ücretin çıplak ücret olduğu, yani giydirilmiş ücret olarak anlaşılmaması gerektiği görüşü öğreti de taraftar bulmuştur.. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler (4857/21. md).

Dört aylık ücretin hesaplanması giydirilmiş
ücret üzerinden mi yapılır?

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

Çalışılan işyeri devredildiğinde işçiler kıdem tazminatı talep edebilirler mi?

Çalışılan işyeri devredildiğinde işçiler kıdem tazminatı talep edemezler. İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işleme dayanılarak bir başka işverene devredildiğinde, mevcut iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Dolayısıyla işçiler devri gerekçe göstererek hizmet akdini feshedemez ve kıdem tazminatı talep edemezler.

İşverenin işçiyi geçici olarak bir başka işverenin yanında görevlendirmesi mümkün müdür?

-İşverenin işçiyi geçici olarak bir başka işverenin yanında görevlendirmesi mümkündür. Ancak işverenin, işçinin bu durumu kabul ettiğine dair yazılı onayını alması gereklidir. Ayrıca geçici iş ilişkisi 6 aydan uzun sürmemelidir ve en fazla iki kez yenilenebilir. Böyle bir uygulamada işçinin işvereniyle olan iş sözleşmesi devam eder. Ancak iş görme borcu geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirilir. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren de ücretin ödenmesinden, sigorta primlerinden, işçiyi gözetmekten, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçiyi eğitmekten sorumludur.

İşçi işyerinden ayrılmak istediğinde bu durumu ne kadar önce işverene haber vermelidir?

Bu süre yani ihbar öneli işçinin hizmet süresine göre belirlenir. İşçinin hizmet süresi 6 aydan az ise 2 hafta, 6 ay-1,5 yıl arasında ise 4 hafta, 1,5 yıl-3 yıl arasında ise 6 hafta ve 3 yıldan fazla ise 8 hafta önce işten ayrılacağını işverene bildirmesi gereklidir.

İşveren işçiyi işten çıkarmak istediğinde, işçiye önceden durumu bildirmeli midir?

İşveren işçiyi işten çıkarmak istediğinde, işçiye önceden durumu bildirmelidir. İhbar süresi İş Kanununda hem işveren hem de işçi için karşılıklı olarak düzenlenmiştir. İşverenin, işçinin hizmet süresi 6 aydan az ise 2 hafta, 6 ay-1,5 yıl arasında ise 4 hafta, 1,5 yıl-3 yıl arasında ise 6 hafta ve 3 yıldan fazla ise 8 hafta önce, işçiyi işten çıkaracağını işçiye bildirmesi gerekmektedir.

Belirli süreli hizmet akdi ile çalışılan durumlarda da işverenin ihbar süresine uyma zorunluluğu var mıdır?

Belirli süreli hizmet akdi ile çalışılan durumlarda işverenin ihbar süresine uyma zorunluluğu bulunmamaktadır. İhbar önelleri İş Kanununda sadece belirsiz süreli hizmet akitleri için öngörülmüştür.

İşveren işçiyi ihbar süresine uymaksızın, yani önceden haber vermeksizin işten çıkardığında işçinin talep edebileceği bir hak var mıdır?

İşverenin işçiyi işten çıkarması eğer İş Kanunu'nda sayılan haklı nedenlerden birine dayanmıyor ise, işçiye ihbar süresine ilişkin ücret kadar tazminat ödemek zorundadır

İşçi önceden haber vermeksizin işten ayrılırsa işveren işçiden ihbar tazminatı talep edebilir mi?

İşçi önceden haber vermeksizin işten ayrılırsa işveren işçiden ihbar tazminatı talep edebilir; eğer işçinin işten ayrılması haklı bir nedene dayanmıyor ise, işverenin de işçiden ihbar süresine ilişkin ücret tutarında tazminatı talep etmesi yasal olarak mümkündür.

İşverenin ihbar öneli kullandırmaksızın işçinin hizmet akdini feshetmesi mümkün müdür?

İşverenin ihbar öneli kullandırmaksızın işçinin hizmet akdini feshetmesi mümkündür. İşveren ihbar süresine ilişkin tazminatı peşin ödeyerek hizmet akdini her zaman feshedebilir.

Kanundaki ihbar süreleri kesin midir?

Kanundaki ihbar süreleri asgari zorunlu süreler olup, bu sürelerin sözleşmeler (hizmet akitleri ya da toplu iş sözleşmeleri) ile artırılması her zaman olanaklıdır.

İşverenin bayram sonrası verdiği izin karşılığı telafi çalışması yaptırması mümkün müdür?

İşverenin bayram sonrası verdiği izin karşılığı telafi çalışması yaptırması mümkündür. İşveren, bayram tatili dışında işçiye izin kullandırmış ise (örneğin bayram tatili sonu hafta tatilinden önceki iki günü tatil ederek hafta tatili ile birleştirmiş ise), iki ay içinde çalışılmayan bu günler için telafi çalışması yaptırabilir. Ancak bazı şartları vardır. Telafi çalışması günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. Telafi çalışması yapılan saatler için fazla mesai ücreti ödenmez.

Fazla mesai hesaplanırken ara dinlenmesi hesaba katılmakta mıdır?

Fazla mesai hesaplanırken ara dinlenmesi hesaba katılmamaktadır. Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz. Örneğin 08:00-20:00 saatleri arası çalışıyor ve günde toplam 1.5 saat ara dinlenmesi kullanılıyor ise günlük çalışma süresi 12 saat değil, 10.5 saattir.

Günde 7.5 saat çalışan işçinin ara dinlenmesi ne kadar olmalıdır?

Kanunen ara dinlenmesi yarım saat olmalıdır. Bu sürenin üzerinde ara dinlenmesi kullandırmak işverenin inisiyatifindedir.

Günde 9 saat çalışan işçinin ara dinlenmesi ne kadar olmalıdır?

Eğer 7.5 saatten fazla çalışılıyor ise, ara dinlenmesi en az bir saat olmalıdır. Bu sürenin üzerinde ara dinlenmesi kullandırmak işverenin inisiyatifindedir.

İşverenin gece vardiyasında işçiyi 12 saat çalıştırması yasal mıdır?

İşverenin gece vardiyasında işçiyi 12 saat çalıştırması yasal değildir. Kanunen işçilerin gece çalışmaları 7.5 saatten fazla olamaz. Yani 7.5 saatten daha uzun süreli gece vardiyası olamayacağı gibi, gece vardiyasında fazla mesai yapmak da yasal değildir.

13 yaşında bir çocuk işyerinde çalıştırılabilir mi?

13 yaşında bir çocuk işyerinde çalıştırılamaz. Genel olarak 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş çocuklar, ilköğretimi tamamlamak kaydıyla, bedensel ve zihinsel gelişmelerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

14 yaşını doldurmuş çocuk işçilerin çalıştırılabilecekleri hafif işler nelerdir?

Bu işler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-1 nolu cetvelde sayılmıştır

Çocuk işçilerin azami çalışma süreleri ne kadar olmalıdır?

14 yaşını bitirmiş 15 yaşını doldurmamış çocukların çalışma süresi günde 7, haftada 35 saatten daha fazla olamaz. 15 yaşını doldurmuş çocuk işçiler ise en fazla günde 8, haftada 40 saat çalıştırılabilirler.

Kadın işçiler madenlerde çalıştırılabilir mi?

Kadın işçiler maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer altında yapılan işlerle, su altında yapılan işlerde çalıştırılmaz..

18 yaşından küçük kadın işçiler gece vardiyasında çalıştırılabilir mi?

18 yaşından küçük kadın işçilerin gece vardiyasında çalıştırılmaları yasaktır.

Kadın işçileri gece vardiyasında çalıştırabilmek için hangi şartlar yerine getirilmelidir?

Gece postasında kadın işçi çalıştıracak işverenler; Öncelikle kadın işçileri vardiya değişimlerinde işyerinden ikametgahına yakın bir merkeze götürüp getirecek servis aracı ayarlanmalıdır. Gece vardiyasında çalıştıracakları kadın işçilerin isimlerini işveren liste halinde bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilmelidir. Gece postasında çalıştırılacak kadın işçilerin işe başlamadan önce sağlık raporu almaları ve her 6 ayda bir muayenelerini tekrarlamaları gerekmektedir.

Gebe ya da emziren kadın işçi gece postasında çalıştırılabilir mi?

Kadın işçi gebeliğinin doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçi de ilk altı ay (bu süre doktor raporu ile bir yıla kadar uzatılabilir.) gece postasında çalıştırılamaz.

Kadın işçi eşiyle aynı gece postasında çalıştırılabilir mi?

Kadın işçinin eşi de aynı işyerinde veya bir başka işyerinde gece postasında çalışıyor ise, kadın işçinin talebi halinde, işveren onun gece postasını eşininki ile aynı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlemek zorundadır. Aynı şekilde kadın işçi eşi ile aynı gece postasında çalışmak ister ise işveren bu talebi olanakları ölçüsünde yerine getirmek zorundadır.

Kadın işçiler gece postasında en fazla kaç
saat çalıştırılabilir?

Kadın işçilerin gece postasında 7.5 saatten fazla çalışmaları yasaktır.

Kadın işçilerin doğum izni ne kadardır?

Kadın işçilerin doğum öncesi 8 hafta (çoğul gebeliklerde 10 hafta) ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre içinde çalıştırılmamaları esastır.

Kadın işçi doğum öncesi iznini doğum sonrasına aktarabilir mi?

Kadın işçi doğum öncesi iznini doğum sonrasına aktarabilir; kadın işçi sağlık durumu uygun olursa doktorunun da onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışabilir ve kalan 5 haftalık doğum öncesi iznini doğum sonrası kullanabilir..

Kadın işçi gebeliği süresince çalışırken periyodik kontrollerini nasıl yaptırabilir?

İşveren gebelik süresince kadın işçiye periyodik kontrolleri için ücretli izin vermek zorundadır.

Kadın işçi gebeliği süresince daha hafif bir işe geçebilir mi?

Kadın işçi gebeliği süresince daha hafif bir işe geçebilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde kadın işçi sağlığına uygun daha hafif bir işte çalıştırılır. Bu durumda işveren işçinin ücretinden indirim yapamaz.

Kadın işçi doğum sonrası ücretsiz izin alabilir mi?

Kadın işçi doğum sonrası ücretsiz izin alabilir. İsteği halinde kadın işçiye, toplam 16 haftalık (çoğul gebeliklerde 18 haftalık) doğum öncesi ve sonrası izninin dışında 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

Kadın işçinin emzirme izni ne kadardır?

Kadın işçiye bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde 1.5 saat emzirme izni verilir.

Emzirme izni saati bölünerek kullanılabilir mi?

Emzirme izni saati bölünerek kullanılabilir; emzirme iznini hangi saatler arasında ve kaç bölerek kullanacağını kadın işçi belirler.

Emzirme izni kullanılması durumunda işveren işçinin ücretinden kesinti yapabilir mi?

Emzirme izni kullanılması durumunda işveren işçinin ücretinden kesinti yapamaz. Emzirme izni ücretli olarak kullandırılması gereken bir izindir.

Yıllık ücretli izne ne zaman hak kazanılabilir?

İşe başlanılan tarihten itibaren, deneme süresi de dâhil en az bir yıl çalışılması halinde yıllık ücretli izne hak kazanılır. Ancak ardı ardına ya da farklı tarihlerde aynı işverene ait değişik işyerlerinde çalışılmış ise, yıllık izne hak kazanılması için gerekli olan bir yıllık süreyi hesaplarken bu işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplanması gereklidir. Örneğin önce A işverene ait X işyerinde 4 ay, sonra da yine A işverene ait Y işyerinde 8 ay çalışılmış ise, her iki hizmet süresi toplanacağından, Y işyerindeki 8 aylık çalışma yıllık izne hak kazanmak için yeterli olacaktır.

Yıllık izin süresi nasıl hesaplanır?

Yıllık izin süresi, işyerindeki kıdeme göre hesaplanır. Eğer işçinin işyerinde bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) hizmeti varsa yıllık izin süresi 14 günden; beş yıldan fazla on beş yıldan az hizmeti varsa 20 günden; on beş yıl ve daha fazla hizmeti varsa 26 günden az olamaz. Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) hizmeti olanlar, ancak beş yıllık hizmet sürelerini doldurduktan sonra hak kazandıkları yıllık izinlerini 20 gün üzerinden kullanabilirler

Yıllık izin süreleri ile ilgili belirli yaş gruplarına yönelik özel bir düzenleme var mıdır?

Yıllık izin süreleri ile ilgili belirli yaş gruplarına yönelik özel bir düzenleme bulunmaktadır. 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık izin süresi en az 20 gün olmalıdır. Bunun anlamı; örneğin 16 yaşında bir işçi, hizmet süresi beş yıldan az dahi olsa, 18 yaşına gelinceye kadar, her yıl için yıllık izinlerini 14 gün olarak değil 20 gün üzerinden kullanacaktır.

Mevsimlik bir işte çalışan işçinin yıllık izin hakkı var mıdır?

Eğer bir yıldan az süren mevsimlik bir işte yahut kampanya işinde çalışılıyor ise, işçinin yıllık ücretli izin hakkı bulunmamaktadır.

Hafta tatili günleri yıllık izin süresine dahil midir?

İş Kanunu'nda belirtilen 14, 20 ve 26 günlük yıllık izin sürelerine hafta tatilleri dâhil edilmemiştir. Yıllık izinler kullanılırken, izin süresine rastlayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinin bu sürelere ilave edilmesi gereklidir. Örneğin 14 günlük yıllık izne ayrılan bir işçi, bu süreye 2 gün de hafta tatili rastlayacağından, fiilen 16 gün yıllık izin kullanacaktır.

Yıllık izin bölünerek kullanılabilir mi?

Yıllık izin bölünerek kullanılabilir; işverenle bu hususta anlaşılması halinde yıllık izin üçe bölünerek kullanılabilir. Ancak böyle bir durumda izinlerin bir parçasının 10 günden az olmaması gereklidir.

İşyerinden ayrılma halinde kullanılmayan yıllık izin hakları yanar mı?

İşyerinden ayrılma halinde kullanılmayan yıllık izin hakları yanmaz. Hizmet akdinin herhangi bir sebeple son bulması halinde, kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin, hizmet akdinin son bulunduğu tarihteki ücret üzerinden işçiye ödenmesi gereklidir.

Yıllık iznin uzakta geçirilmesi durumunda yol izni kullanılabilir mi?

Yıllık iznin işyerinin kurulu olduğu yerden başka bir yerde geçirilmesi durumunda, bu durumun belgelenmesi ve yol izni talep edilmesi halinde, işveren işçiye 4 güne kadar yol izni vermek zorundadır. Ancak bu izin ücretsiz izin niteliğinde olacaktır.

İşveren kullanılan yıllık izinlere ilişkin kayıt tutmak zorunda mıdır?

İşverenin işyerinde çalışan tüm işçilerin yıllık izinlerini gösterir bir kayıt tutma zorunluluğu vardır. Bu kayıtlar yıllık izin defteri şeklinde düzenlenebileceği gibi kartoteks biçiminde de tutulabilir.

Hak kazanılması durumunda yıllık izin hakkı ne zaman kullanılabilir?

Her hizmet yılına ait yıllık iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılması mümkündür. Örneğin 2009 yılı yıllık iznine 01.02.2010 tarihinde hak kazanılmış ise, iznin 01.02.2010 - 01.02.2011 tarihleri arasında kullanılması mümkündür. Ancak bu tarihler arasında tam olarak hangi zaman dilimi içinde kullanabileceği hususunda, işverenin takdir hakkı bulunmaktadır.

İşyerinde çalışırken askere gidilmesi halinde, askerlikte geçen süre, yıllık izin hakkında değerlendirmeye alınacak mıdır?

Askerlik süresince hizmet akdi askıda sayılacağından, bu süre yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

Yıl içinde alınan mazeret izinlerini işveren yıllık izin hakkından düşebilir mi?

İster ücretli olsun isterse ücretsiz, yıl içinde alınmış olunan mazeret izinleri ya da raporlu olunan süreler işveren tarafından yıllık izin hakkından mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin kullanılırken bir başka işte çalışılabilir mi?

Yıllık ücretli izin kullanılırken bir başka işte çalışılamaz. İşveren, işçinin yıllık iznini kullandığı süre içinde bir başka işte ücret karşılığı çalıştığını öğrendiğinde, yıllık izin için ödediği ücreti işçiden geri talep edebilir.

Yıllık iznin kullanıldığı süre içinde işveren işçinin sigorta primlerini ödemeye devam eder mi?

Tüm primler yıllık izin süresi içinde de ödenmeye devam olunur.

Toplu izin uygulaması nedir?

İşvereniniz işyerinizde çalışan işçilerin tümünün ya da bir kısmının, yıllık izinlerini Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki bir tarihte toplu olarak kullanmalarına karar verebilir. Böyle bir uygulamada belirli sayıda işçi, işyerinin korunması, araç-gereç ve makinaların bakımı vb. işler ile ilgilenmek üzere toplu izin uygulaması dışında tutulabilir. İşyerinizde toplu izin uygulamasına karar verilmesi halinde, henüz yıllık izne hak kazanmamış işçiler de bu uygulamaya dâhil edilebilirler.

İzin Kurulu nedir?

İşyerinizde 100'den fazla işçi çalışması halinde kanunen bir izin kurulunun oluşturulması zorunludur. İzin kurulu 1 işveren veya işveren temsilcisi ile 2 işçi temsilcisi olmak üzere toplam 3 kişiden oluşur. İzin Kurulu üyesi olacak işçiler ve yedekleri, varsa işyeri sendika temsilcisi tarafından, yoksa işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir. İzin Kuruluna işveren temsilcisi olan üye başkanlık eder. İzin Kurulu üyeleri iki yılda bir yeniden seçilir.

Ara dinlenmesi süresi ne kadar olmalıdır?

Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi dört saat veya daha kısa ise on beş dakikadan, dört saat ile yedi buçuk saat arasında ise (yedi buçuk saat dahil) yarım saatten, yedi buçuk saatten fazla ise bir saatten daha az olmamalıdır..

Çalışma süresi hesaplanırken ara dinlenmeleri hesaba katılmalı mıdır?

Çalışma süresi hesaplanırken ara dinlenmeleri hesaba katılmaz; ara dinlenmesi süreleri çalışma süresinden sayılmaz. Örneğin; sabah 08:00'de çalışmaya başlayan, saat 17:00'de çalışmayı bırakan ve gün içinde bir saat yemek molası ve iki kez onbeşer dakika çay molası kullanan bir işçinin günlük çalışma süresi 9 saat değil, 7.5 saattir..

Ara dinlenmesi süresi tek seferde mi kullanılmalıdır?

Genel kural, ara dinlenmelerinin aralıksız olarak kullandırılmasıdır. Ancak, işyerinin bulunduğu yerdeki iklim, mevsim, gelenekler ve işin niteliği gibi özellikler göz önünde bulundurularak, hizmet akdinde belirtilmek kaydıyla, ara dinlenmesi bölünerek kullandırılabilir.

Hafta içinde raporlu olunması halinde hafta tatili hakkı kaybedilir mi?

Hafta içinde raporlu olunması halinde hafta tatili hakkı kaybedilmez. Bir haftalık süre içinde hekim raporuyla işe gelinmediği günler çalışılmış gibi sayılır ve o haftanın tamamı raporlu geçirilse dahi hafta tatiline hak kazanılır.

Hafta tatiline hak kazanmak için ne kadar çalışılmalıdır?

Hafta tatilinden önce, İş Kanunu'nun 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde tam olarak çalışılması halinde hafta tatiline hak kazanılır. Örneğin; işyerinizde eğer haftanın 6 işgünü toplam 45 saatlik bir çalışma düzeni uygulanıyorsa, hafta tatiline hak kazanabilmeniz için söz konusu 6 günde tam olarak çalışmanız gerekmektedir. Hafta tatili süresi 24 saattir ve bu süre kesintisiz olarak kullanılmalıdır..

İşveren hafta tatili izninde ücret ödemek zorunda mıdır?

İşveren hafta tatili izninde ücret ödemek zorundadır. Çünkü hafta tatili, ücretli kullandırılması gereken bir izindir. Hafta tatili gününde çalışılmasa dahi, o günün ücreti tam olarak alınır.

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

Aşağıdakilerden hangisi Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesinde yanlıştır?

- a-İşi 6 aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak bir hafta sonra
- b-İşi 6 aydan bir buçuk yıla kadar süre işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra
- c-İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra
- d-İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

Aşağıdaki işlerden hangisi İş Kanunu Kapsamına girer?

a-Deniz ve hava taşıma işleri

b-50'den fazla işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri

c-Ev hizmetleri

d-507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

İş Kanunu'na göre, belirli bir işin tamamlanması amacıyla yapılan iş sözleşmesine ne ad verilir?

- A) Zincirleme iş sözleşmesi
- B) Belirli süreli iş sözleşmesi
- C) Belirsiz süreli iş sözleşmesi
- D) Kısmi süreli iş sözleşmesi
- E) Çağrı üzerine iş sözleşmesi

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

Bir işyerinde işçi sayısı kaç aştığında işverenin yıllık izin kurulu oluşturması zorunluluğu doğar?

A) 10 B) 20 C) 50 **D) 100 E) 250**

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

İşyerinde bir hafta çalıştıktan sonra işine süreli fesihle son verilen işçi için bildirim süresi kaç haftadır?

A) 2 B) 4 C) 6 D) 8 E) 10

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre, işverenler hangi aylar arasında işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulaması yapabilirler?

- A) Mayıs – Ağustos
- B) Haziran - Ağustos
- C) Nisan – Ekim**
- D) Haziran - Eylül
- E) Temmuz - Ağustos

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

Aşağıdakilerden hangisi iş sözleşmesinin süreli feshinde geçerli sebeplerden biridir?

- A) İşçinin işyerinde sendika temsilciliği yapması
- B) Kadın işçilerin doğum iznindeki sürede işe gelmemesi
- C) İşçinin sendika üyesi olması
- D) İşçinin davranış bozukluğu ve yetersizliği
- E) İşçinin, kanundan doğan hakları nedeniyle işvereni aleyhine idari makamlara başvurması

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

Emzikli kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirebilmeleri için günde ne kadar sut izni verilir?

- A) 40 dakika
- B) 50 dakika
- C) 1 saat
- D) 1,5 saat
- E) 2 saat

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

İş yerinde 3 yıldır çalışan 50 yaşındaki bir işçiye en az kaç gün yıllık ücretli izin verilmesi gerekir?

- A) 14 B) 18 C) 20 D) 22 E) 26

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

İş Kanunu'na göre bir işçi gece döneminde en çok kaç saat çalıştırılabilir?

- A) 10 B) 9 C) 8,5 D) 8 **E) 7,5**

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

Kıdem tazminatı tutarının tavanı belirlenirken aşağıdakilerden hangisi dikkate alınır?

- a. Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan bağlanan en yüksek yaşlılık aylığı
- b. En yüksek dereceli devlet memuruna ödenen emeklilik ikramiyesi
- c. Asgari ücret düzeyi
- d. En son yıla ait tüketici fiyat endeksi
- e. İşsizlik sigortasından yapılan işsizlik ödeneğinin miktarı

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

İşveren ceza kesintisi olarak, işçisinin ücretinden bir ayda en çok kaç gündelik kesebilir?

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 4
- E) 5

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

Aşağıdakilerden hangisi, İş Hukuku'nun konularından biri değildir?

- A) İşçilerin işverenle olan ilişkisi
- B) Kamu görevlilerinin işverenle ilişkisi
- C) Toplu iş sözleşmesinin yapılması
- D) Sendikaların üyeleriyle olan ilişkileri
- E) İşçi sendikası ile işveren sendikası arasındaki ilişki

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

Aşağıdakilerden hangisi, 4857 Sayılı İK'nın kapsamına giren işlerden değildir?

- A) Limanlarda yapılan yükleme ve boşaltma işleri
- B) Tarladan pamuk toplanması
- C) Tarım makinelerinin yapıldığı atölye
- D) Belediye'ye ait parkta yapılan işler
- E) Yapı işleri

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

İK'ya göre asıl işveren alt işverenin sorumluluğunasıl düzenlenmiştir?

- A) Her biri ayrı sorumludur
- B) Sadece alt işveren somludur.
- C) Sadece asıl işveren sorumludur.
- D) Her iki işveren birlikte zincirleme sorumludur.
- E) Alt işverenin davranışlarından doğrudan asıl işverensorumludur

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

Bir hizmet akdi ile işverenin emir ve denetim altında çalışan gerçek kişiye ne ad verilir?

- A) İşveren
- B) Amele
- C) İşçi**
- D) Çırak
- E) Emekçi

ÖRNEK SORU ÇALIŞMALARI

İK'ya göre doğum yapmış kadınlar, çocuk kaç yaşınagelinceye kadar süt izni kullanabilir?

- A) 4 aylık
- B) 6 aylık
- C) 1 yaş
- D) 1,5 yaş
- E) 2 yaş

fokus®

yaşam AKADEMİSİ

www.fokusakademi.com.tr



**Fokus Yaşam Akademisi Araştırma Geliştirme İletişim
Ticaret Limited Şirketi**

Beştepe Mah. Nergiz Sok. VİA FLAT İŞMERKEZİ NO: 7/2/87
Yenimahalle/ANKARA 06510

Tel: +90(312) 258 6505 | Fax: +90(312) 248 1303

www.fokusakademi.com.tr



Sektörün öncü kuruluşları Fokus Yaşam Akademisi'ni tercih etti.



FUTU E