

İş Kanunu

Kanun · İşK · No: 4857

Madde 1

Amaç

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

Madde 2

Tanımlar

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.

Madde 3

İşyerini bildirme

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

Madde 4

İstisnalar

Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- Çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,

g) Rehabilit  edilenler hakkında,

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

Madde 5

Eşit davranma ilkesi

Madde 5 - (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

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

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

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

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

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

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

Madde 6

İşyerinin veya bir bölümünün devri

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuk  bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Madde 7

Geçici iş ilişkisi

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı

şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz. Geçici işçinin iş sözleşmesi devam etmekteyken geçici iş ilişkisi kurulan işverene ücretini ödememesi halinde asıl işveren, geçici işçiye karşı ücretinden kaynaklanan yükümlülüklerinden geçici işçiyi çalıştıran işveren ile birlikte sorumludur.

Madde 8

İş sözleşmesinin tanımı ve şekli

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler her türlü resmî harç ve damga vergisinden muaftır.

Madde 9

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türlerde oluşturulabilir. Belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yazılı şekilde yapılır. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Madde 10

Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Madde 11

Çağrı üzerine çalışma

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmî süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi

içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşveren, işçiyi çağırmadığı takdirde dahi işçiye ücretini ödemek zorundadır.

Madde 12

Deneme süreli iş sözleşmesi

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Madde 13

Belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi ve sınırları

İş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığına ilişkin sınırlamalar 9 uncu madde uyarınca düzenlenir. Belirli süreli iş sözleşmeleri 9 uncu maddede belirtilen haller dışında kalan işler bakımından da yapılabilir.

Madde 14

Nesafet kurallarına aykırılık

Tarafların iş sözleşmesini ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olarak feshetmesi durumunda, karşı taraf tazminat talep edebilir.

Madde 15

Askere alma hali

İşçinin askerlik hizmeti dolayısıyla iş sözleşmesini feshetmesi halinde, kıdem tazminatına hak kazanır. Bu durumda işçi, askerlik hizmetinin başlamasından itibaren iş sözleşmesini feshedebilir.

Madde 16

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre işlemez.

Madde 17

Sürelî fesih ve ihbar önelleri

Madde 17 - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

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

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

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

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Madde 18

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

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

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

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

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

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

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

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

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

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

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

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

Madde 19

Sözleşmenin feshinde usul

Madde 19 - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

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

Madde 20

Fesih bildirimine itiraz ve usulü

Madde 20 - (Değişik birinci fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren **bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.**

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, **iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir**. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

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

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

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

Madde 21

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

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

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

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

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

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

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

- a) İşe başlatma tarihini,
- b) Üçüncü fıkra düzenlenene ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
- c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkra düzenlenene tazminatın parasal miktarını,

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

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

Madde 22

Çalışma koşullarında değişiklik

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Madde 23

İşçinin yeni iş arama izni

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanabilir. İşveren iş arama izni vermez veya noksan kullandırır o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Madde 24

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

Madde 25

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin

bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeaksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

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

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

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

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

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

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

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

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

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

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

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

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

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

uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

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

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

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

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

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

Madde 26

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

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

Madde 27

Sürelili fesihte usul ve yükümlülükler

İşveren, iş sözleşmesini feshettiğini yazılı olarak ve sebep göstererek bildirmek zorundadır. Bu madde, 18 inci maddedeki otuz işçi ölçütünün altındaki işyerleri için de geçerli olup işveren feshin haklı sebebe dayandığını iddia ediyorsa bunu ispatlamakla yükümlüdür.

Madde 28

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

Askerlik, kanundan doğan çalışma veya herhangi bir kanundan doğan yükümlülük nedeniyle işten ayrılan işçinin iş sözleşmesi belirli süreli olsa dahi feshedilmiş sayılır.

Madde 29

Toplu işçi çıkarma

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

işine son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır. Toplu işçi çıkarma bildiriminden sonra iş sözleşmeleri en erken otuz gün sonra feshedilir.

Madde 30

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu

(Mülga: 15/5/2008-5763/23 md.)

Madde 31

İş sözleşmesinin sona ermesinde bildirim yükümlülüğü

İşveren, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçinin talebi üzerine, işin türünü ve süresini belirten bir belge vermek zorundadır.

Madde 32

Ücret ve ücretin ödenmesi

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

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

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

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

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

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

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

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Madde 33

Ücretin gününde ödenmemesi

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle çalışmadığı günler için iş sözleşmesi feshedilmiş sayılmaz ve işveren bu süre için işçiye ücret ödemekle yükümlüdür.

Madde 34

Ücret hesap pusulası

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, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Madde 35

Ücret kesme cezası

İşçinin ücretinden ceza olarak kesinti yapılması ancak toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde gösterilen hallerde mümkündür. İşçi ücretinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Madde 36

Ücretin saklı kısmı

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile bireyleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Madde 37

Ücretin korunması

İşveren, işçiye ücret ödemesini, işçiye mal veya hizmet satmak veya işçiye belirli bir harcamaya zorlamak suretiyle sınırlandıramaz.

Madde 38

Asgari ücret

Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir. Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, işçilerin geçim şartları ve enflasyon hedefi de göz önünde bulundurulur. Asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından en geç iki yılda bir belirlenir.

Madde 39

Genel bakımdan çalışma süresi

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört ay kadar artırılabilir.

Madde 40

Telafi çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Madde 41

Fazla çalışma

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati

aşan çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Madde 42

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

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

Madde 43

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla ülke savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

Madde 44

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.

Madde 45

Ara dinlenmesi

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

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

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

c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Madde 46

Çalışılmayan günlerin ücreti

İşveren, işçinin çalışmadığı hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın ücretini öder. Bu ücret işçinin günlük normal çalışma süresi karşılığıdır.

Madde 47

Genel tatil ücreti

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Madde 48

Gece süresi ve gece çalışmaları

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilir. İşçinin gece çalışması yedibuçuk saati geçemez.

Madde 49

Gece çalıştırma yasağı

Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikte gösterilir.

Madde 50

Yıllık ücretli izin hakkı

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Nitelikleri bakımından bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Madde 51

İzin süreleri

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

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

- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,
az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Madde 52

İznin uygulanması

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Ancak tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Madde 53

İzin ücreti

İşçiye yıllık izin süresine ilişkin ücreti, izne başlamadan önce peşin olarak ödenir veya avans olarak verilir. Yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler bakımından bu süreye rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenmez.

Madde 54

İznin kaydedilmesi

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir bir kayıt tutmak zorundadır.

Madde 55

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler.
- Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler.
- Grev ve lokavt süresi.
- İşveren tarafından verilen diğer izinler.
- Kısa çalışma süreleri.
- Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri.

Madde 56

Yıllık ücretli izin hakkının kalkması

İşçinin iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

Madde 57

Yıllık ücretli izinlere ait yönetmelik

Yıllık ücretli izinlerin uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Madde 58

Ücretsiz izin

İşveren, işçiye talebi üzerine ücretsiz izin verebilir. Bu izin süresi yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış gibi sayılmaz.

Madde 59

Hasta ve doğum izni

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. İşçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı izin süresi doğum sonrasına eklenir. İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Madde 60

Mazeret izni

İşçiye, evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir.

Madde 61

Süt izni

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

Madde 62

İş arama izni (yeniden düzenleme)

İşçiye yeni iş arama izni hususu 23 üncü maddede düzenlenmiştir.

Madde 63

Çalışma süresinden sayılan haller

Aşağıda belirtilen süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c) İşçinin işinde ve her an işverenin emrine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

Madde 64

Çalışma süresinden sayılmayan haller

Aşağıdaki süreler çalışma süresinden sayılmaz:

- a) Ara dinlenmeleri.
- b) İşçinin, işveren tarafından işyeri dışında çalıştırılmak üzere götürülüp getirilmesi sırasında araçta geçen süreler.
- c) İşçiye, işveren tarafından kendi işyeri veya işletmesi dışında bir görev verilmesi halinde, işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- d) İşçinin, işverence kendisine verilen iş dışında, kendi isteğiyle yaptığı işlerde geçen süreler.

Madde 65

Gece postaları

Gece çalışması yedibuçuk saati geçemez. Bu hüküm; turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işverenin işçileri için uygulanmaz.

Madde 66

Çalışma süresi ile ilgili yönetmelik

Çalışma süresi ile ilgili usul ve esaslar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Madde 67

Postalar halinde çalışma

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

Madde 68

Çalışma süresi ile ilgili hükümlere aykırılık

Çalışma süresine ve buna dair hükümlere aykırı olarak işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.

Madde 69

İş güvenliği ve sağlığı

(6331 sayılı Kanuna yapılan atıfla düzenlenmiştir.)

Madde 70

Çalışma hayatı ile ilgili genel hükümler

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve işçilerin yükümlülükleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlenmiştir.

Madde 71

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

Madde 72

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

Elli ve daha fazla işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere bir kurul oluşturur.

Madde 73

İş kazası ve meslek hastalığı

İş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olaydır. Meslek hastalığı, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğranılan geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

Madde 74

İş kazasının bildirilmesi

İşveren, iş kazasını, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Sosyal Güvenlik Kurumuna en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirmekle yükümlüdür.

Madde 75

Meslek hastalığının bildirilmesi

İşveren, meslek hastalığını öğrendiği tarihten itibaren üç işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür.

Madde 76

İş kazası ve meslek hastalığı soruşturması

İş müfettişleri, iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelen işyerlerinde gerekli inceleme ve soruşturmayı yapmakla yükümlüdürler.

Madde 77

İhbar tazminatı

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İş sözleşmesinin 24 ve 25 inci maddelerdeki nedenlere dayanılarak feshedilmesi halinde tarafların tazminat talep hakkı saklıdır.

Madde 78

Kıdem tazminatı

Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre hesaplanır ve ödenir. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin en az bir yıl çalışmış olması ve iş sözleşmesinin belirli sebeplerle sona ermesi gerekir.

Madde 79

Kötüniyet tazminatı

İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin, işverenin fesih hakkını kötüye kullanarak iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatı ödenir.

Madde 80

Çalışma belgesi

İşveren, işten ayrılan işçiye, işin türünün ve süresinin ne olduğunu belirten bir belge vermek zorundadır. Bu belgede işçinin ahlak ve yeterliliğine ilişkin değerlendirmeye yer verilemez.

Madde 81

İbraname

Taraflar iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte karşılıklı olarak birbirlerini ibra edebilirler. İbranamenin geçerliliği, işçinin işverenden alacaklarının tam olarak ödenmesine bağlıdır.

Madde 82

Yükümlülüklerin süresi

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde işverenin işçiye karşı yükümlülüklerinden doğan alacaklar için zamanaşımı süresi beş yıldır.

Madde 83

İş hukukunda zamanaşımı

İş sözleşmesinden doğan alacaklar, beş yıllık zamanaşımına tabidir. Yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı alacaklarında zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

Madde 84

Düzenleme yetkisi

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak yönetmelikler çıkarabilir.

Madde 85

İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü

(6331 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.)

Madde 86

Ağır ve tehlikeli işler

On altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile her yaştaki kadın işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli olduğu bir yönetmelikle belirlenir.

Madde 87

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma şartları

Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine engel olmayan hafif işlerde çalışabilirler. Çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz.

Madde 88

Kadın işçilerin çalıştırılma şartları

Kadın işçiler, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle çalıştırılmazlar. Çoğul gebelik halinde bu süreye iki hafta eklenir. Kadın işçiye isteği halinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde birbuçuk saat süt izni verilir.

Madde 89

Engelli işçi çalıştırma zorunluluğu

Elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işverenleri yüzde üç, kamu işverenleri ise yüzde dört engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdür.

Madde 90

İşçi özlük dosyası

İşveren, çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemek zorundadır. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamakla yükümlüdür. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kurallarına ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

Madde 91

İşyeri hekimi

(6331 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.)

Madde 92

İş güvenliği ile ilgili hükümler

İşveren, işyerinde işçinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlere uymakla yükümlüdürler.

Madde 93

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.

Madde 94

İdari para cezaları

Bu Kanun hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekili hakkında ilgili maddelerde belirtilen idari para cezaları uygulanır.

Madde 95

Uygulama yönetmelikleri

Bu Kanunun uygulanması ile ilgili yönetmelikler Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılır.

Madde 96

İstihdam politikası

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Madde 97

İş ve işçi bulma

İş ve işçi bulma hizmetleri, Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülür. Özel istihdam büroları, ilgili mevzuat çerçevesinde iş ve işçi bulmaya aracılık edebilir.

Madde 98

İş müfettişlerinin yetkileri

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemekle görevli iş müfettişleri, işyerlerine girebilir, gerekli inceleme ve soruşturmayı yapabilir, işveren ve işçilerden bilgi isteyebilir.

Madde 99

İşverenin bildirim yükümlülüğüne aykırılık

3 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğüne uymayan işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.

Madde 100

İşçi çalıştırmaktan men

İşveren, işçinin iş sözleşmesini, belirli nedenlerle feshetmesi halinde, bu fesih nedeniyle işçi hakkında belirli bir süre işçi çalıştırmaktan men edilebilir.

Madde 101

İdari para cezalarına itiraz

Bu Kanunda öngörülen idari para cezalarına karşı tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde idare mahkemesine itiraz edilebilir.

Madde 102

Yürürlükten kaldırılan hükümler

1475 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun mülga hükümlerine atıfla, bu Kanun kapsamı dışındaki iş ilişkileri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanun hükümleri uygulanır.

Madde 103

Geçici hükümler

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte mevcut olan iş sözleşmeleri, bu Kanunun yürürlük tarihinden itibaren bu Kanun hükümlerine tabi olur. Ancak, bu Kanunun yürürlük tarihinden önce düzenlenmiş toplu iş sözleşmeleri, süreleri sonuna kadar geçerliliğini korur.

Madde 104

Yönetmelikler

Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler, Kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca çıkarılır.

Madde 105

Kaldırılan hükümler

1475 sayılı İş Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi yürürlükteadır.

Madde 106

Geçici Madde 1

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik yürürlüğe girinceye kadar mevcut yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Madde 107

Geçici Madde 2

Bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak çıkarılması gereken yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar, mevcut tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Madde 108

Geçici Madde 3

Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde sonuçlandırılır.

Madde 109

Yazılı veya elektronik bildirim

Madde 109 – (Başlığı ile Birlikte Değişik:20/7/2025-7555/23 md.)

Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.

Madde 110

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri

(6331 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.)

Madde 111

Geçici Madde 4

Bu Kanunun yayımı tarihinde mevcut iş müfettişleri, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra da görevlerine devam ederler.

Madde 112

Geçici Madde 5

Bu Kanunun 101 inci maddesinde öngörülen idari para cezaları, her yıl yeniden değerlendirilme oranında artırılır.

Madde 113

Yardımlaşma sandıkları

İşverenler, işçilerin yararına olmak üzere yardımlaşma sandıkları kurabilirler. Bu sandıklar özel kanun hükümlerine tabidir.

Madde 114

Çeşitli ve son hükümler

Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ile 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır.

Madde 115

İş hayatında kadın-erkek eşitliği

İşveren, iş ilişkisinde cinsiyet, medeni hal gibi nedenlerle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Cinsiyet, medeni hal ve gebelik nedeniyle ayrımcılık yasağı özellikle işe alım, çalışma şartları, yükselme ve işten çıkarma hallerinde gözetilir.

Madde 116

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)

İşveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşçinin maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle uğradığı zararların tazminini talep hakkı saklıdır.

Madde 117

İşyeri sendika temsilcisi

Sendika temsilcileri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre belirlenir ve korunur.

Madde 118

İş sözleşmesi türleri

İş sözleşmeleri, belirli süreli, belirsiz süreli, tam süreli, kısmi süreli, deneme süreli, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, takım sözleşmesi gibi çeşitli türlerde kurulabilir.

Madde 119

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik

İşverenin iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapabilmesi için işçinin yazılı onayını alması gerekir. Yazılı onay alınmaksızın yapılan değişiklik işçiyi bağlamaz.

Madde 120

Yürürlük

Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 121

Yürütme

Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Madde 122

Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

4857 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN MEVZUATIN

4857 Sayılı Kanunun Değiştirilen Maddeleri

1.

4884

17/6/2003

17/6/2003

-

3

2.

5378

7/7/2005

7/7/2005

-

108

3.

5538

12/7/2006

12/7/2006

-

2, 81

4.

5728

8/2/2008

8/2/2008

-

107, 108

5.

5754

8/5/2008

8/5/2008

-

32, 102

6.

5763

26/5/2008

26/5/2008

-

3, 33, 65, 78, 81, 82, 88, 95, 98, 105, 108, 111

7.

5763

26/5/2008

1/7/2008

-

30

8.

5763

26/5/2008

1/1/2009

-

85

9.

5797

19/8/2008

1/7/2008 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde

-

30

10.

5838

28/2/2009

(Mükerrer)

28/2/2009

-

18

11.

6009

1/8/2010

1/8/2010

-

2, 81

12.

6111

25/2/2011

(1. Mükerrer)

25/2/2011

-

74, 91, 92, 108

13.

KHK/665

2/11/2011

(Mükerrer)

2/11/2011

-

30

14.

6270

26/1/2012

26/1/2012

-

99, 100, 101, 102, 103, 104, 105

15.

6353

12/7/2012

12/7/2012

-

30

16.

6331

30/6/2012

30/12/2012

-

2, 4, 7, 25, 63, 69, 71, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86,87, 88, 89, 95, 98, 105, Geçici
Madde 2

17.

6462

3/5/2013

3/5/2013

-

25, 30, 101

18.

6518

6/2/2014

19/2/2014

-

5, 30, Ek Madde 1

4857 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN MEVZUATIN

4857 Sayılı Kanunun Değişen veya İptal Edilen Maddeleri

6552

3, 18, 36, 41, 53, 56, 112

11/9/2014

41inci maddesinin onuncu fıkrası, 63

1/1/2015

6645

41, 46, 55, 63, 69, 71, 104, 112, Ek Madde 2

23/4/2015

6663

13, 74

10/2/2016

6704

56

26/4/2016

6715

7, 14, 63, 99, Geçici Madde 7

20/5/2016

7036

91, 92, Ek Madde 3,

Geçici Madde 8

25/10/2017

20, 21

1/1/2018

KHK/700

2, 36, 39, 43, 54, 55, 92

24/6/2018 tarihinde birlikte yapılan Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Cumhurbaşkanlığı seçimleri sonucunda Cumhurbaşkanının andiçerek göreve başladığı tarihte (9/7/2018)

7166

112, Geçici Madde 9

22/2/2019

Anayasa Mahkemesinin 19/9/2019 tarihli ve E.:2019/42, K.:2019/73 sayılı Kararı

112, Geçici Madde 9

15/10/2019

7226

64

26/3/2020

7244

Geçici Madde 10

17/4/2020

7252

Geçici Madde 10,

Geçici Madde 11

28/7/2020

7429

69

28/12/2022

Anayasa Mahkemesinin 8/11/2023 tarihli ve E.: 2020/75; K.: 2023/188 sayılı Kararı

Geçici Madde 11

23/1/2024

7553

46, 108

14/7/2025

7555

109

24/7/2025

7573

Geçici Madde 12

29/1/2026

7578

74, Ek Madde 2

1/5/2026

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

[6] 18/2/2009 tarihli ve 5838 sayılı Kanunun 32 nci maddesiyle; bu bentte yer alan “Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip” ibaresinden sonra gelmek üzere

“veya yükümlölüklerini yerine getirmek” ibaresi eklenmiştir.

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

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

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

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

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

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

[14] 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK’nin 145 inci maddesiyle, bu fıkra da yer alan “özel kanunla verilmiş yetkiye” ibaresi “Cumhurbaşkanlığı kararnamesine” şeklinde değiştirilmiştir.

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

[17] 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK’nin 145 inci maddesiyle, bu fıkra da yer alan “özel kanunla verilmiş yetkiye” ibaresi “Cumhurbaşkanlığı kararnamesine” şeklinde değiştirilmiştir.

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

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

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

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

[24] 22/4/2026 tarihli ve 7578 sayılı Kanunun 15 inci maddesiyle birinci fıkranın birinci cümlesinde yer alan “doğumdan sonra sekiz” ibaresi “doğumdan sonra onaltı” şeklinde, “toplam onaltı” ibaresi “toplam yirmidört” şeklinde, üçüncü cümlesinde yer alan “üç” ibaresi “iki” şeklinde değiştirilmiştir.

[25] 22/4/2026 tarihli ve 7578 sayılı Kanunun 15 inci maddesiyle bu fıkranın birinci cümlesinde yer alan “onaltı” ibaresi “yirmidört” şeklinde ve “onsekiz” ibaresi “yirmialtı” şeklinde değiştirilmiştir.

[28] 12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı Kanunun 14 üncü maddesiyle, bu maddenin ikinci fıkrasında yer alan “ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları” ibaresi ile üçüncü fıkrasında yer alan “ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

[29] 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK’nin 145 inci maddesiyle, bu fıkra da yer alan “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde” ibaresi “Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikte” şeklinde değiştirilmiştir.

[30] 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanunun 37 nci maddesiyle, bu fıkra da yer alan alan “85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası,” ibaresi madde metninden çıkartılmıştır.

[31] 17/1/2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile bu fıkra da yer alan “ikiyüz milyon lira para cezası” ibaresi “dört yüzelli Türk Lirası idari para cezası” şeklinde değiştirilmiştir.

[32] 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu madde başlığında yer alan “Özürlü” ibaresi “Engelli”, birinci fıkrasında yer alan “özürlü” ibareleri “engelli” şeklinde değiştirilmiştir.

[33] 17/1/2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile bu fıkra da yer alan “yediyüzelli milyon lira para cezası” ibaresi “binyediyüz Türk Lirası idari para cezası” şeklinde değiştirilmiştir.

[34] 17/1/2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan “yüz Yeni Türk Lirası” ibaresi “yüzyirmibeş Türk Lirası” şeklinde, (b) bendinde yer alan “ikiyüz milyon lira para cezası” ibaresi “dört yüzelli Türk Lirası idari para cezası” şeklinde, (c) bendinde yer alan “yüz milyon lira para cezası” ibaresi “ikiyüz yirmi Türk Lirası idari para cezası” şeklinde değiştirilmiştir.

[35] 17/1/2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile bu fıkra da yer alan “yüz

milyon lira para cezası" ibaresi "ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası" şeklinde değiştirilmiştir.

[36] 17/1/2012 tarihli ve 6270 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile bu maddenin birinci fıkrasında yer "beşyüz milyon lira para cezası" ibaresi "binikiyüz Türk Lirası idari para cezası" şeklinde, ikinci fıkrasında yer alan "yüzmilyon lira para cezası" ibaresi "ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası" şeklinde değiştirilmiştir.

[37] 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunun 39 uncu maddesiyle, bu fıkra da yer alan "71 inci maddesi hükmüne" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve bu maddenin son fıkrasında anılan yönetmelik hükümlerine" ibaresi eklenmiştir.

[39] 22/4/2026 tarihli ve 7578 sayılı Kanunun 16 ncı maddesiyle bu fıkra da yer alan "beş" ibaresi "on" şeklinde değiştirilmiştir.

[40] 9/3/2021 tarihli ve 31418 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 3592 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile bu maddenin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen sürelerin 17/3/2021 tarihinden itibaren iki ay uzatılmasına karar verilmiştir. Daha sonra 30/4/2021 tarihli ve 31470 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 3930 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile bu maddenin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen sürelerin 17/5/2021 tarihinden itibaren 30/6/2021 tarihine kadar uzatılmasına karar verilmiştir.

[41] 23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle, birinci fıkraya "haller ve benzeri sebepler" ibaresinden sonra gelmek üzere ", belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri" ibaresi eklenmiş ve dördüncü fıkra da yer alan "altı aya" ibaresi "her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine" şeklinde değiştirilmiştir.

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

Madde Ek 1

Korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin ücretleri

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

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

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

b) 29/1/2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2 nci maddesi kapsamındaki illerde kurulmuş

bulunan korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın yüzde yirmisi,

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

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

Birinci fıkrada belirlenen ücret kısımlarının ödenmesine ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığının uygun görüşü alınmak suretiyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Madde Ek 2

Mazeret izni

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

İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise on gün ücretli izin verilir.[39]

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

Madde Ek 3

Zamanaşımı süresi

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

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

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

Geçici Madde 1 - Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16,

17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır.

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

Geçici Madde 3 - 1475 sayılı Kanuna göre alınmış bulunan asgari ücret kararı, bu Kanunun 39 uncu Maddesine göre tespit yapılınca kadar yürürlükte kalır.

Geçici Madde 4 - Mülga 3008 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için, bu Kanunun geçici 6 ncı maddesinde sözü edilen kıdem tazminatı hakkı 12.8.1967 tarihinden itibaren başlar.

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

Geçici Madde 5 - 1475 sayılı Kanunun 25 inci maddesi ile 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan oranlar, bu Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu tarafından yeniden belirleninceye kadar geçerlidir.

Geçici Madde 6 - Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.

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

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

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

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

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

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

Geçici Madde 10 - (Ek:16/4/2020-7244/9 md.)[40][41]

Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci

fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez.

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

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

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

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

Manisa ili Soma ilçesinde Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumunun taraf olduğu 3213 sayılı Kanun kapsamında imzalanmış rödovans sözleşmeleri kapsamında yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında çalışan ve (...) [42] kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona erdirilen işçilerden kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatını alamayanların bu tazminatları, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren iki ay içinde Kuruma müracaat etmeleri halinde müracaat tarihinden itibaren altı ay içinde Kurum tarafından ödenir. Yapılan ödeme nedeniyle Kurum, rödovans sözleşmesinin tarafı olan ilgili şirketler ile bu şirketlerden tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan tutar için kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihten bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar görev yapmış yönetim kurulu üyelerine rücu eder.

Geçici Madde 12- (Ek:23/1/2026-7573/6 md.)

10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun 8 inci maddesinin yürürlüğe girdiği 11/9/2014 ile 15/10/2019 tarihi arasında (bu tarihler dahil) 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca imzalanan ihale sözleşmeleri kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilere kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemelerinden alt işverenlere rücuya konu tutarların söz konusu ihale sözleşmeleri kapsamında geçen kısmının tahsilinden vazgeçilir.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla birinci fıkra kapsamında kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen davalarda, birinci fıkra uyarınca tahsilinden vazgeçilen kısım için ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına hükmedilir, yargılama gideri ve vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır. İcra takiplerinde tahsilinden vazgeçilen kısma ilişkin olarak harç alınmaksızın düşme kararı verilir,

takip giderleri ile vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır. Ancak, bu kapsamda alt işverene rücu edilerek takip ve tahsil edilmiş olan tutarlar, alt işverenler lehine hiçbir şekilde alacak hakkı doğurmaz ve tahsil edilmiş tutarlar iade edilmez.

Bu belge <https://mevzuat.mturkoglu.av.tr> adresindeki Mevzuat Bankası verilerinden oluşturulmuştur ve resmi bir nitelik taşımaz.
Hukuki işlemlerde Resmî Gazete metnini esas alınız. Oluşturma tarihi: 06.09.2026 06:57