

İŞ KANUNU

İŞ KANUNU

4857

ÜCRET

İZİN

TAZMİNAT



Elektronik kitaplar başta, mevzuat.gov.tr, Resmi Gazete, Kaysis ve kurumların resmi sitelerinden içerik temin edilerek elektronik kitaba dönüştürülmektedir. Elektronik Kitapların içeriğinin temini sırasında ve sonrasında, elektronik kitaplarda yer alan bilgilerde: yanlışlıklar, hatalar, eksiklikler bulunabilir; eklemeler, çıkartmalar, güncellemeler, parçalara ayırmalar, içeriğin bölünmesi, format değişiklikleri, özetlemeler, yapılmış olabilir; bilgiler güncel olmayabilir. Elektronik kitaplar hiçbir şeyi garanti etmemektedir, sorumluluk almamaktadır. Hangi sebeple olursa olsun elektronik kitapların içeriğinin kullanımı sebebiyle doğabilecek zararlardan sahipleri sorumlu değildir. Elektronik kitapların ve içeriğinin kullanımı tamamen kullanıcının isteğine bırakılmıştır. Oluşabilecek zararlardan ve her türlü riskten söz konusu kullanıcılar / sorumludur Elektronik kitapların kullanıcıları elektronik kitapları ve içeriğini kullandığı an bu koşulları ve sorumsuzluk beyanını baştan itibaren koşulsuz kabul etmiş sayılır. Bu koşulları ve sorumsuzluk beyanını kabul etmiyorsanız, elektronik kitapları ve içeriğini hiçbir şekilde ve surette kullanmayınız, kullandıklarınızı imha ediniz. Yayımlanan elektronik kitaplar hiçbir şekilde kişisel kar amacı gütmeyen kullanım kolaylığı sağlamak amacıyla tamamen Allah rızası için hazırlanmıştır.

AHMET METİN
ahmetmetin

BİRİNCİ BÖLÜM**Genel Hükümler**

Amaç ve kapsam.....	1
Madde 1 –	1
Tanımlar.....	1
Madde 2 –	1
İşyerini bildirme	4
Madde 3 –	4
İstisnalar	5
Madde 4 –	5
Eşit davranma ilkesi	7
Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.)	7
İşyerinin veya bir bölümünün devri	8
Madde 6 –	8
Geçici iş ilişkisi	9
Madde 7 - (Değişik: 6/5/2016-6715/1 md.)	9

İKİNCİ BÖLÜM**İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi**

Tanım ve şekil.....	14
Madde 8 –	14
Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi.....	14
Madde 9 –	14
Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri	15
Madde 10 –	15
Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi	15
Madde 11 –.....	15
Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları	16
Madde 12 –	16
Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi.....	16
Madde 13 –	16

Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma.....	18
Madde 14 –	18
Deneme süreli iş sözleşmesi.....	19
Madde 15 –	19
Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri.....	19
Madde 16 –	19
Süreli fesih.....	20
Madde 17 –	20
Feshin geçerli sebebe dayandırılması.....	22
Madde 18 –	22
Sözleşmenin feshinde usul	23
Madde 19 –	23
Fesih bildirimine itiraz ve usulü.....	24
Madde 20 –	24
Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları.....	24
Madde 21 –	24
Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi.....	26
Madde 22 –	26
Yeni işverenin sorumluluğu.....	27
Madde 23 –	27
İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı.....	27
Madde 24 –	27
İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı.....	29
Madde 25 –	29
Derhal fesih hakkını kullanma süresi.....	31
Madde 26 –	31
Yeni iş arama izni.....	31
Madde 27-.....	31
Çalışma belgesi.....	32
Madde 28 –	32

Toplu işçi çıkarma	32
Madde 29 –	32
Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu	34
Madde 30 –	34
Askerlik ve kanundan doğan çalışma	37
Madde 31 –	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Ücret ve ücretin ödenmesi	38
Madde 32 –	38
İşverenin ödeme aczine düşmesi	40
Madde 33 –	40
(Mülga : 15/5/2008-5763/37 md.)	40
Ücretin gününde ödenmemesi	40
Madde 34 –	40
Ücretin saklı kısmı	40
Madde 35 –	40
Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü	41
Madde 36 –	41
Ücret hesap pusulası	42
Madde 37 –	42
Ücret kesme cezası	42
Madde 38 –	42
Asgari ücret	43
Madde 39 –	43
Yarım ücret	44
Madde 40 –	44
Fazla çalışma ücreti	44
Madde 41 –	44

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma.....	46
Madde 42 –	46
Olağanüstü hallerde fazla çalışma	46
Madde 43 –	46
Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma.....	47
Madde 44 –	47
Saklı haklar	47
Madde 45 –	47
Hafta tatili ücreti	48
Madde 46 –	48
Genel tatil ücreti	49
Madde 47 –	49
Geçici iş göremezlik	49
Madde 48 –	49
Ücret şekillerine göre tatil ücreti	50
Madde 49 –	50
Tatil ücretine girmeyen kısımlar	50
Madde 50 –	50
Yüzdelerin ödenmesi	50
Madde 51 –	50
Yüzdelerin belgelenmesi	51
Madde 52 –	51
Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri	51
Madde 53 –	51
Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi	52
Madde 54 –	52
Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller	53
Madde 55 –	53
Yıllık ücretli iznin uygulanması	55
Madde 56 –	55

Yıllık izin ücreti.....	57
Madde 57 –	57
İzinde çalışma yasağı.....	58
Madde 58 –	58
Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti.....	58
Madde 59 –	58
İzinlere ilişkin düzenlemeler	58
Madde 60 –	58
Sigorta primleri.....	59
Madde 61 –	59
Ücretten indirim yapılamayacak haller	59
Madde 62 –	59

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin Düzenlenmesi

Çalışma süresi.....	59
Madde 63 –	59
Telafi çalışması.....	60
Madde 64 –	60
Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği	60
Madde 65 –	60
(Mülga: 15/5/2008-5763/37 md.).....	60
Çalışma süresinden sayılan haller	61
Madde 66 –	61
Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri	62
Madde 67 –	62
Ara dinlenmesi.....	62
Madde 68 –	62
Gece süresi ve gece çalışmaları.....	63
Madde 69 –	63
Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri	64

Madde 70 –	64
Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı	65
Madde 71 –	65
Yer ve su altında çalıştırma yasağı	66
Madde 72 –	66
Gece çalıştırma yasağı	67
Madde 73 –	67
Analık halinde çalışma ve süt izni	67
Madde 74 –	67
İşçi özlük dosyası	69
Madde 75 –	69
Yönetmelikler	69
Madde 76 –	69

BEŞİNCİ BÖLÜM

İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri	69
Madde 77 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	69
İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri	70
Madde 78 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	70
İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması	70
Madde 79 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	70
İş sağlığı ve güvenliği kurulu	70
Madde 80 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	70
İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	70
Madde 81 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	70
İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar	70
Madde 82 – (Mülga: 15/5/2008-5763/37 md.)	70
İşçilerin hakları	70
Madde 83 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	70
İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı	70

Madde 84 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	70
Ağır ve tehlikeli işler	70
Madde 85 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	70
Ağır ve tehlikeli işlerde rapor	71
Madde 86 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	71
On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor	71
Madde 87 (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	71
Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik	71
Madde 88 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	71
Çeşitli yönetmelikler	71
Madde 89 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	71

ALTINCI BÖLÜM

İş ve İşçi Bulma

İş ve işçi bulmaya aracılık	71
Madde 90 –	71

YEDİNCİ BÖLÜM

Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi

Devletin yetkisi	71
Madde 91 –	71
Yetkili makam ve memurlar	72
Madde 92 –	72
Yetkili memurların ödevi	73
Madde 93 –	73
Muafiyet	74
Madde 94 –	74
Diğer merciler tarafından yapılan teftişler	74
Madde 95 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	74
İşçi ve işverenin sorumluluğu	74
Madde 96 –	74
Zabitanın yardımı	74

Madde 97 –74

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İdari Ceza Hükümleri

İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık75

Madde 98 - (Değişik birinci fıkra: 15/5/2008-5763/8 md.)75

Genel hükümlere aykırılık75

Madde 99 – (Değişik: 6/5/2016-6715/4 md.)75

Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık76

Madde 100 –76

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık77

Madde 101 –77

Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık77

Madde 102 –77

Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık78

Madde 103 –78

İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık79

Madde 104 –79

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık80

Madde 105 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)80

İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık80

Madde 106 –80

İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık80

Madde 107 – (Değişik: 23/1/2008-5728/500 md.)80

İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar80

Madde 108 – (Değişik: 15/5/2008-5763/10 md.)80

DOKUZUNCU BÖLÜM

Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler

Yazılı bildirim81

Madde 109 –81

Konut kapıcılarının özel çalışma koşulları81

Madde 110 –.....	81
Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri.....	81
Madde 111 – (Değişik: 15/5/2008-5763/11 md.)	81
Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı	84
Madde 112 –.....	84
Bazı işlerde çalışanların ücretlerinin güvencesi	87
Madde 113 –.....	87
Üçlü Danışma Kurulu.....	87
Madde 114 –.....	87
Kantin açılması.....	87
Madde 115 –.....	87
Madde 116 –.....	88
Madde 117 –.....	88
Madde 118 –.....	88
Yönetmelikler	88
Madde 119 –.....	88
Yürürlükten kaldırılan hükümler.....	88
Madde 120 –.....	88
Korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin ücretleri	88
Ek Madde 1 – (Ek: 6/2/2014-6518/59 md.)	88
Mazeret izni.....	89
Ek Madde 2 – (Ek: 4/4/2015-6645/35 md.)	89
Zamanaşımı süresi.....	90
Ek Madde 3- (Ek: 12/10/2017-7036/15 md.)	90
Geçici Madde 1 –.....	90
Geçici Madde 2 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)	91
Geçici Madde 3 –.....	91
Geçici Madde 4 –.....	91
Geçici Madde 5 –.....	91
Geçici Madde 6 –.....	91

Geçici Madde 7 - (Ek: 6/5/2016-6715/5 md.)	92
Geçici Madde 8- (Ek: 12/10/2017-7036/16 md.)	92
Geçici Madde 9- (Ek:21/2/2019-7166/12 md.)	92
Geçici Madde 10 – (Ek:16/4/2020-7244/9 md.)	93
Geçici Madde 11 – (Ek:23/7/2020-7252/6 md.)	94
Yürürlük	94
Madde 121 –	94
Yürütme	94
Madde 122 –	94

İŞ KANUNU

Kanun Numarası	: 4857
Kabul Tarihi	: 22/5/2003
Yayımlandığı Resmî Gazete	: Tarih : 10/6/2003 Sayı: 25134
Yayımlandığı Düstü	: Tertip : 5 Cilt : 42

BİRİNCİ BÖLÜM
Genel Hükümler**Amaç ve kapsam****Madde 1 –****1.Fıkra**

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

2.Fıkra

Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

3.Fıkra

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

Tanımlar**Madde 2 –****1.Fıkra**

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

2.Fıkra

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağılı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğerk eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

3.Fıkra

İşyeri, işyerine bağılı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

4.Fıkra

(Ek fıkra: 23/7/2010-6009/48 md.; Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.)

5.Fıkra

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

6.Fıkra

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliğı sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

7.Fıkra

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereğı ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiğı işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğerk işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğı toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

8.Fıkra

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

9.Fıkra

(Ek fıkra: 1/7/2006-5538/18 md.) Kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;¹

a.Bendi

Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b.Bendi

Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya,

hak kazanamazlar.

10.Fıkra

(Ek fıkra: 1/7/2006-5538/18 md.) Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere

¹ 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 145 inci maddesiyle, bu fıkrada yer alan "kanunun verdiği yetkiye" ibaresi "Cumhurbaşkanlığı kararnamesine" şeklinde değiştirilmiştir.

tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

a.Bendi

İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

b.Bendi

Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması,

yönünde hükümler konulamaz.

İşyerini bildirme

Madde 3 –

1.Fıkra

Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

2.Fıkra

(Değişik ikinci fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğüne tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş

günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. **(Değişik beşinci cümle: 16/9/2014-6552/1 md.)** 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.²³

3.Fıkra

(Ek fıkra:11/6/2003-4884/10 md.) Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.

4.Fıkra

(Ek fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

İstisnalar

Madde 4 –

1.Fıkra

Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

a.Bendi

Deniz ve hava taşıma işlerinde,

² 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanununun 1 inci maddesiyle, bu fıkroda yer alan “altı iş günü” ibareleri “otuz iş günü” şeklinde değiştirilmiştir.

³ 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanununun 1 inci maddesiyle, bu fıkranın beşinci cümlesinin değiştirilmesi hüküm altına alınmış olmakla birlikte, iki cümle şeklindeki düzenleme yerine işlenmiştir.

b.Bendi

50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,

c.Bendi

Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

d.Bendi

Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

e.Bendi

Ev hizmetlerinde,

f.Bendi

(...)⁴ çıraklar hakkında,

g.Bendi

Sporcular hakkında,

h.Bendi

Rehabilite edilenler hakkında,

ı.Bendi

507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

2.Fıkra

Şu kadar ki;

a.Bendi

Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

⁴ 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanunun 37 nci maddesiyle, bu bentte yer alan “İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

b.Bendi

Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütölen işler,

c.Bendi

Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görölen işler,

d.Bendi

Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,

e.Bendi

Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,

g.Bendi

Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

bu Kanun hükümlerine tabidir.

Eşit davranma ilkesi

Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.)

1.Fıkra

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

2.Fıkra

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

3.Fıkra

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.

4.Fıkra

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

5.Fıkra

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

6.Fıkra

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

7.Fıkra

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

Madde 6 –

1.Fıkra

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.

2.Fıkra

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

3.Fıkra

Yukarıdaki 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.

4.Fıkra

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

5.Fıkra

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

6.Fıkra

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

Geçici iş ilişkisi

Madde 7 - (Değişik: 6/5/2016-6715/1 md.)

1.Fıkra

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

2.Fıkra

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a.Bendi

Bu Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b.Bendi

Mevsimlik tarım işlerinde,

c.Bendi

Ev hizmetlerinde,

d.Bendi

İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e.Bendi

İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

f.Bendi

İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

g.Bendi

Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde,

kurulabilir.

3.Fıkra

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

4.Fıkra

Bu Kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

5.Fıkra

Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

6.Fıkra

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

7.Fıkra

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

8.Fıkra

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

9.Fıkra

Geçici işçi çalıştıran işveren;

a.Bendi

İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b.Bendi

İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

c.Bendi

Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

d.Bendi

Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

e.Bendi

İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

f.Bendi

20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

10.Fıkra

Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

11.Fıkra

Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

12.Fıkra

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir.

13.Fıkra

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

14.Fıkra

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

15.Fıkra

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur. Dördüncü, beşinci, onuncu ve on dördüncü fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a) ve (f)

bentleri ile (d) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler bu fıkraya göre kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM **İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi**

Tanım ve şekil

Madde 8 –

1.Fıkra

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

2.Fıkra

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. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi

Madde 9 –

1.Fıkra

Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

2.Fıkra

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri

bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

Madde 10 –

1.Fıkra

Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

2.Fıkra

Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

Madde 11 –

1.Fıkra

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.

2.Fıkra

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

3.Fıkra

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları

Madde 12 –

1.Fıkra

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

2.Fıkra

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

3.Fıkra

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

Madde 13 –

1.Fıkra

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

2.Fıkra

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya

ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

3.Fıkra

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

4.Fıkra

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreli veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

5.Fıkra

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

6.Fıkra

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma⁵

Madde 14 –

1.Fıkra

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

2.Fıkra

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

3.Fıkra

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

4.Fıkra

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

5.Fıkra

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların

⁵ 6/5/2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle bu madde başlığı “Çağrı üzerine çalışma” iken metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin iŐçiyle iletişim kurması ile genel ve özel alıŐma Şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

6.Fıkra

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Uzaktan çalıŐmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İŞveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalıŐanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalıŐanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

7.Fıkra

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaŐılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Deneme süreli iş sözleşmesi

Madde 15 –

1.Fıkra

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleŐmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

2.Fıkra

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İŞçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri

Madde 16 –

1.Fıkra

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleŐmeye takım sözleşmesi denir.

2.Fıkra

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

3.Fıkra

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

4.Fıkra

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

Sürelî fesih

Madde 17 –

1.Fıkra

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

2.Fıkra

İş sözleşmeleri;

a.Bendi

İşî altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b.Bendi

İşî altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c.Bendi

İŞi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d.Bendi

İŞi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiş sayılır.

3.Fıkra

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

4.Fıkra

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

5.Fıkra

İŞveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

6.Fıkra

İŞverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

7.Fıkra

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye

sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

Madde 18 –

1.Fıkra

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. **(Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.)** Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

2.Fıkra

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

3.Fıkra

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a.Bendi

Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b.Bendi

İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c.Bendi

Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.⁶

d.Bendi

İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi

⁶ 18/2/2009 tarihli ve 5838 sayılı Kanunun 32 nci maddesiyle; bu bentte yer alan “Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya yükümlülüklerini yerine getirmek” ibaresi eklenmiştir.

görüő ve benzeri nedenler.

e.Bendi

74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f.Bendi

Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

4.Fıkra

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

5.Fıkra

İşletmenin bütünüünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünüünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

Sözleşmenin feshinde usul

Madde 19 –

1.Fıkra

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

2.Fıkra

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

Fesih bildirimine itiraz ve usulü

Madde 20 –

1.Fıkra

(Değişik birinci fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) 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 işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

2.Fıkra

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

3.Fıkra

(Değişik üçüncü fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

4.Fıkra

(İptal dördüncü fıkra: Anayasa Mahkemesinin 19/10/2005 tarihli ve E.:2003/66, K.:2005/72 sayılı Kararı ile.)

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

Madde 21 –

1.Fıkra

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar

verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. 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.

2.Fıkra

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

3.Fıkra

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

4.Fıkra

(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

5.Fıkra

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

6.Fıkra

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

7.Fıkra

(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

a.Bendi

İşe başlatma tarihini,

b.Bendi

Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c.Bendi

İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

8.Fıkra

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi

Madde 22 –

1.Fıkra

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 şekilde 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. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

2.Fıkra

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

Yeni işverenin sorumluluğu**Madde 23 –****1.Fıkra**

Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

a.Bendi

İŞçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.

b.Bendi

Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.

c.Bendi

Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

İŞçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı**Madde 24 –****1.Fıkra**

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

1.Bendi

Sağlık sebepleri:

a.Alt Bendi

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

b.Alt Bendi

İŞçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğu işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

2.Bendi

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a.Alt Bendi

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.Alt Bendi

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

c.Alt Bendi

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

d.Alt Bendi

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

e.Alt Bendi

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

f.Alt Bendi

Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiyeye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

3.Bendi

Zorlayıcı sebepler:

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

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 25 –

1.Fıkra

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

1.Bendi

Sağlık sebepleri:

a.Alt Bendi

İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.⁷

b.Alt Bendi

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

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirim süresiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

2.Bendi

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a.Alt Bendi

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

⁷ 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu alt bentte yer alan “veya sakatlığa uğraması halinde” ibaresi “yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda” şeklinde değiştirilmiştir.

işvereni yanıltması.

b.Alt Bendi

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.Alt Bendi

İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d.Alt Bendi

İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.⁸

e.Alt Bendi

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

f.Alt Bendi

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

g.Alt Bendi

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.Alt Bendi

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

ı.Alt Bendi

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi,

⁸ 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanununun 32 nci maddesiyle, bu alt bentte yer alan “veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi” ibaresi “, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” şeklinde değiştirilmiştir.

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.

3.Bendi

Zorlayıcı sebepler:

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

4.Bendi

İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

Madde 26 –

1.Fıkra

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğu 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.

2.Fıkra

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Yeni iş arama izni

Madde 27-

1.Fıkra

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama

iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

2.Fıkra

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

3.Fıkra

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Çalışma belgesi

Madde 28 –

1.Fıkra

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

2.Fıkra

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

3.Fıkra

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Toplu işçi çıkarma

Madde 29 –

1.Fıkra

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri

sonucu toplu işi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İŞ Kurumuna bildirir.

2.Fıkra

İŞyerinde alıŐan işi sayısı:

a.Bendi

20 ile 100 işi arasında ise, en az 10 işinin,

b.Bendi

101 ile 300 işi arasında ise, en az yüzde on oranında işinin,

c.Bendi

301 ve daha fazla ise, en az 30 işinin,

İŞine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işi çıkarma sayılır.

3.Fıkra

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işi sayısı ve grupları ile işe son verme iŐlemlerinin hangi zaman diliminde gerekleŐeĐine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

4.Fıkra

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüŐmelerde, toplu işi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. GörüŐmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

5.Fıkra

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

6.Fıkra

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

7.Fıkra

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

8.Fıkra

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu^{9 10}

Madde 30 –

(Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.)

1.Fıkra

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve

⁹ 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle bu madde başlığı “Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu” iken, metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

¹⁰ 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu maddenin başlığında yer alan “Özürlü” ibaresi “Engelli”, birinci fıkrasında yer alan “özürlü” ibareleri “engelli”, ikinci fıkrasında yer alan “sakatlananlara” ibaresi “engelli hâle gelenlere”, dördüncü fıkrasında yer alan “özürlü” ibaresi “engelli”, altıncı fıkrasında yer alan “özürlü” ibareleri “engelli”, yedinci fıkrasında yer alan “özürlülerin”, “özürlünün”, “Özürlü” ve “özürlüyü” ibareleri sırasıyla “engellilerin”, “engellinin”, “Engelli” ve “engelliyi” şeklinde değiştirilmiştir.

1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.¹¹

2.Fıkra

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarımına kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

3.Fıkra

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.¹²

4.Fıkra

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler

¹¹ 4/7/2012 tarihli ve 6353 sayılı Kanunun 79 uncu maddesiyle, bu fıkroda yer alan “eski hükümlü işçiyi” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları” ibaresi eklenmiştir.

¹² 6/2/2014 tarihli ve 6518 sayılı Kanunun 58 inci maddesiyle bu fıkroda yer alan “nasıl işe alınacakları,” ibaresinden sonra gelmek üzere “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak” ibaresi eklenmiştir.

uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

5.Fıkra

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını 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 altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

6.Fıkra

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi engelli sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. **(Ek cümle: 31/7/2008-5797/10 md.)** Bu fıkrada düzenlenen teşvik, kamu idareleri hariç 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ilişkin matrah ve oranlar üzerinden olmak üzere, 506 sayılı Kanunun

geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.¹³

7.Fıkra

(Değişik yedinci fıkra: 11/10/2011-KHK-665/28 md.) Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumunun koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok engelliye temsil eden üst kuruluşun birer temsilcisinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

8.Fıkra

Eski hükümlü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

Madde 31 –

1.Fıkra

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

¹³ 6/2/2014 tarihli ve 6518 sayılı Kanunun 58 inci maddesiyle bu fıkroda yer alan “yüzde ellisi” ibaresi “tamamı” şeklinde değiştirilmiştir.

işverence feshedilmiş sayılır.

2.Fıkra

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

3.Fıkra

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

4.Fıkra

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 getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Ücret

Ücret ve ücretin ödenmesi

Madde 32 –

1.Fıkra

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

2.Fıkra

(Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) 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. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

3.Fıkra

(Ek fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

4.Fıkra

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

5.Fıkra

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

5.Fıkra

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

6.Fıkra

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

7.Fıkra

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

İşverenin ödeme aczine düşmesi

Madde 33 –

(Mülga : 15/5/2008-5763/37 md.)

Ücretin gününde ödenmemesi

Madde 34 –

1.Fıkra

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.

2.Fıkra

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

Ücretin saklı kısmı

Madde 35 –

1.Fıkra

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.

Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü

Madde 36 –

1.Fıkra

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.¹⁴

2.Fıkra

Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

3.Fıkra

Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

4.Fıkra

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan

¹⁴ 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 145 inci maddesiyle, bu fıkroda yer alan "özel kanunla verilmiş yetkiye" ibaresi "Cumhurbaşkanlığı kararnamesine" şeklinde değiştirilmiştir.

tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

5.Fıkra

(Değişik beşinci fıkra: 10/9/2014-6552/3 md.) İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.

Ücret hesap pusulası

Madde 37 –

1.Fıkra

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

2.Fıkra

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

3.Fıkra

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Ücret kesme cezası

Madde 38 –

1.Fıkra

İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

2.Fıkra

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

3.Fıkra

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Asgari ücret

Madde 39 –

1.Fıkra

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

2.Fıkra

(Mülga ikinci fıkra: 2/7/2018-KHK/700/145 md.)

3.Fıkra

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

4.Fıkra

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında

uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

5.Fıkra

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

Yarım ücret

Madde 40 –

1.Fıkra

24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Fazla çalışma ücreti

Madde 41 –

1.Fıkra

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. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

2.Fıkra

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

3.Fıkra

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık

çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

4.Fıkra

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı 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.

5.Fıkra

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

6.Fıkra

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

7.Fıkra

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

8.Fıkra

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

9.Fıkra

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/4 md.) Bu Kanununun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

10.Fıkra

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/4 md.) Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanununun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk

saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir.¹⁵

11.Fıkra

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

Madde 42 –

1.Fıkra

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

2.Fıkra

Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

Madde 43 –

1.Fıkra

Suferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok

¹⁵ 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunun 34 üncü maddesiyle, bu fıkroda yer alan “haftalık otuz altı saati aşan” ibaresi “haftalık otuz yedi buçuk saati aşan” şeklinde değiştirilmiştir.

çalışma gücüne çıkarabilir.¹⁶

2.Fıkra

Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

Madde 44 –

1.Fıkra

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.

1.Fıkra

Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar

Madde 45 –

1.Fıkra

Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

2.Fıkra

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

¹⁶ 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 145 inci maddesiyle, bu fıkroda yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.

Hafta tatili ücreti

Madde 46 –

1.Fıkra

Bu Kanun 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 yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

2.Fıkra

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

3.Fıkra

Şu kadar ki;

a.Bendi

Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

a.Bendi

(Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

a.Bendi

Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

4.Fıkra

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

5.Fıkra

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen

yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

6.Fıkra

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

Genel tatil ücreti

Madde 47 –

1.Fıkra

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.

2.Fıkra

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Geçici iş göremezlik

Madde 48 –

1.Fıkra

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

2.Fıkra

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

Madde 49 –

1.Fıkra

İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

2.Fıkra

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

3.Fıkra

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır.

4.Fıkra

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Tatil ücretine girmeyen kısımlar

Madde 50 –

1.Fıkra

Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

Yüzdelerin ödenmesi

Madde 51 –

1.Fıkra

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı

müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

2.Fıkra

İşveren veya işveren vekili yukarıdaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

3.Fıkra

Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Yüzdelerin belgelenmesi

Madde 52 –

1.Fıkra

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

Madde 53 –

1.Fıkra

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

2.Fıkra

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

3.Fıkra

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

4.Fıkra

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a.Bendi

Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b.Bendi

Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c.Bendi

Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz. **(Ek cümle: 10/9/2014-6552/5 md.)** Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır.

5.Fıkra

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

1.Fıkra

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi

Madde 54 –

1.Fıkra

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

2.Fıkra

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

3.Fıkra

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

4.Fıkra

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

5.Fıkra

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.¹⁷

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

Madde 55 –

1.Fıkra

Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a.Bendi

İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

¹⁷ 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 145 inci maddesiyle, bu fıkroda yer alan "özel kanunla verilmiş yetkiye" ibaresi "Cumhurbaşkanlığı kararnamesine" şeklinde değiştirilmiştir.

b.Bendi

Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c.Bendi

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d.Bendi

Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e.Bendi

66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f.Bendi

Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g.Bendi

3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.¹⁸

h.Bendi

İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı.Bendi

(Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

¹⁸ 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 145 inci maddesiyle, bu bentte yer alan "tüzüğe" ibaresi "yönetmeliğe" şeklinde değiştirilmiştir.

j.Bendi

İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k.Bendi

Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yıllık ücretli iznin uygulanması**Madde 56 –****1.Fıkra**

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

2.Fıkra

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

3.Fıkra

(Değişik üçüncü fıkra: 14/4/2016-6704/16 md.) Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

4.Fıkra

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

5.Fıkra

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

6.Fıkra

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.

7.Fıkra

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/6 md.) Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

Yıllık izin ücreti**Madde 57 –****1.Fıkra**

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.

2.Fıkra

Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır.

3.Fıkra

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

4.Fıkra

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

5.Fıkra

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

6.Fıkra

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

İzinde çalışma yasağı

Madde 58 –

1.Fıkra

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti

Madde 59 –

1.Fıkra

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

2.Fıkra

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İzinlere ilişkin düzenlemeler

Madde 60 –

1.Fıkra

Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Sigorta primleri**Madde 61 –****1.Fıkra**

Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğeri sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Ücretten indirim yapılamayacak haller**Madde 62 –****1.Fıkra**

Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İşin Düzenlenmesi**Çalışma süresi****Madde 63 –****1.Fıkra**

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (**Ek cümle: 10/9/2014-6552/7 md.; Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 md.**) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

2.Fıkra

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. (**Ek cümle: 6/5/2016-6715/3 md.**) Turizm

sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

3.Fıkra

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

4.Fıkra

(Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.)

Telafi çalışması

Madde 64 –

1.Fıkra

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. **(Ek cümle:25/3/2020-7226/43 md.)** Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.¹⁹

2.Fıkra

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği

Madde 65 –

(Mülga: 15/5/2008-5763/37 md.)

¹⁹ 25/3/2020 tarihli ve 7226 sayılı Kanununun 43 üncü maddesiyle bu fıkroda yer alan “iki” ibaresi “dört” şeklinde değiştirilmiştir.

ÇalıŐma sűresinden sayılan haller**Madde 66 –****1.Fıkra**

AŐağıdaki sűreler iŐinin gűnlűk çalıŐma sűrelerinden sayılır:

a.Bendi

Madenlerde, taŐocaklarında yahut her ne Őekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalıŐılacak iŐlerde iŐçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalıŐma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları iŐin gereken sűreler.

b.Bendi

İŐçilerin iŐveren tarafından iŐyerlerinden baŐka bir yerde çalıŐtırılmak űzere gűnderilmeleri halinde yolda geŐen sűreler.

c.Bendi

İŐinin iŐinde ve her an iŐ gűrmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıŐtırılmaksızın ve çıkacak iŐi bekleyerek boŐ geŐirdiĐi sűreler.

d.Bendi

İŐinin iŐveren tarafından baŐka bir yere gűnderilmesi veya iŐveren evinde veya bűrosunda yahut iŐverenle ilgili herhangi bir yerde meŐgul edilmesi suretiyle asıl iŐini yapmaksızın geŐirdiĐi sűreler.

e.Bendi

Çocuk emziren kadın iŐçilerin çocuklarına sűt vermeleri iŐin belirtilecek sűreler.

f.Bendi

Demiryolları, karayolları ve kűprűlerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, iŐçilerin yerleŐim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan iŐyerlerine hep birlikte getirilip gűtűrűlmeleri gereken her tűrlű iŐlerde bunların toplu ve dűzenli bir Őekilde gűtűrűlűp getirilmeleri esnasında geŐen sűreler.

2.Fıkra

İŐin niteliĐinden doĐmayıp da iŐveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla iŐyerine gűtűrűlűp getirilme esnasında araçlarda geŐen sűre çalıŐma sűresinden

sayılmaz.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri

Madde 67 –

1.Fıkra

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

2.Fıkra

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

Ara dinlenmesi

Madde 68 –

1.Fıkra

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

a.Bendi

Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

b.Bendi

Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c.Bendi

Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

ara dinlenmesi verilir.

2.Fıkra

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

3.Fıkra

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

4.Fıkra

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

5.Fıkra

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi ve gece çalışmaları

Madde 69 –

1.Fıkra

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

2.Fıkra

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

3.Fıkra

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. **(Ek cümle: 4/4/2015-6645/37 md.)** Ancak, turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütölen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk

saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.²⁰

4.Fıkra

(Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.)

5.Fıkra

(Mülga beşinci fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.)

6.Fıkra

(Mülga altıncı fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.)

7.Fıkra

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esasları da uygulanabilir.

8.Fıkra

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri

Madde 70 –

1.Fıkra

Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

²⁰ 22/12/2022 tarihli ve 7429 sayılı Kanunun 4 üncü maddesiyle bu fıkroda yer alan “ve sağlık hizmeti” ibaresi “, sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında” şeklinde değiştirilmiştir.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

Madde 71 –

1.Fıkra

(Değişik birinci fıkra: 4/4/2015-6645/38 md.) On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.

2.Fıkra

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

3.Fıkra

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.²¹²²

²¹ 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanununun 32 nci maddesiyle, bu fıkroda yer alan “hafif işler” ibaresinden sonra gelmek üzere “, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri” ibaresi eklenmiştir.

²² 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanununun 38 inci maddesiyle, bu fıkroda yer alan “ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış” ibaresi “on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış” şeklinde değiştirilmiştir.

4.Fıkra

(Değişik dördüncü fıkra: 4/4/2015-6645/38 md.) Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

5.Fıkra

Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkroda öngörülen süreleri aşamaz.²³

6.Fıkra

(Ek fıkra: 4/4/2015-6645/38 md.) Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

Madde 72 –

1.Fıkra

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

²³ 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanununun 38 inci maddesiyle, bu fıkroda yer alan “Okula devam eden” ibaresi “Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden” şeklinde ve “birinci” ibaresi “dördüncü” şeklinde değiştirilmiştir.

Gece çalıştırma yasağı

Madde 73 –

1.Fıkra

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

2.Fıkra

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Analık halinde çalışma ve süt izni

Madde 74 –

1.Fıkra

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. **(Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.)** Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. **(Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.)** Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

2.Fıkra

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda

altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

3.Fıkra

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

4.Fıkra

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

5.Fıkra

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

6.Fıkra

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. **(Ek cümle: 29/1/2016-6663/22 md.)** Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

7.Fıkra

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

8.Fıkra

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

İŞi zlk dosyası**Madde 75 –****1.Fıkra**

İŞveren çalıştırdığı her işi için bir özlük dosyası düzenler. İŞveren bu dosyada, işinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

2.Fıkra

İŞveren, işi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işinin haklı ıkırı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

Yönetmelikler**Madde 76 –****1.Fıkra**

Nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede ngrldĞu Şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aŐmayacak Şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

2.Fıkra

Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işi postaları çalıŐtırılarak iŐetilen yahut nöbetleşe işi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve esaslar çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM
İŞ Sağlığı ve Güvenliği**İŞverenlerin ve iŐilerin yükümlülükleri****Madde 77 –(Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)**

İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri²⁴

Madde 78 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

Madde 79 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

Madde 80 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri²⁵

Madde 81 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar

Madde 82 – (Mülga: 15/5/2008-5763/37 md.)

İşçilerin hakları

Madde 83 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı

Madde 84 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

Ağır ve tehlikeli işler

Madde 85 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

²⁴ 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 3 üncü maddesiyle bu madde başlığı " Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri" iken, metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

²⁵ 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 4 üncü maddesiyle bu madde başlığı "İşyeri hekimleri" iken, metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

Madde 86 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor

Madde 87 (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik

Madde 88 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

Çeşitli yönetmelikler

Madde 89 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

ALTINCI BÖLÜM
İŞ ve İŞçi Bulma

İŞ ve işçi bulmaya aracılık

Madde 90 –

1.Fıkra

İŞ arayanların elverişli oldukları işlere yerleŐtirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İŞ Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.

YEDİNCİ BÖLÜM
Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi

Devletin yetkisi

Madde 91 –

1.Fıkra

Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

1.Fıkra

(Ek fıkra: 13/2/2011-6111/77 md.; Değişik fıkra: 12/10/2017-7036/13 md.)
İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükmü uyarınca işlem yapılabilir.

1.Fıkra

Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

Yetkili makam ve memurlar²⁶

Madde 92 –

1.Fıkra

91 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikte açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.²⁷

²⁶ 12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı Kanununun 14 üncü maddesiyle, bu maddenin ikinci fıkrasında yer alan “ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları” ibaresi ile üçüncü fıkrasında yer alan “ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

²⁷ 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 145 inci maddesiyle, bu fıkroda yer alan “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde” ibaresi “Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikte” şeklinde değiştirilmiştir.

2.Fıkra

(Değişik ikinci fıkra: 13/2/2011-6111/78 md.) Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri (...)26 tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

3.Fıkra

(Değişik üçüncü fıkra: 13/2/2011-6111/78 md.) Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri (...)26 tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanununun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.

Yetkili memurların ödevi

Madde 93 –

1.Fıkra

İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

Muafiyet

Madde 94 –

1.Fıkra

İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı ile başvurma halinde bu dilekçeler ve bunlarla ilgili tutanak, evrak, defter ve işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muafır.

Diğer merciler tarafından yapılan teftişler

Madde 95 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

İşçi ve işverenin sorumluluğu

Madde 96 –

1.Fıkra

İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

2.Fıkra

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Zabitanın yardımı

Madde 97 –

1.Fıkra

Bu Kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş

ve denetlemeye yetkili iş mufettiŐlerinin gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabita kuvvetleri, bu iş mufettiŐlerinin görevlerini iyi bir Şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İdari Ceza Hükümleri

İŞyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık

Madde 98 - (Değişik birinci fıkra: 15/5/2008-5763/8 md.)

1.Fıkra

Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için yüz Yeni Türk Lirası, (...)28 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir.

2.Fıkra

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

Genel hükümlere aykırılık

Madde 99 – (Değişik: 6/5/2016-6715/4 md.)

1.Fıkra

Bu Kanunun;

a.Bendi

5 inci maddesinde öngörülen ilke ve ykmllklere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası,

²⁸ 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanunun 37 nci maddesiyle, bu fıkrada yer alan alan “85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası,” ibaresi madde metninden çıkartılmıŐtır.

b.Bendi

7 nci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için iki yüz elli Türk lirası,

c.Bendi

8 inci maddesinin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü maddesi hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası,

d.Bendi

28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası, idari para cezası verilir.

2.Fıkra

7 nci maddenin ikinci fıkrasının (f) bendine aykırı olarak davranan işveren veya işveren vekiline ise birinci fıkranın (b) bendinde belirtilen para cezası dört katı artırılarak uygulanır.

Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık

Madde 100 –

1.Fıkra

Bu Kanunun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için dörtyüzelli Türk Lirası idari para cezası verilir.²⁹

²⁹ 17/1/2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile bu fıkrada yer alan “ikiyüz milyon lira para cezası” ibaresi “dörtyüzelli Türk Lirası idari para cezası” şeklinde değiştirilmiştir.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık³⁰**Madde 101 –****1.Fıkra**

Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için binyediyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.³¹

Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık³²**Madde 102 –****1.Fıkra**

Bu Kanunun;

a.Bendi

(Değişik: 17/4/2008-5754/85 md.) 32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüzymibeş Türk Lirası idari para cezası ,

³⁰ 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu madde başlığında yer alan “Özürlü” ibaresi “Engelli”, birinci fıkrasında yer alan “özürlü” ibareleri “engelli” şeklinde değiştirilmiştir.

³¹ 17/1/2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile bu fıkroda yer alan “yedyüzelli milyon lira para cezası” ibaresi “binyediyüz Türk Lirası idari para cezası” şeklinde değiştirilmiştir.

³² 17/1/2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan “yüz Yeni Türk Lirası” ibaresi “yüzymibeş Türk Lirası” şeklinde, (b) bendinde yer alan “ikiyüz milyon lira para cezası” ibaresi “dört yüzelli Türk Lirası idari para cezası” şeklinde, (c) bendinde yer alan “yüz milyon lira para cezası” ibaresi “ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası” şeklinde değiştirilmiştir.

b.Bendi

37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52 nci maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline dört yüzelli Türk Lirası idari para cezası,

c.Bendi

41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası,

verilir.

Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık

Madde 103 –

1.Fıkra

Yıllık ücretli izni bu Kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60 ncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.³³

³³ 17/1/2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile bu fıkroda yer alan “yüz milyon lira para cezası” ibaresi “ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası” şeklinde değiştirilmiştir.

İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık³⁴**Madde 104 –****1.Fıkra**

Bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne ve bu maddenin son fıkrasında anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden, 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76 ncı maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.³⁵

2.Fıkra

64 üncü (...) ³⁶ maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.

³⁴ 17/1/2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile bu maddenin birinci fıkrasında yer “beşyüz milyon lira para cezası” ibaresi “binikiyüz Türk Lirası idari para cezası” şeklinde, ikinci fıkrasında yer alan “yüzmilyon lira para cezası” ibaresi “ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası” şeklinde değiştirilmiştir.

³⁵ 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunun 39 uncu maddesiyle, bu fıkroda yer alan “71 inci maddesi hükmüne” ibaresinden sonra gelmek üzere “ve bu maddenin son fıkrasında anılan yönetmelik hükümlerine” ibaresi eklenmiştir.

³⁶ 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunun 35 inci maddesiyle, bu fıkroda yer alan “ve 65 inci” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık

Madde 105 – (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık

Madde 106 –

1.Fıkra

Bu Kanunun 90 ncı maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene bir milyar lira para cezası verilir.

İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık

Madde 107 – (Değişik: 23/1/2008-5728/500 md.)

1.Fıkra

Bu Kanunun;

a.Bendi

92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,

b.Bendi

96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan,
işveren veya işveren vekiline sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.

2.Fıkra

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.

İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar

Madde 108 – (Değişik: 15/5/2008-5763/10 md.)

1.Fıkra

Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. **(Değişik ikinci cümle: 13/2/2011-6111/79**

md.) 101 inci ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İŞ Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İŞ Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.

DOKUZUNCU BÖLÜM **Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler**

Yazılı bildirim

Madde 109 –

1.Fıkra

Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

Konut kapıcılarının özel çalışma koşulları

Madde 110 –

1.Fıkra

Konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri

Madde 111 – (Değişik: 15/5/2008-5763/11 md.)

1.Fıkra

Bu Kanunun uygulanması bakımından; sanayiden, ticaretten, tarım ve orman

işlerinden sayılacak işlerin esasları aşağıda belirtilmiştir.

1.Bendi

Sanayiden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

a.Alt Bendi

Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma, taş, kum ve kireç ocakları.

b.Alt Bendi

Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması.

c.Alt Bendi

Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma.

d.Alt Bendi

Bina yapılması ve onarımı, değiştirilmesi, bozulması, yıkılması ve bunlara yardımcı her türlü inşaat yapımı.

e.Alt Bendi

Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, havaalanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma.

f.Alt Bendi

Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma.

g.Alt Bendi

Su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi.

h.Alt Bendi

Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma.

i.Alt Bendi

Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma.

j.Alt Bendi

Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve havaalanlarında yükletilmesi,

boŐaltılması.

k.Alt Bendi

Basımevleri.

2.Bendi

Ticaretten sayılacak işlerin esasları Şunlardır:

a.Alt Bendi

Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınai ürün ve malların alımı ve satımı.

b.Alt Bendi

Bankacılık ve finans sektörü ile ilgili iŐlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk.

c.Alt Bendi

Su rnleri alımı ve satımı.

d.Alt Bendi

Karada, gl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma.

3.Bendi

Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları Şunlardır:

a.Alt Bendi

Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyafly bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; aŐa, aŐaık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıŐlahı, araŐtırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aŐı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devŐirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıŐlahı, ayır, mera, toprak ve su korunması.

b.Alt Bendi

Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, iŐletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, aŐalandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması,

bakım ve geliştirilmesi.

c.Alt Bendi

Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele.

d.Alt Bendi

854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması.

Yukarıda sayılan esaslar doğrultusunda bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden hangisinin kapsamında sayılacağı; Sanayi ve Ticaret, Çevre ve Orman ile Tarım ve Köyişleri bakanlıklarının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı

Madde 112 –

1.Fıkra

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında bu Kanun ve 854, 5953, 5434 sayılı kanunların hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır.

2.Fıkra

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/8 md.) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları;

a.Bendi

Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış

oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından,

b.Bendi

Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından,

işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

3.Fıkra

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/8 md.) Alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermediği gibi, alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırmaya devam olunan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatı, işçinin yazılı talebi hâlinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması hâlinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklıdır.

4.Fıkra

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/8 md.) İkinci fıkranın (b) bendi veya üçüncü fıkra uyarınca farklı kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi hâlinde, kıdem tazminatı ödemesini gerçekleştiren son kamu kurum veya kuruluşu, ödenen kıdem tazminatı tutarının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil eder. Ancak, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında bu fıkra hükümlerine göre bir tahsil işlemi yapılmaz.

5.Fıkra

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/8 md.) Kıdem tazminatı tutarı, 4734 sayılı Kanunun ek 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında belirtilen işyerlerinde kıdem tazminatı ile ilgili açılacak bütçe tertibinden, (b) bendi kapsamında belirtilen işyerlerinde ise hizmet alımı gider kaleminden, ödeneğin yetip yetmediğine bakılmaksızın ödenir.

6.Fıkra

(Ek fıkra:21/2/2019-7166/11 md.) (İptal altıncı fıkra: Anayasa Mahkemesinin 19/9/2019 tarihli ve E.:2019/42, K.:2019/73 sayılı Kararı ile.)

7.Fıkra

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/8 md.) Bu madde kapsamında alt işverenler yanında çalışan işçilerin bu işyerlerinde geçen hizmet süresinin hesabı, alt işverenden ve alt işveren işçisinden istenecek belgeler ve ödeme süreci ile ilgili diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ve Kamu İhale Kurumunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

89.Fıkra

(Ek fıkra: 4/4/2015-6645/40 md.) 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ile 4/6/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanunu kapsamında rüdvans sözleşmeleri çerçevesinde yer altı maden işletmeciliği yapan şirketlere ve ortaklarına ait malların Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından el

koyma veya takip yoluyla satışından elde edilen gelirler, öncelikle bu sözleşmeler kapsamında söz konusu şirketlerde çalışmış olan işçilerden, iş sözleşmeleri kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona ermiş olanların kıdem ve ihbar tazminatları ile izin, fazla çalışma ve diğer ücret alacaklarının ödenmesinde kullanılır. Bu ödemeler Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından ilgililerin hesaplarına yatırılmak suretiyle gerçekleştirilir. Ödemeye esas bilgi ve belgeler, işçinin son çalıştığı işvereni tarafından Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna teslim edilir.

Bazı işlerde çalışanların ücretlerinin güvencesi

Madde 113 –

1.Fıkra

Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (1) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümleri uygulanır.

Üçlü Danışma Kurulu

Madde 114 –

1.Fıkra

Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur.

2.Fıkra

Kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Kantin açılması

Madde 115 –

1.Fıkra

İşyerlerinde, yüzelli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin

gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir.

Madde 116 –
(13.6.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

Madde 117 –
(5.5.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

Madde 118 –
(5.5.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

Yönetmelikler

Madde 119 –

1.Fıkra

Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler Kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde çıkartılır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

Madde 120 –

1.Fıkra

25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin ücretleri

Ek Madde 1 – (Ek: 6/2/2014-6518/59 md.)

1.Fıkra

Korumalı işyerlerinde çalıştırılan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere işverenlerince zamanında ödenmiş olan ücretlerinin;

a.Bendi

Korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için 1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince ödenen aylık tutarı kadarı,

b.Bendi

29/1/2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın TeŐviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2 nci maddesi kapsamındaki illerde kurulmuş bulunan korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın yüzde yirmisi,

c.Bendi

Korumalı işyeri statüsü almak için ilgili mevzuatla çalıştırılması zorunlu olan sayıdan daha fazla engelli çalıştıran işyerlerinde, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın yüzde yirmisi,

bu ücretlere ilişkin yasal yükümlülüklerin de tam ve zamanında karŐılanmıŐ olması kaydıyla, Hazine tarafından işverene ödenir.

2.Fıkra

Birinci fıkrada belirlenen ücret kısımlarının ödenmesine ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığı ile çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine MüsteŐarlıėının uygun görüşü alınmak suretiyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından karılan yönetmelikle belirlenir.

Mazeret izni

Ek Madde 2 – (Ek: 4/4/2015-6645/35 md.)

1.Fıkra

İŐye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eŐinin, kardeŐinin, çocuğunun ölümü hâlinde  gün, eŐinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

2.Fıkra

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.

Zamanaşımı süresi

Ek Madde 3- (Ek: 12/10/2017-7036/15 md.)

1.Fıkra

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

a.Bendi

Kıdem tazminatı.

b.Bendi

İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

c.Bendi

Kötüniyet tazminatı.

d.Bendi

İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

Geçici Madde 1 –

1.Fıkra

Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

2.Fıkra

Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır.

Geçici Madde 2 - (Mülga: 20/6/2012-6331/37 md.)

Geçici Madde 3 –

1.Fıkra

1475 sayılı Kanuna göre alınmış bulunan asgari ücret kararı, bu Kanunun 39 uncu Maddesine göre tespit yapılınca kadar yürürlükte kalır.

Geçici Madde 4 –

1.Fıkra

Mülga 3008 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için, bu Kanunun geçici 6 ncı maddesinde sözü edilen kıdem tazminatı hakkı 12.8.1967 tarihinden itibaren başlar.

1.Fıkra

İlk defa bu Kanun kapsamına girenlerin kıdem tazminatı hakları bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlar.

Geçici Madde 5 –

1.Fıkra

1475 sayılı Kanunun 25 inci maddesi ile 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan oranlar, bu Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu tarafından yeniden belirleninceye kadar geçerlidir.

Geçici Madde 6 –

1.Fıkra

Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.

Geçici Madde 7 - (Ek: 6/5/2016-6715/5 md.)

1.Fıkra

Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yayımı tarihinden önce 7 nci maddenin birinci fıkrası uyarınca bir işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi suretiyle kurulmuş bulunan geçici iş ilişkileri, sözleşmelerinin süresince devam eder.

Geçici Madde 8- (Ek: 12/10/2017-7036/16 md.)

1.Fıkra

Ek 3 üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır.

1.Fıkra

Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur.

Geçici Madde 9- (Ek:21/2/2019-7166/12 md.)

1.Fıkra

(İptal birinci cümle: Anayasa Mahkemesinin 19/9/2019 tarihli ve E.:2019/42, K.:2019/73 sayılı Kararı ile.) İcra takiplerinde rücu edilmeyecek kısma ilişkin olarak harç alınmaksızın düşme kararı verilir, takip giderleri ile vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır. Ancak, bu kapsamda alt işverene rücu edilerek takip ve tahsil edilmiş olan tutarlar, alt işverenler lehine hiçbir şekilde alacak hakkı doğurmaz ve tahsil edilmiş tutarlar iade edilmez.

Geçici Madde 10 – (Ek:16/4/2020-7244/9 md.)³⁷³⁸**1.Fıkra**

Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez.

2.Fıkra

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.

3.Fıkra

Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir.

³⁷ 9/3/2021 tarihli ve 31418 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 3592 sayılı Cumhurbaşkanî Kararı ile bu maddenin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen sürelerin 17/3/2021 tarihinden itibaren iki ay uzatılmasına karar verilmiştir. Daha sonra 30/4/2021 tarihli ve 31470 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 3930 sayılı Cumhurbaşkanî Kararı ile bu maddenin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen sürelerin 17/5/2021 tarihinden itibaren 30/6/2021 tarihine kadar uzatılmasına karar verilmiştir.

³⁸ 23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle, birinci fıkraya “haller ve benzeri sebepler” ibaresinden sonra gelmek üzere “, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri” ibaresi eklenmiş ve dördüncü fıkrada yer alan “altı aya” ibaresi “her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine” şeklinde değiştirilmiştir.

4.Fıkra

Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkilidir.

Geçici Madde 11 – (Ek:23/7/2020-7252/6 md.)

1.Fıkra

Manisa ili Soma ilçesinde Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumunun taraf olduğu 3213 sayılı Kanun kapsamında imzalanmış rödovans sözleşmeleri kapsamında yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında çalışan ve (...)³⁹ kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona erdirilen işçilerden kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatını alamayanların bu tazminatları, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren iki ay içinde Kuruma müracaat etmeleri halinde müracaat tarihinden itibaren altı ay içinde Kurum tarafından ödenir. Yapılan ödeme nedeniyle Kurum, rödovans sözleşmesinin tarafı olan ilgili şirketler ile bu şirketlerden tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan tutar için kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihten bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar görev yapmış yönetim kurulu üyelerine rücu eder.

Yürürlük

Madde 121 –

1.Fıkra

Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 122 –

1.Fıkra

Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

³⁹ Anayasa Mahkemesinin 8/11/2023 tarihli ve E.: 2020/75; K.: 2023/188 sayılı Kararı ile bu fıkranın birinci cümlesinde yer alan "...13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında..." ibaresi iptal edilmiştir.

**4857 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN MEVZUATIN
YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ TARİHLERİNİ GÖSTERİR LİSTE**

	Kanun/ KHK No.	Kanun/KHK Resmî Gazete Tarihi	Kanun/KHK Yürürlüğe Giriş Tarihi	Anayasa Mahkemesi Kararı Tarih/ No.	4857 Sayılı Kanunun DeĐiŐtirilen Maddeleri
1.	4884	17/6/2003	17/6/2003	-	3
2.	5378	7/7/2005	7/7/2005	-	108
3.	5538	12/7/2006	12/7/2006	-	2, 81
4.	5728	8/2/2008	8/2/2008	-	107, 108
5.	5754	8/5/2008	8/5/2008	-	32, 102
6.	5763	26/5/2008	26/5/2008	-	3, 33, 65, 78, 81, 82, 88, 95, 98, 105, 108, 111
7.	5763	26/5/2008	1/7/2008	-	30
8.	5763	26/5/2008	1/1/2009	-	85
9.	5797	19/8/2008	1/7/2008 tarihinden geçerli olmak üzere	-	30
10.	5838	28/2/2009 (Mükerrer)	28/2/2009	-	18
11.	6009	1/8/2010	1/8/2010	-	2, 81
12.	6111	25/2/2011 (1. Mükerrer)	25/2/2011	-	74, 91, 92, 108
13.	KHK/665	2/11/2011 (Mükerrer)	2/11/2011	-	30
14.	6270	26/1/2012	26/1/2012	-	99, 100, 101, 102, 103, 104, 105
15.	6353	12/7/2012	12/7/2012	-	30

16.	6331	30/6/2012	30/12/2012	-	2, 4, 7, 25, 63, 69, 71, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86,87, 88, 89, 95, 98, 105, Geçici Madde 2
17.	6462	3/5/2013	3/5/2013	-	25, 30, 101
18.	6518	6/2/2014	19/2/2014	-	5, 30, Ek Madde 1

**4857 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN MEVZUATIN
YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ TARİHLERİNİ GÖSTERİR TABLO**

Değiştiren Kanunun/ KHK'nin veya İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararının Numarası	4857 Sayılı Kanunun Değişen veya İptal Edilen Maddeleri	Yürürlüğe Giriş Tarihi
6552	3, 18, 36, 41, 53, 56, 112	11/9/2014
	41inci maddesinin onuncu fıkrası, 63	1/1/2015
6645	41, 46, 55, 63, 69, 71, 104, 112, Ek Madde 2	23/4/2015
6663	13, 74	10/2/2016
6704	56	26/4/2016
6715	7, 14, 63, 99, Geçici Madde 7	20/5/2016
7036	91, 92, Ek Madde 3, Geçici Madde 8	25/10/2017
	20, 21	1/1/2018
KHK/700	2, 36, 39, 43, 54, 55, 92	24/6/2018 tarihinde birlikte yapılan Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Cumhurbaşkanlığı seçimleri sonucunda Cumhurbaşkanının andiçerek göreve başladığı tarihte (9/7/2018)
7166	112, Geçici Madde 9	22/2/2019
Anayasa Mahkemesinin 19/9/2019 tarihli ve E.:2019/42, K.:2019/73 sayılı Kararı	112, Geçici Madde 9	15/10/2019
7226	64	26/3/2020
7244	Geçici Madde 10	17/4/2020

7252	Geçici Madde 10, Geçici Madde 11	28/7/2020
7429	69	28/12/2022
Anayasa Mahkemesinin 8/11/2023 tarihli ve E.: 2020/75; K.: 2023/188 sayılı Kararı	Geçici Madde 11	23/1/2024