

BU NOT FİNAL KONULARINI KAPSAMAKTADIR. VİZE DEĞİL!

İş Hukuku

28.11.2023

İşveren Borçları

1. Ücret Ödeme Borcu (sözleşmeden doğan temel borç)
 - a. **Ücret:** İş karşılığında bir kimseye işveren veya üçüncü kişiler tarafından verilen ve para ile ödenen tutardır.
 - b. İş karşılığı olmayan ücret: Yıllık izinler, hafta sonu izinleri, ücretli izin – Bunlar sosyal ücretler olarak geçer.
 - c. Tazminat bir ücret değildir.
 - d. Ücret para ile ödenmek zorundadır.
 - e. Yemek, yol gibi hizmetler ücret eki olarak geçer. Ücret olarak sayılamaz.

Asıl Ücret, Temel ücret, Çıplak Ücret: İşçinin aldığı maaş ücreti

Giydirilmiş Brüt Ücret: Sağlık sigortası, yemek, yol gibi yan haklarla birlikte toplam ücret
Devamlılık ve süreklilik arz etmesi gerekir
İş sağlığı ve güvenliği malzemeleri, prim gibi faktörler giydirilmiş
ücrete dahil edilmez.

Net Ücret: Maaş alacakları

Vergi ve sigorta primlerini çıkardıktan sonra kalan ücret

Asıl Ücret ve net ücretin tutarı aynıdır. Ama aynı şey değildir.

Brüt Ücret: Tazminat Alacakları

Ücret Türleri

- a. Zamana göre ücret: İşçinin işyerinde çalıştığı süre boyunca işleyen ücret
 - b. Parça başına Ücret: Üretilen ürün başına verilen ücret
 - c. Yüzde usulüne göre ücret:
 - d. İkramiye: İşverenin işçiye bir lütfudur. (Zamanın geçmesine bağlı olabileceği gibi belirli dönemlerde de verilebilir. Ör: 2 ayda bir ikramiye ve Ramazan Bayramı ikramiyesi)
 - e. Prim: İşçiden görülen üstün çabanın sonucu işverenin verdiği paradır.
-
- i. Ücretin Asgari ücretin altında kalması durumunda işveren bu parayı asgariye tamamlamak zorundadır.
 - ii. Ücretin belirlenmesi: Sözleşmeyle yapılır ama sözleşmede yazılmamışsa
 - iii. Ücretin Ödenme Yeri : 5 ve 5'ten fazla işçisi olan işverenlerin banka kanalıyla ödeme yapması zorunludur. Diğerleri, işyerinde olabilir.
 - iv. Ücretin Ödenme Zamanı: İşin sonunda, peşin değil, en geç ayda 1
 - v. Ücretin ödendiğinin ispatı: İşverenin yükümlülüğü
 - vi. Çalışmanın ispat yükü işçiye aittir.

- vii. Ücret Hesap Pusulası: ödemelerin ve maaşların ödendiğine dair üzerinde işyeri logosu bulunan belge

Ücret İlişkin Zaman Aşımı

Ceza Zamanaşımı: Bir suçun bir zamandan sonra geçerliliğinin kalmaması

Ücret Zamanaşımı: 5 YIL – Tüm ücret ve tazminat alacakları için, Bu sürenin başlaması için ücretin hak edilmiş olması gereklidir.

Tazminat alacağının zamanaşımı ise fesih tarihinden itibaren 5 yıl sonra başlar.

SINAVDA ÇIKAR

Ücret alacaklarında faiz: Mevduatta uygulanan en yüksek faize göre ücret alacakları gecikmesinde uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinden doğan ücret alacaklarında en yüksek işletme kredisine göre belirlenir.

İhbar tazminatında yasal faiz uygulanır. **-SINAVDA ÇIKAR**

Ücreti Ödenmez ise İşçi ne yapabilir?

İş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Çalışmaktan kaçınabilir. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Çalışmaktan kaçınabilmesi için:

- İşçinin ücret alacağı olacak – ek ücretler de olur.
- Ödeme günü üzerinden 20 gün geçmesine rağmen işçinin ücreti ödenmemiş olacak.
- Ödememe hali, mücbir sebebe dayanmayacak.

Mücbir sebep: Deprem, savaş, yangın...

MALİ SIKINTI MÜCBİR SEBEP DEĞİLDİR.

Çalışmaktan kaçınma hakkı: İşçi işe gitmeyebilir veya işe giderek çalışmayabilir. Bu işverence bir fesih gerekçesi değildir. Bu işçinin bir hakkıdır.

İşçi bu hakkını kullanırken işyerindeki diğer işçileri de ayartarak ayaklanma çıkarması, işin yapılmasını engellemesi vs. bir hak değildir. Bireysel bir haktır. İşçiler bu hakkını toplu olarak kullanabilir fakat grev değildir.

Hukuken bunun bir grev olmaması, işveren bunu Lock-out olarak kullanamaz anlamına gelir.

Lock-out: İşyerini kapatıp herkesi işten çıkarma

Ücretin Güvencesi: İşçilerin aylık ücretlerinin ¼'ünden fazlası haczedilemez veya devir ve temlik olunamaz. ¾'ü saklı kısımdır. Haczedilemez.

Nafaka borcu alacaklıları bundan istisnadır. İşçinin nafaka borcu için maaşın tamamı haczedilebilir.

Nafaka veren kişinin bakmakla yükümlü olduklarının giderleri de dikkate alınır. Haciz oranı buna göre belirlenir.

İhbar ve kıdem tazminatı alacaklarının tamamı kesilebilir. Borç miktarı kadarı kesilir.

Ücretin Takas Edilememesi: İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez.

İşverenin iflası halinde, işçilerin ücretleri ve diğer hakları ayrıcalıklı alacak sayılır. DEVLETE BORÇ YAPMA!!!

Borçların Ödenme Sırası:

1. Devlet
2. Rehinle temin olanlar
3. İşçi
4. Diğer Borçlar

Ücret Garanti Fonu

İşsizlik sigortası primlerine giden paraların %1'i ücret garanti fonuna aktarılır. Son 3 aylık ödemeler yapılmadığı zaman bu fondan ödenir.

Koşullar

- İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi (konkordato durumu vs.)
- İşçinin son 1 yıldır o işyerinde çalışıyor olması (ödenmemiş son 3 aylık temel ücretini alabilir)

Ücret Kesme Cezası

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir.

Bu kesinti ayda 2 günün üzerine çıkamaz.

Ücrette indirim yapılamaması

İşçinin yasal olarak çalışma saatlerinin aşağı indirilmesi, ücretin düşürülmesine gerekçe olamaz.

İndirim yapılabilmesi için çalışma koşullarında esaslı değişiklik sürecindeki adımlar takip edilmelidir.

5.12.2023

a. Eşit Davranma Borcu

- Bu borç aynı seviyedeki çalışanlar içindir.
- Anayasa eşit işlem yapma borcunu düzenler.
- Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, din, mezhep, ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin ayırım yapılamaz.

İş Kanunu'nda Eşit İşlem yapma borcu:

- a. Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça (hamilelik vs.) bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde farklı işlem yapılamaz.
- b. İş ilişkisinde veya sona ermesinde bu hükümlere aykırı gelinmesi durumunda işçi 4 aya kadar ücreti tutarında tazminat ve alamadığı haklarının alma hakkına sahiptir.

- c. İspat yükü işçiye aittir. İşçinin ihlalin varlığına dair güçlü bir sebep göstermesi durumunda ispat yükü yer değiştirerek işverene geçer.

İşverenin işe almada kural olarak eşit işlem yapma borcu yoktur. Fakat bazı istisnalar var.

- Cinsiyet
- Sendikalı olma
- Engelliler
- Dil, din, ırk, milliyet, cinsiyet, siyasi düşünce vs.

- Bu hallerde ayrımcılık tazminatı olmaz.

- d. İkramiye ve sosyal yardım dağıtımında da eşit işlem yapma borcu vardır.
- e. İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım hükümleri, işverenin eşit davranma borcuna aykırı değildir.
- f. İş süreleri, işverenin yönetim hakkı, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda ayrımcılık yapılamaz. Eşit davranma borcuna aykırıdır.
- g. Bu borç, aynı işverenin, aynı işyerindeki işçilerine karşı olan borçtur.
- h. Farklı işverenin işçisi olanlar, yani geçici işçiler ve taşeron işçilere eşit davranılması gerekmez.

b. İşçiyi Gözetme Borcu

- İş sağlığı ve güvenliğini korumak
- İşçinin kişiliğine saygı göstermek ve korumak
- İşçinin kişisel verilerini korumak
- İşçinin işyerine getirdiği eşyaları korumak
- Çalışma belgesi vermek
- Psikolojik ve cinsel tacize yönelik korumak

ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ

Çalışma süresinden sayılan haller

- Maden, taş ocağı gibi yer altı ve su altından çalışan işçilerin yer altına ve su altına girmek ve çıkmak için gereken süre
- İşçinin işveren tarafından başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süre
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler (ör: işverenin çocuğuna özel ders verme)
- Çocuk emziren annelerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, yıkılması, korunması gibi işçilerin yerleşim yerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmesi esnasında geçen süreler
- İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçirilen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Çalışma Süreleri Kuralları:

- a. Haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, haftanın çalışma günlerine eşit olarak dağıtılır.
- b. Yer altı maden işçilerinde çalıştırılan işçilerin çalışma süresi, günde en çok 7.5 haftada en çok 37.5 saattir.
- c. Haftalık maksimum çalışma süresi 45, günlük maksimum çalışma süresi 11 saattir. Yıllık fazla mesai süresi maksimum 270 saattir.
- d. Bu belirlenen sınırların üzerine çıkılması durumunda ekstra bir ücret bulunmamaktadır. Fazla mesai ücreti ile yasak çalışma ücreti %50 zamlı ücrete bedeldir.

Fazla Saatlerle Çalışma

- Haftalık max sürenin altındaysa ve iş sözleşmesindeki süreden fazla ise %25 zamlı ücret, haftalık maxtan fazlaysa %50 zamlı ücret ödenir.
- Fazla çalışma: 45 saatin üstü %50
- Fazla sürelerle çalışma: %25
- Fazla çalışmada yarım saatten az olan süreler yarım saat, fazla olan süreler 1 saat olarak sayılır.
- Max. Yılda 270 saate kadar fazla çalışmalar dahil olabilir.

Fazla Çalışma Türleri

1. Olağan fazla çalışma
2. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma
 - a. İşyerinde bir arıza gibi zorlayıcı sebepler olması durumunda;
 - b. İşçilerin bazıları veya tamamı normal çalışma derecesini aşmayacak şekilde;
 - c. uygun dinlenme süresi verilerek yapılabilir.
 - d. Fark: İşçiden onay alınmasına gerek yoktur.
 - e. %50 zamlı ücret yine ödenecektir.
3. Olağanüstü Hallerde Fazla çalışma
 - a. Seferberlik sırasında yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.
 - b. %50 zamlı ücret yine ödenecektir.

Zamlı Ücret Yerine Zamlı Serbest Zaman

- i. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığı 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştırdığı her saat karşılığı 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Fazla Çalışma Yaptırılmayacak işçiler

- 18 yaş altı
- Sağlığı el vermeyip raporu olanlar
- Gebe, yeni doğum yapmış
- Kısmi süreli çalışanlar

Fazla çalışma için işçinin yazılı onayı gereklidir.

Verilen onay 30 gün öncesinden işçi tarafından iptal edilebilir.

İspat: Fazla mesai çalışmasını işçi, karşılığının ödendiğini işveren ispat eder.

Üst düzey yönetici: Fazla mesai ücreti isteyemez.

Özellik arz eden çalışmalar

Gece çalışması:

Gece 20.00'da başlar ve sabah saat 06.00'a kadar devam eder.

Gece çalışmasında günlük sınır 7.5 saattir.

Çalışmanın birazı gece, birazı gündüze geliyorsa, en çok ne zaman çalıştıysa onun hükümleri geçerlidir. Eşitlik durumunda gece sayılır.

Postalar Halinde (Vardiyalı) Çalışma

Her vardiya değişimi 11 saatlik dinlenmeyle gerçekleşir en az.
Haftanın bir günü en az 24 saat nöbetleşe hafta tatili olmalıdır.
Bir işçinin gece çalışması ayda maksimum 2 hafta olmalıdır.

Hazırlama Tamamlama Temizleme İşleri: Özel hükümleri var.

Telafi alışmaları: Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle (işçinin talebi) işyerinde normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalıştırılması (2/3 ve altı) halinde, işveren 4 ay içinde bu çalışmanın telafisini yaptırabilir. Cumhurbaşkanı kararı ile 8 aya çıkarılabilir. Telafi alışması günde 3 saati aşamaz. Günlük alışma süresi 11 saati aşamaz.
Yasal veya akdi tatil günlerinde telafi çalıştırılması yapılamaz.
İşçinin raporlu olduğu süre boyunca telafi çalışması yaptırılamaz.

İşverenin fesih hakkı notlarını al!!

26.12.2023

İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı

Sağlık Sebepleri

- İşin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa
- İşçinin sürekli olarak yakından görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa

Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

- 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
- İşveren, işçinin veya aile üyelerinden birisinin şeref veya namusuna dokunacak hareketler yaparsa
- İşveren, işçinin veya aile üyelerinden birisine sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, veya kanuna karşı harekete özendirirse veya aile üyelerinden birine karşı hapis gerektiren bir suç işlerse
- İşçinin bir başka işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve işverene bildirilmesine rağmen gerekli önlemler alınmıyorsa
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanuna göre uygun şekilde hesaplanmaz veya ödenmezse
- Parça başına ücret anlaşmasında kısa sürmesi sebebiyle saat başına ödenmesi sonucu eksik ücret alınması

Zorlayıcı Sebepler

- İşyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa, bir haftalık süreyi geçtikten sonra işçi, iş sözleşmesini fesh etme hakkına sahiptir.

Derhal Fesih = Haklı Fesih

Derhal Fesih kullanma süresi: öğrenmeden itibaren 6 iş günü, fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl. Olayda işçinin maddi çıkarı varsa süre yok.

Ör: Muhasebe müdürünün evrakta sahtecilik yaparak zimmetine para geçirdiğini olaydan 2 yıl sonra öğrenen işveren derhal fesih yapabilir. Maddi çıkar var.

Haklı Nedenle Fesih Sonrası Tazminat

Fesheden kişi karşı taraftan zarara uğradığını ispat edebilirse tazminat alabilir.

Haksız Fesih

Haklı sebeple fesih yapılmasına rağmen gerçekte haklı fesih sebebi yok.

İş sözleşmesinin sona ermesinin koşulları

1. İşçinin parasal haklarının ödenmesi
2. Çalışma belgesinin verilmesi

İbraname

1. Yazılı yapılmalıdır.
2. İbra sözleşmesi, iş sözleşmesinin sona ermesinden en az 1 ay sonra yapılabilir.
3. İşçi, ibranamede işvereni hangi alacaklar için ibra ettiğini tek tek açıklamalı ve bunlara ilişkin ne kadar ödeme yapıldığını belirtmeli
4. Yapılan ödemeler, eksiksiz ve banka aracılığıyla olmalıdır.

İş Güvencesi

- Nedir: İşçinin keyfi fesihiere karşı korunmasını sağlayan hükümlerdir.
- Ne sağlar: İş sözleşmesini usule uyulmadan veya geçerli neden olmadan feshedilmiş ise, işçinin işe iade edilmesi ve boşta geçen sürenin ücreti ile diğer haklarını veya işe iade edilmez ise iş güvencesinin maddi karşılığının ödenmesini sağlar.
- Tazminat davası değildir. İşe iade davası açan işçinin amacı işe geri dönmek olmalıdır.

İş Güvencesinin Kapsam Koşulları

1. Sözleşmeyi işveren feshetmiş olmalı
2. Belirsiz süreli sözleşme olmalı
3. 30 işçi koşulu – en az 30 işçi olmalı
 - o Fesih tarihinde 30 işçi
 - o Stajyer, çırak, geçici işçi, alt işveren bunlara dahil değildir.
 - o Aynı iş kolunda başka iş yeri varsa toplam işçiler sayılır.

4. 6 ay koşulu – en az 6 aydan beri çalışıyor olmalı

- o Deneme süresi dahil
- o Aynı işverenin farklı bir iş yerinden transfer olmuşsa süreler toplanır
- o Nispi emredicidir.

5. Belirli konumdaki işveren vekili olmama

İş Güvencesi – Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması

Geçerli sebep, yasada haklı nedenlerle fesih için belirtilenler kadar ağırlıklı ve önemsiz olmayan ancak işin görülmesini ciddi şekilde olumsuz etkileyen sebepler.

Sadece iş güvencesi kapsamındaki işçi ve işveren için geçerli bir kapsam.

1. İşçiden Kaynaklanan Sebepler:

a. İşçinin yetersizliği

- i. Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma
- ii. İşe yatkın olmama
- iii. Uyum yetersizliği
- iv. Sık sık hastalanma
- v. İşini uyarılara rağmen eksik, kötü, yetersiz yapma

b. İşçinin davranışlarının bozuk olması

- i. İşverene zarar vermek, zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak
- ii. Rahatsız edecek şekilde, işyerinde borç para istemek
- iii. İş akışını bozacak telefon görüşmeleri, çok sık tualete gitmek veya ilişki içine girmek
- iv. Sık sık işe geç gelmek
- v. Amir ve arkadaşlarıyla geçimsizlik
- vi. İşçinin sosyal açıdan olumsuz davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak davranışı, işyerindeki üretim ve iş ilişkisini olumsuz etkilemiyorsa, geçerli fesih sebebi olamaz.

2. İşletmeden Kaynaklanan Sebepler

a. İşyeri dışı sebepler

- i. Sürüm ve satış olanaklarının azalması
- ii. Enerji sıkıntısı
- iii. Hammadde sıkıntısı
- iv. Talep ve sipariş azalması
- v. Dış Pazar kaybı

b. İşyeri içi sebepler

- i. Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması
- ii. Yeni teknolojilerin uygulanması
- iii. Bazı iş türlerinin kaldırılması veya işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi

İşletmesel Karar yargı denetimine tabi değildir.

Fesih Hakkı kullanılırken MK. 2 deki Dürüstlük Kurallarına uyulmalıdır.

Feshin Son Çare Olması

İşverenin fesihle ulaşmak istediği hedefe, fesihten başka bir yolla ulaşmanın mümkün olmamasıdır.

Sosyal Seçim Ölçütü:

İş Güvencesi – Geçersiz Feshin Sonuçları

İşçi, kesinleşen işe iade mahkemesini kazandıktan sonraki 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere başvuruda bulunursa;

1. İşçinin 1 ay içinde işe geri iadesi durumunda hangi parasal hakları alır?
2. İşveren işçiyi geri almayabilir, bunun karşılığında işçi hangi parasal hakları alır?
 - a. Boşta geçen süre ücreti
 - b. İş güvencesi tazminatı
3. İşveren 1 ay sessiz kalabilir, red anlamına gelir, gerçek fesih tarihi 1 ayın sonundadır.
 - a. İş güvencesi tazminatı**HAKLARINDAN YARARLANIR.**

İş Güvencesinin Parasal Sonuçları

1. Boşta geçen süre ücreti : İşçinin en fazla 4 aylık ücreti ve diğer haklar (brüt ücret) – davanın açıldığı tarihteki ücret
2. İş güvencesi tazminatı: 4-8 aylık çıplak brüt ücret
 - a. İşçinin kıdemi, fesih nedeni ve şekli, gerekli ödemelerin yapılmış olup olmaması, emekliliğini hak edip etmeme dikkate alınmaktadır.

İşe iade, kural olarak işçinin eski masasına, yani eski işine ve eski koşullarda iadedir. İşverenin aksi yöndeki davranışları, gerçek bir işe iade olmadığı şeklinde değerlendirilir.

İşverenin işçiyi işe almaması halinde işçinin kıdemi, fesih tarihi+4 ay üzerinden hesaplanmaktadır.

Toplu İşçi Çıkarma

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde

- En az 30 gün önceden bir yazı ile
- İlgili bölge müdürlüğüne
- Türkiye iş kurumuna
- Varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmeli ve iş güvencesi kurallarına uymalıdır.

Toplu iş çıkarma sayılması için kaç kişinin çıkarılması gerekir?

Toplam işçi sayısı	Minimum
20-100	10 kişi
101-300	%10

Toplu işi çıkarma kararının kesinleşmesinden sonra 6 ay içinde yeni işi alınması durumunda aynı nitelikteki işi için çıkarılan işçilerden niteliği uygun olanları tercihen işe çağırır.

02.01.2024

1. Kıdem Tazminatı

I. En az tam 1 yıllık kıdem

- a. İşçinin fiilen başladığı tarih ile iş sözleşmesinin son bulunduğu tarih arası en az 1 yıl olacak.
- b. Deneme süresi dahil
- c. Haklı fesih varsa fesih sonu, ihbar süresi varsa ihbar süresinin sonu

II. İşçinin lm veya belirli şekillerde sözleşmesinin feshi (nisbi emredicidir.

2. Belirli şekillerde sözleşmenin feshi

a. Sözleşmenin işveren tarafından feshi

- i. İşverenin işçinin sözleşmesini süreli feshinde
- ii. Ahlak iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri hariç, haklı nedenlerle fesihlerde; yani işverenin işçinin sözleşmesini sağlık sebepleri, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması ya da zorlayıcı nedenlerle feshinde
- iii. Belirli süreli iş sözleşmesinde işveren işçinin sözleşmesini sürenin sonundan önce feshederse
- iv. Özel okul öğretmenleriyle yapılan sözleşmeler en az 1 tam yıllık ve belirli sürelidir ve kıdem tazminatı alınır.

b. Sözleşmenin işçi tarafından feshi

- i. İşçi sözleşmeyi haklı nedenle fesh ederse ödenir
- ii. İşçinin süreli feshinde kural olarak tazminat ödenmez, ancak
 1. Zorunlu askerlik hizmeti dolayısıyla
 2. Yaşlılık, emeklilik, maluluk aylığı yahut toptan ödeme alma amacıyla, yaş dışında kalan diğer şartları veya yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle
 3. Kadınların evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteği ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde ödenecektir. Fakat sadece tazminat almak için boşanıp tekrar aynı kişiyle evleniyorsa, ispatlanabilmesi koşuluyla hakkın kötüye kullanılması ve kanuna karşı hile sayılmaktadır. Tazminat alındıktan sonra, kadın tekrar başka bir yerde çalışmaya başlayabilir.

c. İşçinin farklı iş yerlerinde birkaç ay sürelerle aynı işveren için çalışması kıdem tazminatı alma hakkına engel değildir. Bu srelerin toplamına göre kıdem tazminatı verilir.

- d. İşyerlerinin devir veya intikalinde veya başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde, kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.
- e. İşçinin çalıştığı sürede bir defada 6 haftadan fazla istirahat raporu süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.
- f. Grev ve lokavtta geçen süreler, kıdem tazminatı hesabında kıdem süresinden sayılmaz.
- g. Mevsimlik işlerde kanunda bir hüküm yok, ancak Yargıtay fiilen çalışılan süreleri topluyor.

3. Kıdem Tazminatı Tavanı

- a. Bu tazminatı emekli sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya maluluk aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.
- b. 31.12.2023'e kadar kıdem tazminatında tavan Brüt 23.489 Türk Lirasıdır.

4. Hesaplanması

- a. Her geçen yıl için 30 günlük çalışma ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.
- b. Giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanır. (Yol+Yemek+Sigorta+Vergi+Maaş)
- c. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücret, son 1 yıl içinde alınan ödemelerin ortalaması olarak hesaplanır.
- d. 5 yıllık zaman aşımına tabidir.

5.

Faizler sınavda çıkar

Faizler

Ücret alacaklarında faiz mevduata uygulanan en yüksek faizdir.

Toplu iş sözleşmesinde doğan iş farkı varsa en yüksek işletme kredisi faizi uygulanır.

Finalde çıkabilecekler

Ücret ödeme borcu

Zamanaşımı

Çalışmaktan kaçınma hakkının koşulları

Ücretin güvencesi

Ücret garanti fonu

Eşit işlem yapma borcu, tazminat, ne kadar – bir olay içinde sorulur

Gözetim borcu detaylı çıkmaz

Fazla mesai Çalışma ücreti

Yasal çalışmaya onay vermek gerekir fazla mesai için

Zamlı serbest zaman ücreti

Fazla mesai yapamayacaklar

Gece ne zaman başlar-biter

2 haftada bir nöbet değişimi

Telaflı çalışması koşulları

Ara dinlenme çalışma süresi sayılmaz

Hafta tatili ulusal bayram tatili ücreti 1 günlük ücret sayılır fazla mesai değildir. Ama haftalık süreyi de geçerse fazla mesai sayılır.

Normalde bayramlarda çalışılmaz sözleşmede yazıyorsa çalışılır

Yıllık izin sorulur – ücret- kalan gün vs

İş sözleşmesi nasıl sona erer

İKALE – fesih dışı sona erme halleri

İşçi ölümü

Belirli süreli sözleşme

Fesihle sona erme – şarta bağlı yapılamaz, geri alınamaz, yazılı yapılmak zorundadır vs

Süreli fesih, haklı fesih

Yeni iş arama izni – işçi iş bulduğu halde aramaya çıkabilir mi, koşulları nelerdir,

Sendikal tazminat

İş güvencesinin kapsamı

30 işçi koşulu – çırak stajyer sayılmaz

6 ay farklı iş yerlerinde çalıştırılır

Kıdem tazminatı – askerlik vs

Giydirilmiş brüt ücret hesabı nasıl olur