

HUKUK BÖLÜMÜ

YARGITAY KARARLARI:

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2004/499
KARAR NO : 2004/1489
TARİHİ : 29.01.2004

KARAR ÖZETİ: FESHİN GEÇERSİZLİĞİ

Fesih tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir eylemdir. Karşı tarafa ulaşıktan sonra tek taraflı geri alınamaz. Hizmet sözleşmesi geçerli bir nedene dayanılmadan feshedilen işçinin açtığı feshin geçersizliği ve işe iade davasından sonra, işverence işe davet edilmesi yapılmış feshi ortadan kaldırmaz.

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı; hizmet sözleşmenin geçerli bir nedene dayanılmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini; 4857 sayılı yasanın 21. maddesine göre boşta geçen süre ve tazminat miktarlarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı, dava açıldıktan sonra davacıya ihtarname ile işe davet ettiklerini bu nedenle davanın konusuz kaldığını, boşta geçen süre ve tazminat istekleri hakkında da hüküm kurulmasına gerek kalmadığını savunmuş; davanın reddini istemiştir.

Mahkemece işe iade şartları işverence sağlandığından ve davanın konusuz kaldığından sözedilerek reddine karar verilmiştir.

Akdin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir eylem olup, karşı tarafa ulaşıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. Davacı tarafından temyiz incelenmesine konu işe iade ve tazminat davası açıldıktan sonra davalı işveren tarafından davacının işe davet edilmesi yeni bir hizmet akdi

için icap niteliğinde bulunmaktadır. Bu davet feshi ortadan kaldırmaz. Bu nedenle dava şartlarının kalmadığını kabul ederek davanın reddedilmesi hatalıdır. Davalı işveren davacının hizmet akdinin feshi yazısında geçerli bir neden de göstermediğinden davacının davasının kabulü gerekirken yazılı şekilde reddedilmesi hatalıdır. Bu nedenle mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması, 4857 sayılı Kanunun 20/3 maddesi gereğince aşağıdaki kararın verilmesi gerektiği kanısına varılmıştır.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1. Gebze İş Mahkemesinin 23.10.2003 gün 2003/593 Esas 953 karar sayılı kararının bozularak **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. Davacının davasının kabulüne, feshin geçersizliğine ve işe iadesine,

3. Kararın kesinleşmesinden itibaren yasal süresi içinde müracaatı halinde dört ayı geçmemek üzere ücret ve diğer haklarının davacıya verilmesi gerektiğinin belirlenmesine,

4. Davacı tarafından süresi içinde başvurulması ve işe başlatılmaması halinde dört aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5. Davacı tarafından yatırılan TL nisbi harçtan TL harç düşüldüğünde kalan TL harcın istek halinde davacıya iadesine,

6. Davacı tarafından yapılan TL. Mahkeme masrafı ile TL. vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak oybirliğiyle 29.1.2004 tarihinde karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2003/22636
KARAR NO : 2004/534
TARİHİ : 22.01.2004

KARAR ÖZETİ: AKTİN FESHİ - CEZAI ŞART

Tasarruf mevduatı sigorta fonuna devredilen bankanın personelinin hizmet aktinin feshi, ifa imkansızlığı sebebiyle geçerli bir feshtir. Personeler cezaî şart bedeli ödenmez.

DAVA : Davacı, cezaî şart alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Bankası TAŞ.ile davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

Davalının temyiz itirazlarına gelince;

Davacı dava dilekçesinde davalı Banka ile yaptığı süresi belirli hizmet aktinin süresinden önce feshedildiğinden söz ederek, hizmet aktinde belirtilen cezaî şart isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece istek kısmen hüküm altına alınmış, karar taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Davacının davalı Bankası ile yaptığı hizmet akdi 3.2.2000 başlangıç 3.2.2002 bitiş sürelidir.

Anılan sözleşmenin 5. maddesinin b. fıkrasında; "İşveren sözleşmenin yürürlük süresi dahilinde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi dışında veya haksız nedenlerle personelin görevine tek tarafı olarak son vermesi halinde personele ayrıldığı tarihteki aylık brüt ücretinin üç aylık toplam tutarında cezaî şartı nakten ve def'aten ödemekle yükümlüdür..." ifadeleri bulunmaktadır.

Tasfiye halinde bulunan davalı Banka davacının hizmet akdini 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi gereğince kıdem ve ihbar tazminatları peşin verilmek suretiyle 31.1.2002 tarihi itibarıyla fesh edilmiştir.

15 Mart 2001 tarihli Resmi Gazetede yer alan Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunun 198 sayılı kararında; "Mali Bünyesindeki olumsuzlukların giderilmesini teminen 4389 sayılı Bankalar Kanununun 14. maddesinin (2) numaralı fıkrası kapsamında alınması istenen tedbirleri almayan, kaynaklarını bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek şekilde hissedarlarının oluşturduğu sermaye grubuna aktaran, zararı özkaynaktan aşarak yabancı kaynaklara sirayet eden, mali bünyesindeki zafiyet taahhütlerini karşılayamayacak boyutlara ulaşan ve faaliyetlerine bu haliyle devamı mevduat sahiplerinin haklarını ve mali sistemin güven ve istikrarını tehlikeye düşüren Bankası TAŞ'ni temettü hariç ortaklık hakları ile yönetim ve denetimin 4389 sayılı Bankalar Kanununun 14. maddesinin (3) ve (4) numaralı fıkralarına istinaden Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna devredildiği belirtilmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde yapılan bildirimli fesihlerde (feshi ihbar) kural olarak haklı neden aranmaz. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerine işçiyi haksız fesihten koruyan; başka bir antallımla iş güvencesi amacı güden hükümler konmuştur.

Dairemizce, feshi sınırsız ortadan kaldırıcı bazı toplu iş sözleşmeleri düzenlemelerine karşı geçerli sebep/makul sebep kavramları geliştirilmiştir.

Buna göre; işyerindeki ekonomik kriz, ham madde sıkıntısı yeni teknolojilerin uygulanması, işçinin yetersizliği gibi durumlardaki fesihlerde feshi geçerli sebep olarak nitelendiriyor, kıdem ve ihbar tazminatlarının verilmesi kabul ediliyor; ancak, cezai şart hükümlerine geçerlilik tanınmıyordu.

Dairemizin anılan uygulaması daha sonra çıkarılan 4773 sayılı Kanunla getirilen işgüvencesi hükümleri ve 4857 sayılı yeni İş Kanununda işe iade kavramı ile birlikte yasal statüye kavuşturulmuştur.

Öte yandan Borçlar Kanununun 117. maddesi gereğince de aynı sonuca varılmaktadır.

Eğer sözleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkan ifa imkansızlığı; doğa olayları, kamu makamlarının engellemeleri veya üçüncü kişinin eylemleri gibi önceden kestirilemeyecek, aşılamayacak zorlayıcı nedenlerle gerçekleşmişse

borçlu "normun koruma amacı" dışında kalan böylesine "atipik bir rizikodan" sorumlu tutulamaz. Borçlu ifası imkansızlaşmış borcundan kurtulmuş olur (Borçlar Hukuku, Genel Bölüm, Serozon Rona, İfa Engelleri haksız Zenginleşme, C. III, İstanbul 1998, s 137, 138)

Somut olayda davalı Banka tasfiye halindedir. Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna devredilmiştir. İş hukuku açısından fesih sebebi geçerlidir. Borçlar Hukuku açısından da işçinin hizmet aktinin devamında BK'nun 117. maddesi gereği ifa engeli bulunmaktadır. Böyle olunca ceza şart isteminin reddi gerekir. Aksi düşüncüyle isteğin kabulüne dair verilen kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.1.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2003/23159
KARAR NO : 2004/1418
TARİHİ : 29.01.2004

KARAR ÖZETİ: GEÇERLİ SEBEPLE FESİH

Kamu kuruluşundaki bütçe yetersizliği, işçi fazlalığı, maliyetlerin yüksek oluşu gibi ekonomik nedenlerle 53 yaşını doldurmuş ve emeklilik hakkını kazanmış işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yoluna gidilerek genel bir uygulama yapılmıştır. Ayrıca kamu kurumlarında ihtiyaçtan fazla işçi çalıştırıldığı da bilinen bir gerçek olduğundan, yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı kabul etmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminata karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren, kendi bütçelerinin yatırım bütçesi içerisindeki payının giderek azalmış olması, inşa edilerek işletmeye açılan sulamaların % 88 oranında faydalananlara devredilmiş olması, İş Makinalarının eski ve ekonomik ömrünü bitirmiş olmaları, emanet işlerin maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle önceki yıllara oranla uygulamanın azalması mevcut işçi sayılarının ihtiyaçtan fazla olmasının iş verimini azaltıp maliyeti artırması gibi nedenlerle kuruluşun yeniden yapılandırılmasının gündeme geldiğini, bu amaçla mevcut işçilerinden ilk etapta 53 yaşını doldurmuş ve emeklilik hakkını kazanmış olanlardan başlamak üzere 1475 Sayılı İş Kanununa 4773 Sayılı Yasa ile eklenen 13/A ve değişik 24. maddesi hükümlerine uygun olarak hizmet akitlerinin ihbar ve kıdem tazminatları ödenmek suretiyle 20.6.2003 tarihi itibarıyla feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece toplu işten çıkarma işlemi gerçekleştirilmeden önce işverenden beklenen tedbirlerin uygulanmadığı işten çıkarılan işçilerin çalıştıkları bölüm, ünvan, meslek ve iş grupları ayırımının yapılmadığı, fazla çalışma uygulamalarının kaldırılmadığı, geçici ve mevsimlik işçilerin çalıştırılmalarına son verilerek çözüm arama yollarının denenmeden kadrolu işçilerin toplu işten çıkarma yolu ile iş sözleşmelerinin feshedildiği, sonuç itibarıyla davalı işverenin işe iade hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla hareket ettiği gerekçesi ile istek doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı idarece 53 yaşını dolduran ve emeklilik hakkını kazanan toplam 204 işçinin işine aynı nedenle son verildiği, böylece fesih bildiriminin yapıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan 1475 Sayılı İş Kanununun 4773 Sayılı yasa ile değişik 24. maddesi uyarınca "Toplu İşten Çıkarma" sözkonusu olduğu anlaşılmaktadır.

Davalı kamu kuruluşu bütçe yetersizliği, işçi fazlalığı, maliyetlerin yüksek oluşu gibi ekonomik nedenlerle 53 yaşını doldurmuş ve emeklilik hakkını kazanmış işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yoluna giderek genel bir uygulama yapmıştır. İşten çıkarılan işçilerin yerine yeni işçi alındığı da iddia ve ispat edilmiş olmadığından ve kamu kurumlarında ihtiyaçtan fazla işçi çalıştırıldığı da bilinen bir gerçek olduğundan fesih için geçerli sebep bulunduğu kabul edilmelidir.

Mevcut olgulara göre iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle,

1. Yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
2. Davanın reddine,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davalı tarafından yapılan TL. mahkeme masrafı ileTL. vekalet ücretinin davacıdan alınıp davalıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak 29.1.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2003/12822
KARAR NO : 2004/1887
TARİHİ : 10.02.2004

KARAR ÖZETİ: BÜTÇE KANUNU - HARCIRAH ÖDENMESİ

4726 sayılı 2002 Mali Yılı Bütçe Kanununun "Kamu harcamalarında etkinliği artırıcı önlemler" başlıklı 6. maddesinin (g) bendinde "başka yerlerdeki birimler arasında naklen atanması yapılanlar ile başka yerlerde sürekli veya geçici olarak görevlendirilenler harcırah talep etmediklerine ilişkin yazılı beyanda bulunmaları halinde, 6245 sayılı Harcırah Kanununda veya özel mevzuatlarında bu atama veya görevlendirilmeler için öngörülen harcırah ödenmez." ilgili yasanın bu maddesiyle Harcırah Kanunu hükümlerine yeni bir değişiklik getirilmiş bulunmaktadır.

DAVA : Davacı, harcırah alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı: Davacı harcırah alacağı talebinde bulunmuş, isteği mahkemece kabul edilmiştir.

Davalı idareye başvuran davacı harcırah talep etmeden Şereflikoçhisar İlçesinden Ankara'nın Akyurt İlçesine atanmasını talep etmiş ve bu isteği işverence yerine getirilmiştir.

Davacı dava dilekçesinde; 6245 Sayılı Harcırah Kanununda atamaların harcırah ve yolluk verilmeden yapılamayacağını kurala bağlandığını belirterek alacak talebinde bulunmaktadır.

Ancak, 12.12.2001 günlü Resmi Gazetede yayınlanan 4726 sayılı 2002 Mali yılı Bütçe Kanununun "Kamu Harcamalarında Etkinliği Artırıcı Önlemler" başlıklı 6. maddesinin (g) bendinde "...başka yerlerdeki birimler arasında naklen ata-

ması yapılanlar ile başka yerlerde sürekli veya geçici olarak görevlendirilenlere, harcırah talep etmediklerine ilişkin yazılı beyanda bulunmaları halinde, 6245 sayılı Harcırah Kanununda veya özel mevzuatlarında bu atama veya görevlendirmeler için öngörülen harcırah ödenmez...” denilmektedir.

İlgili yasanın bu maddesiyle Harcırah Kanunu hükümlerine yeni bir değişiklik getirilmiş olmaktadır. Davacının atama ve nakil işlemleri 2002 yılında yapıldığına göre davacıya 2002 yılı Mali Bütçe Kanununun ilgili hükmü gereğince ödeme yapılması mümkün değildir. Bu nedenle davacı isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalı olduğundan kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.2.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.
YARGITAY**

9. HUKUK DAİRESİ

**ESAS NO : 2004/1389
KARAR NO : 2004/4190
TARİHİ : 04.03.2004**

KARAR ÖZETİ: FESHİN GEÇERLİLİĞİ

İşçinin asli görevini yapmayacağını bildirmesi, işverenin ihtar niteliğindeki yazısından sonra rapor alması ve işvereni bilgilendirmesi gereken konularda geç bilgilendirmesi, savunma istendiğinde de raporunu ibraz etmesi, 4857 sayılı kanun uyarınca işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih sebebidir.

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Yasasının 18. maddesinde sayılan geçerli nedenler olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğini ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı feshin geçerli sebebe dayandığını ve davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre;

Türkiyenin sayılı üniversitelerinden mezun olup bunun dışında yine ülkenin saygın kuruluşlarından ve yurtdışında son olarak da davalının ücretini karşıladığı bir seminer sonucu aldığı 31.5.2002 tarihli Kalite Yönetimi seminer belgesi gibi 15 den fazla sertifikası bulunan davacının, yine 356 çalışanı, ISO 9001 kalite belgesi ve ayrıca uluslar arası kalite belgesi bulunan davalı işyerinde kalite güvence şefi olarak çalıştığı,

Davalı yanca ibraz edilen Organizasyon El Kitabının eğitim başlıklı B bendine göre, davacının kalite konularında grup personeline ve diğer bölüm çalışanlarına eğitim vermekle yükümlü olduğu, esasen daha öncede tek başına dahi aynı şekilde eğitimler verdiği,

Son olarak işverenin davacı ve bir çalışanın daha 6.9.2003 Cumartesi günü kalite eğitimi vereceğine ilişkin duyurumu 28.8.2003 tarihinde yaptığı,

Davacının aynı günlü e-mail ile eğitimci olmak özellikleri bulunmadığını ve 6.9.2003 günü İstanbul'da bulunmayacağından bu eğitimi veremeyeceğini cevaben işverene bildirdiği,

Aynı gün işverenin davacıya; seminer tarihinin yıllık izinler dikkate alınarak tespit edildiğini, mazereti nedeniyle eğitimin 13.9.2003 gününe kaydırılabileceğini, hangi günü seçtiğini kendilerine bildirmesi için yeniden e-mail gönderdiği,

Davacının aynı günlü cevabında tarih değiştirilse bile eğitim vermeyeceğini işverene bildirdiği,

Bu kez 29.8.2003 günü işverenin daha üst düzey yöneticisinin, yine e-mail ile davacıya, bu eğitimi vermek görevi olduğundan belirtilen tarihler arasında seçimini yapıp bunu da 2.9.2003'e kadar bildirmesini, aksi takdirde 4857 sayılı İş Yasasına göre yasal işlem yapılacağını ihtaren bildirdiği,

Davacının 2.9.2003 günlü cevabı ile 6 ve 13.9.2003 tarihlerinde ailesel yükümlülüklerini yerine getireceğinden eğitimi, haftalık çalışma saatleri içinde veya 20.9.2003 günü verebileceğini işverene bildirdiği,

İşverenin 5.9.2003 günlü e-mail ile ISO-TS belgelenme süreci içinde eğitimin aksatılamayacağını, bir daha değişiklik yapılmaması kaydıyla eğitimin 13.9.2003 günü verileceğini davacıya bildirdiği,

Bu yazıya herhangi bir cevap vermeyen davacının 11.09.2003 tarihinde işyerinden aldığı sevk ile 22.9.2003 tarihinde işbaşı yapacak şekilde rapor aldığı, bu raporunu da işverene 15.9.2003 günü ibraz ettiği,

22.9.2003 günü tüm bu nedenlerle davacının savunması istendiğinde, savunma yapmayarak sadece 15.9.2003 tarihinde aslını ibraz ettiğini belirterek raporunu yeniden yazılı olarak işverene ibraz ettiği,

İşverenin 22.9.2003 günlü yazı ile; hizmet aktinin 4857 sayılı İş Yasasının 25/2 maddesinin e ve h fıkraları gereğince tazminatsız feshinin gerektiğini ancak kıdemi ve sosyal durumu nedeniyle tazminatsız fesih hakkından vazgeçerek aynı yasanın 17 ve 18. maddelerine göre kıdem ihbar tazminatını ödeyerek feshedildiğini davacıya bildirdiği uyuşmazlık konusu değildir.

Tarafların yukarıda anlatılan konum ve standartları ile olayın anlatılan seyrine göre; davacının asli görevlerinden olan eğitim semineri vermek görevini

önce yapmayacağını bildirmesi, işverenin ihtar niteliğindeki yazısından sonra bu semineri vermeye itiraz etmemesine rağmen seminer için duyuru yapılan tarihten iki gün önce aldığı raporu, aldığı ve seminerden önceki tarihte işverene ve ilgililere bildirerek tedbir alınmasını sağlaması gerekirken, seminerin yapılması gereken gün geçtikten sonra işvereni bilgilendirmesi ve bu konularla ilgili savunması istendiğinde, savunma yerine raporunu yeniden ibraz etmek ile yetinmesi; profesyonellik, çağdaş çalışma ilkeleri ile prensipleri ile bağdaşmaz. Bu durum 4857 sayılı İş Yasasının 18/1. maddesinde sözü edilen ve işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir sebeptir.

Bu nedenle mahkemenin yerinde olmayan gerekçe ile davanın kabulüne karar vermesi usul ve yasaya aykırı olmakla 4857 sayılı İş Yasasının 20/3. maddesi uyarınca mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle

1. Gebze İş Mahkemesinin 23.12.2003 gün ve 2003/28 Esas, 2003/1106 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. Davanın REDDİNE,

3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereğince davalı vekili için takdir edilen TL. ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

5. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

6. Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

7. Davalının yaptığı TL. yargılama giderinin davacıdan alınıp davalıya verilmesine 04.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YÖNETMELİKLER:**Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik
(Resmi Gazete 31.03.2004/25419)****BİRİNCİ BÖLÜM****Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar****Amaç ve Kapsam**

Madde 1 – Bu Yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işyerinde genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle, haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önergeli ölçüde azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işverenin, talebinin uygunluğunun Bakanlıkça tespiti ile işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 – Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 65 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 – Bu Yönetmeliğin uygulanması bakımından;

Bakanlık; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Kurum: Türkiye İş Kurumunu,

Kurum birimi: Türkiye İş Kurumunun il ve ilçelerde kurulu birimlerini,

Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,

Zorlayıcı sebepler: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması ve faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri,

Kısa çalışma: En az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanmasını,

Geçici olarak işin durması: En az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını,

Kısa çalışma ödeneği: Kısa çalışma, işin kısmen veya tamamen durması hallerinde yapılan ödemeyi,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Bildirim ve Talebin Değerlendirilmesi

Bildirim

Madde 4 – Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle geçici olarak işyerindeki işçilerin tamamının veya bir kısmının haftalık ortalama çalışma sürelerini en az üçte bir oranında azaltan ve işyerinde faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işveren, gerekçeleri ile birlikte, Türkiye İş Kurumu ilgili birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur. Ayrıca bu durum, işyerinde ilan edilmek suretiyle işçilere duyurulur.

Bildirimin İçeriği

Madde 5 – Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesi gereğince bildirimde bulunan işveren, bildiriminde;

- a) İşyerindeki genel ekonomik krizin veya zorlayıcı sebeplerin ne olduğunu ve etkilerini,
 - b) İşyerinde kısa çalışmanın başlatıldığı veya faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulduğu süreyi,
 - c) İşyerinde kısa çalışma veya faaliyetin durdurulma kararının işyerinin bütününe ya da belli bölümlerine uygulanacağını,
 - d) Bu uygulama nedeniyle kısa çalışma yaptırılacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile haftalık ortalama çalışma sürelerini ve her bir işçi için ne kadar süreyle kısa çalışma yaptırılacağını,
 - e) Faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması kararı nedeniyle çalıştırılmayacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile her bir işçinin ne kadar süre ile çalıştırılmayacağını,
 - f) İşyerinin unvan, adres, Bakanlık bölge müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını bildirmek,
 - g) İşveren, bildirimde ileri sürdüğü kısa çalışma veya geçici olarak kısmen veya tamamen işin durdurulmasına ait kanıtları başvurusuna eklemek,
- zorundadır.

Genel Ekonomik Krizin Değerlendirilmesi

Madde 6 – Genel ekonomik krizin varlığını, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Ça-

İşma ve Sosyal Güvenlik Bakanı krizin varlığı ve niteliğı hakkında ilgili kuruluşların görüşlerini alarak duruma açıklık getirir.

Zorlayıcı Sebebin Tespiti

Madde 7 – Zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma süresini en az üçte bir oranında azaltan yada faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin, bildirimde bulunduğu veya zorlayıcı sebeplerin varlığının açıkça ortaya çıktığı durumlarda Bakanlık tarafından uygunluk tespiti yapılır.

Sonucun Bildirimi

Madde 8 – Genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin bildirimini uygunluğu ivedilikle Bakanlıkça incelenir. İnceleme sonucu Kuruma bildirilir. Kurum tarafından da işverene ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Kısa Çalışma Ödeneğı

Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

Madde 9 – İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

a) Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin talebinin Bakanlıkça uygun bulunması,

b) Kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesine göre işçilerin, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,

c) İşyerinde genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya faaliyetin kısmen veya tamamen durmasına neden olan sebeplerin en az dört hafta sürmüş olması,

d) İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğı Bildirgesi (Ek-1 form) ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki Kurum birimine müracaat etmesi,

gerekmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi

Madde 10 – Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır. Bu miktar sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak

hesaplanan günlük ortalama net kazancının yüzde ellisidir. Ancak bu miktar, onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin netini geçemez.

Kısa çalışma ödeneği, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşmaz.

İşçiye kısa çalışma süresine ait ücreti, işverence durdurulan veya azaltılan süreye ilişkin kısa çalışma ödeneği işçinin kısa çalışma ödeneği bildirgesi ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki Kurum birimine başvurusu durumunda, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesindeki esaslara göre Kurumca ödenir.

Faaliyetin kısmen durdurulması halinde, kısa çalışma ödeneği, normal haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde verilir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primleri İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır.

İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.

Kurum birimi, kısa çalışmadan etkilenen işçilerin başvurusunu, izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırır. Kısa çalışma ödeneği, kısa çalışmadan etkilenen işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonuna kadar ödenir.

Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

Madde 11 – Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde kısa çalışma ödeneği kesilir.

Kısa çalışma ödeneğinin kesildiği süre içerisinde bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.

Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

Madde 12 – İşverenler, ilan ettiği süreden önce, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadırlar. İşçiler de bildirimde belirtilen tarihte işbaşı yaparlar. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
Son Hükümler**Yürürlük**

Madde 13 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (Resmi Gazete 06.04.2004/25425)

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve Kapsam

Madde 1 – Bu Yönetmeliğin amacı, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık normal çalışma süresinin dışında yapılacak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 – Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 – Bu Yönetmelikte geçen:

- a) Fazla çalışma: İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmaları,
- b) Fazla sürelerle çalışma: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaları ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti

Madde 4 – Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saatbaşına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme

döneminde meydana getirilen parça veya iş tuturları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir.

Fazla Çalışmada Sınır

Madde 5 – Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz. bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

Serbest Zaman

Madde 6 – Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, 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.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.

Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

Madde 7 – Aşağıda sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.

a) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde,

b) Aynı Kanunun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında.

Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

Madde 8 – Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

a) 18 yaşını doldurmamış işçiler,

b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,

c) İş Kanununun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,

d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz.

Fazla Çalışma Yaptırılacak İşçinin Onayı

Madde 9 – Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.

Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.

Fazla Çalışmanın Belgelenmesi

Madde 10 – İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
Yürürlük ve Yürütme**Yürürlük**

Madde 11 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

**Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında
Yönetmelik
(Resmi Gazete 06.04.2004/25425)**

**BİRİNCİ KISIM
Genel Hükümler**

**BİRİNCİ BÖLÜM
Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar**

Amaç

Madde 1 – Bu Yönetmeliğin amacı, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemektir.

Kapsam

Madde 2 – Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanunun 71 inci maddesi gereğince, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları kapsar.

Dayanak

Madde 3 – Bu Yönetmelik, 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 – Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Müfettiş : Baş iş müfettişi, iş müfettişi ve yetkili iş müfettişi yardımcılarını,

Genç işçi : 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi,

Çocuk işçi : 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi,

Hafif iş : Yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre;

a) Çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan,

b) Okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri,

Ağır ve tehlikeli iş: 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen işleri,

ifade eder.

İKİNCİ KISIM

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri ve Çalıştırılmayacakları İşler ile Çalışma Koşulları

BİRİNCİ BÖLÜM

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri ve Çalıştırılmayacakları İşler

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları

Madde 5 – Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır.

Çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da yetkili makamlar tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler.

İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir.

Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler Ek-1'de, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler Ek-2'de ve 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler Ek-3'te belirtilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

Çalışma Koşulları

Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri

Madde 6 – Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir.

Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmidört saatlik zaman diliminde, kesintisiz ondört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.

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 birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşmaz.

İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.

Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Madde 7 – 4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanısıra;

a) İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler,

b) İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler,

c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler,

çalışma süresinden sayılır.

Hafta Tatili

Madde 8 – Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Madde 9 – Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Yıllık Ücretli İznin Kullanılması

Madde 10 – Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir.

Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.

ÜÇÜNCÜ KISIM
İşverenin ve Devletin Yükümlülükleri

BİRİNCİ BÖLÜM
İşverenin Yükümlülükleri

Çocuk ve Genç İşçileri Çalıştıramayacak İşverenler

Madde 11 – Çocuk ve genç işçileri;

- a) Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen,
 - b) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan,
- işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar.

İş Sözleşmesi ve Belge Yükümlülüğü

Madde 12 – İşveren:

- a) Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.
- b) Okula devam eden çocuk ve genç işçiden çalıştırmaya başlamadan önce, öğrenci olduğuna dair belge ister. Bu belgeyi özlük dosyasında muhafaza eder.
- c) Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.

İşverenin Eğitim ve Diğer Yükümlülükleri

Madde 13 – İşveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir.

İşveren, çocuk ve genç işçinin işe başlamasından önce veya çalışma esnasında, çalışma koşullarında değişiklik olması gerektiği hallerde, bu değişikliği yapabilmesi için aşağıdaki hususları göz önünde bulundurmalıdır.

- a) İşyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi,
- b) Kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri,
- c) İş organizasyonları,
- d) Çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi.

Değerlendirmeye göre çocuk ve genç işçilerin fiziki veya zihinsel gelişmeleri ile güvenlikleri yönünden risk tespit edilirse, en kısa sürede gerekli tıbbi kontrollerin yapılması gerekmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

Devletin Yükümlülükleri

Eğitim

Madde 14 – Bakanlık;

a) Çalışan çocuk ve gençlerle ilgili konularda ailelerin, işçi ve işveren sendikalarının, meslek kuruluşlarının, işverenlerin, toplum ve bireylerin duyarlılaştırılması ve bilgilendirilmesi amacıyla seminer, toplantı, konferans, sempozyum benzeri eğitim programları düzenler, bu amaçla kitap, broşür, dergi yayınlar ve eğitim materyali hazırlar.

b) Çalışan çocuk ve gençlere yönelik olarak çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, yasal hakları ve benzeri konularda eğitim seminerleri düzenler ve çalışan çocuk ve gençlerin bu programlara katılımının sağlanması için gerekli tedbirleri alır.

c) Çocuk ve genç çalıştırılan işyerlerinde ve işlerde, kontrol ve denetim yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlarda konu ile ilgili çalışanlara bu konudaki mevcut yasal düzenlemeler ve bunların uygulanması ile gerekli diğer hususlarda eğitim semineri verir.

İnceleme-Araştırma

Madde 15 – Bakanlık, çocuk çalıştırılan işyerlerinde ve işlerde, çocuk ve genç işçilerin sağlık durumları, fiziksel, zihinsel, sosyal ve mesleki gelişimleri, iş sağlığı ve güvenliği koşulları ve çalışma ilişkileri konularında inceleme ve araştırmalar yapar. İnceleme ve araştırmalar ile elde edilen bulguları, sorunları ve çözüm yollarını içeren bilgileri yayınlar.

Koordinasyon ve İşbirliği

Madde 16 – Bakanlık, çocuk ve genç işçiler ile ilgili kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler ve gönüllü kuruluşlar ile işbirliği yapar ve bu kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlar.

Yürürlük

Madde 17 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 18 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

Ek-1**Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler**

1. Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
2. Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,
3. Esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri,
4. Büro hizmetlerine yardımcı işler,
5. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımı ve satımı işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),
6. Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,
7. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,
8. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),
9. Spor tesislerinde yardımcı işler,
10. Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri,

Ek-2**Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler**

1. Meyve ve sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri,
2. Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri,
3. Helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri,
4. Kasaplarda yardımcı işler,
5. Çay işlemesi işleri,
6. Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,
7. Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler,
8. Süpürge ve fırça imalatı işleri,
9. Elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum taşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya imalatı işleri,

10. Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkanlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri,

11. Büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler,

12. İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri,

13. İçkili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektöründeki işler,

14. Diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri,

15. Yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri,

16. Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri,

17. Sandık, kutu, fıçı ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamışlan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri,

18. Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler (fırın işleri ve silis ve quartz tozu saçan işler hariç),

19. El ilanı dağıtım işleri,

20. Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quartz tozu saçan işler, ısıtma işlemi, renklendirme ve kimyasal işler hariç),

21. Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademe-leri hariç),

22. Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri,

23. Balıkthane işleri,

24. Şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler,

25. Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fıçılama, istifleme ve benzeri işler,

26. Su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri,

27. Sandal, kayık ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamir işleri (boya ve vernik işleri hariç).

Ek-3**Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmayacakları İşler**

1. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler,
2. Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işler,
3. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalışmasının yasaklandığı işler,
4. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği kapsamındaki işler,
5. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan işler,
6. Alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işleri,
7. Parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işler.
8. Gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işler,
9. Aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işler ile sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işler,
10. Radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işler,
11. Müharek makineler kullanılarak yapılan işler,
12. Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler,
13. Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işler,
14. Para taşıma ve tahsilat işleri,
15. İş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine olanak sağlamayan işler (eğitim amaçlı işler hariç),
16. Meslek eğitim programı gereği staj nedeni ile yapılan çalışmalar hariç, güzellik salonlarında yapılan yüz, vücut bakımı ve estetiği, epilasyon ve masaj işleri,
17. Açık bir şekilde veya uzman hekim raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işler,

18. Toksik, kanserojen, nesil takip eden genler zararlı veya doğmamış çocuğa zararlı veya herhangi bir şekilde insan sağlığını etkileyen zararlı maddelerle ilgili işler,

19. Eğitim, deney eksikliği güvenlik konusunda dikkat eksikliğine bağlı olarak gençlerin maruz kalabileceği kaçınılması veya fark edilmesi mümkün olmadığına inanılan iş kazası riski taşıyan işler.

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği (Resmi Gazete 06.04.2004/25425)

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç ve Kapsam

Madde 1 – Bu Yönetmeliğin amacı, karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 – Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 76 ncı maddesinin birinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 – Bu Yönetmelikte geçen;

Haftalık iş günleri: Bir haftalık süre içinde çalışılan günlerin toplamını,

Çalışma dönemi: İşin yapılmasının gerektirdiği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresini,

Çalışma süresi: Bir çalışma dönemindeki toplam iş süresini, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Çalışma Dönemi

Madde 4 – Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre, en çok altı ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirlenir.

Çalışma Süresi

Madde 5 – Bir çalışma dönemindeki çalışma süresi, bu dönem içindeki hafta sayısının, haftalık çalışma süresi çarpımı sonunda bulunan miktarı aşamaz.

Çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği hallerde, çalışma süresi iş günü üzerinden ve her iş günü 7,5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanır.

Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. Ancak kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez.

Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Günlük Çalışma Süresi

Madde 6 – Günlük çalışma sürelerin uygulanmasında;

a) Günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasiya ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez.

b) 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen Yönetmeliğin, günlük çalışma sürelerine ilişkin hükümlerine uyulması zorunludur.

c) 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesinde öngörülen Yönetmelik hükümleri saklıdır.

Ara Dinlenmesi

Madde 7 – İşçilere 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilir.

Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir.

Günlük Dinlenme

Madde 8 – İşçiler, 24 saatlik süre içinde kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz.

Hafta Tatili

Madde 9 – Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışan işçilere haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur.

İşçi Postaları

Madde 10 – Bu Yönetmelik kapsamına giren ve postalar halinde çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçi posta sayısı her bir postanın günlük çalışma süresi bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde belirtilen süreleri aşmayacak şekilde düzenlenir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 76 ncı maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen Yönetmeliğin, bu Yönetmeliğe aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

Fazla Çalışma

Madde 11 – Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma, bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmadır.

Bir çalışma dönemi içinde, izinli veya raporlu bulunmaları veya işe yeni başlamaları veya işten ayrılmaları nedeniyle tam olarak çalışamayan veya işyerindeki zorlayıcı nedenlerle tam olarak çalıştırılamayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanır.

Bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların toplamı 270 saati aşamaz.

Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde yapılacak fazla çalışmalarda 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin son fıkrasında öngörülen Yönetmeliğin, bu Yönetmeliğe aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

Zorunlu ve Olağanüstü Durumlarda Fazla Çalışma

Madde 12 – 4857 sayılı İş Kanununun 42 nci ve 43 üncü maddeleri ile 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi hükümleri ve Yönetmelik kapsamına giren işlerde de uygulanır.

Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri

Madde 13 – Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri; çalışma süresi içinde ve 4857 sayılı İş Kanununun 70 inci maddesinde öngörülen Yönetmeliğin, bu Yönetmeliğe aykırı olmayan hükümleri uyarınca yapılır.

İşçilerin Yatacakları Yerin veya Oturdukları Yere Gitmelerinin Sağlanması

Madde 14 – Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin günlük çalışmalarının oturdukları yer dışında sona ermesi halinde işveren, işçilerin oturdukları yere kadar gitmelerini veya yatacak yeri sağlamakla yükümlüdür.

Hizmet Sözleşmesinin Feshinde Yükümlülük

Madde 15 – 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesi ile 25 inci maddesinin I ve III numaralı bentleri uyarınca, işçinin iş sözleşmesinin oturduğu yer dışındaki bir yerde feshi halinde, sözleşmede başka bir hüküm yoksa, işveren işçinin oturduğu yere kadar gitmesini sağlamakla yükümlüdür.

Çalışma Tablo ve Çizelgeleri

Madde 16 – İşverenler düzenleyecekleri tablo ve cetvellerde;

a) Her çalışma döneminde hareket halindeki taşıtlarda, işin yürütüm ve düzeninden sorumlu olan ile işveren veya işveren vekilini,

b) Çalışma dönemini,

- c) İşin günlük başlayış ve bitiş saatlerini,
- d) Ara dinlenmesini ve günlük dinlenme zamanlarını,
- e) Hafta tatili günlerini,

göstermek, bunları idare büroları ile taşıtlarda bulundurmak, varsa 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 üncü maddesi anlamında atanmış işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdürler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 17 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 18 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

**Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına
İlişkin Yönetmelik
(Resmi Gazete 06.04.2004/25425)**

**BİRİNCİ BÖLÜM
Amaç, Kapsam ve Dayanak**

Amaç

Madde 1 – Bu Yönetmeliğin amacı, tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışan işçilerin, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, iş sözleşmesi, ücret ve işin düzenlenmesi ile ilgili hususları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 – Bu Yönetmelik ellibir ve daha fazla işçinin çalıştığı tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçileri ve işverenleri kapsar.

Dayanak

Madde 3 – Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 111 inci maddesinin ikinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

**İKİNCİ BÖLÜM
İş Sözleşmesi, Ücret ve Çalışma Süreleri**

İş Sözleşmesi

Madde 4 – Tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışanlarla işverenleri arasında yapılan iş sözleşmesinde; 4857 sayılı İş Kanununun 8 inci maddesinde belirtilen hususlar ve işin niteliği itibarı ile bulunması gereken sair hususlar yer alır.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunludur.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde, işveren birinci fıkra hükümlerine uygun olarak yazılı belge vermek zorundadır.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 16 ncı maddesi uyarınca birden çok işçinin meydana getirdiği takımı temsilen bu işçilerden biri, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle takım sözleşmesi yapabilir.

Ücret Ödenmesi

Madde 5 – İşçilere ücretleri, bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından en geç ayda bir Türk parası ile işyerinde ödenir veya bankada özel olarak açılan işçinin hesabına yatırılır.

Ücret Hesap Pusulası

Madde 6 – İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

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

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

Günlük ve Haftalık çalışma süresi

Madde 7 – Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre, iklim, mevsim koşulları ve tarım ve ormandan sayılan işlerin niteliği göz önünde bulundurularak, sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça haftanın günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı biçimde dağıtılabilir. Çalışma sürelerinin uygulama biçimi 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkraları ile 69 ve 76 ncı maddelerinde öngörülen Yönetmelikler çerçevesinde belirlenir. İş Kanununun 66 ncı maddesinde belirtilen süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

Aynı Kanununun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Fazla Çalışma

Madde 8 – Denkleştirme esasının dışında haftada 45 saati aşan çalışmalarda İş Kanununun 41, 42 ve 43 üncü maddeleri ile 41 inci maddenin son fıkrasınca öngörülen Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Ara Dinlenmesi

Madde 9 – 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesine göre günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verilir.

Çalışma Çizelgesi

Madde 10 – İşveren tarafından, işçilerin günlük çalışma saatleri ile tatil ve çalışılmayan günleri gösteren günlük çalışma çizelgesi düzenlenir. Bu çizelgede işçi ve işverenin imzası yer alır.

Duyuru

Madde 11 – Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işçilere duyurulur.

Hafta Tatili ve Ücreti

Madde 12 – İşçilere, tatil gününden önce 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesine göre belirlenen çalışma sürelerini tamamlamış olmaları koşulu ile aynı Kanunun 46 ncı maddesine göre 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili verilir.

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

Genel Tatil ve Ücreti

Madde 13 – 4857 sayılı İş Kanununun 44 üncü maddesi uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tarım ve orman işçilerinin çalıştırılıp çalıştırılmayacağı iş veya toplu iş sözleşmelerinde belirlenir.

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

Bu günlere ilişkin ücretler, 4857 sayılı İş Kanununun 47 nci maddesi uyarınca önedir.

Yıllık Ücretli İzin

Madde 14 – İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 53, 54, 55, 56 ve 57 nci maddeleri hükümlerine göre yıllık ücretli izni verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**Son Hükümler****Yürürlükten Kaldırılan Hükümler**

Madde 15 – 16/4/2003 tarihli ve 25081 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tarımdan Sayılan İşlerde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 16 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 17 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (Resmî Gazete 06.04.2004/25425)

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç ve Kapsam

Madde 1 – Bu Yönetmeliğin amacı, çalışma sürelerinin uygulanmasına ilişkin esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 – Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Çalışma Süresi

Madde 3 – Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz.

Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin son fıkrası hükmü saklıdır.

Haftalık Normal Çalışma Süresi

Madde 4 – Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir.

Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.

Bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında;

a) 4857 sayılı İş Kanununun 41, 42 ve 43 üncü maddeleri,

b) 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi

hükümleri uygulanır.

Denkleştirme Esasına Göre Çalışma

Madde 5 – Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilecektir.

Parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de bu Yönetmeliğin denkleştirmeye ilişkin hükümleri uygulanır.

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.

Kısmi Süreli Çalışma

Madde 6 – İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

Telafi Çalışması

Madde 7 – Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve gene 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 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır.

Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.

Günlük Çalışma Süresinin Duyurulması

Madde 8 – Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere uygun araçlarla duyurulur.

Yapılan işlerin niteliğine göre, işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

Çalışma Süresinin Belgelenmesi

Madde 9 – İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.

Günlük Çalışma Süresinden Daha Az Çalışılacak İşler

Madde 10 – Sağlık kuralları bakımından, günde, ancak 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde çalışan işçiler hakkında, iş süreleri yönünden, İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen yönetmelik hükümleri uygulanır.

Sınırlandırma

Madde 11 – Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
Yürürlük ve Yürütme**Yürürlük**

Madde 12 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 13 – Bu yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

**Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin
Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
(Resmi Gazete 07.04.2004/25426)**

**BİRİNCİ BÖLÜM
Amaç, Kapsam ve Dayanak**

Amaç ve Kapsam

Madde 1 – Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, gece çalışmalarına, hafta tatillerine ve ara dinlenmesine ilişkin özel usul ve esaslar bu Yönetmelikle düzenlenmektedir.

Dayanak

Madde 2 – Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 76 ncı maddesinin ikinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

**İKİNCİ BÖLÜM
Usul ve Esaslar**

Düzenleme ve İlan Yükümlülüğü

Madde 3 – İşveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür.

İşçi Postaları Sayısının Düzenlenmesi

Madde 4 – İşçi postaları;

a) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir.

b) Bu maddenin (a) bendi dışında kalan ve işçi postaları ile yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenir.

c) Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde işçi postaları sayısı, her bir postanın çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenir.

d) İşçi postaları sayısının düzenlenmesinde, 10/9/1960 tarihli ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 43 üncü maddesi hükümleri gözönünde tutulur.

Gece Çalıştırılma Yasağı

Madde 5 – 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan gece dönemine denk düşen 20.00.-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.

Ücretten İndirim Yapılamayacağı

Madde 6 – Bir işçi postası ile yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da üç posta halinde çalışılan işlerde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden her şekilde olursa olsun indirim yapılamaz.

Gece Çalışma Süresi

Madde 7 – Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, İş Kanununun 42 ve 43 üncü maddeleri ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 70 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen haller dışında, işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır.

Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.

İşçi Postalarının Değişme Süresi

Madde 8 – Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir.

Zorunluluk olmadıkça işçilerin postaları değiştirilemez. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesi uyarınca, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, olanakların elverdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği gözönünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Posta Değişiminde Dinlenme Süresi

Madde 9 – Posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Bu hüküm, postası değiştirilen işçilere de uygulanır.

Ara Dinlenmesi

Madde 10 – Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verilir. İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir.

Hafta Tatili

Madde 11 – Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.

İsim Listeleri

Madde 12 – İşveren veya işveren vekilleri, postalar işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 13 – Bu Yönetmelik, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.