



4857 Sayılı İş Kanunu

İSG Eğitim Sunumu · Riskmatik ile üretildi

riskmatik.com

İş güvenliğinin dijital atölyesi

İçindekiler

- İş Sözleşmesinin Türleri ve Kurulması (5 konu)
- Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma (5 konu)
- Yıllık İzin ve Diğer İzinler (5 konu)
- Ücret ve Ödeme Esasları (5 konu)
- İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı (5 konu)
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hükümleri (5 konu)
- Kadın ve Genç İşçilerin Korunması (5 konu)



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 1

- Eğitmen Notu: Bu eğitimde işlenecek ana başlıkları katılımcılara tanıtın.

İş Sözleşmesinin Temel Tanımı

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) ise bu iş karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği hukuki bir işlemdir.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesi, işçinin işverenin emir ve talimatları altında çalışmasını ifade eden bağımlılık unsuru ile ücretin varlığını zorunlu kılar.

Sözleşmenin temel amacı, tarafların hak ve borçlarını belirleyerek çalışma ilişkisini güvence altına almak ve iş hukukunun koruyucu hükümlerinden faydalanmaktır.

İş sözleşmesi kurulduğunda işçi, işverenin organizasyonuna dahil olur ve işverenin yönetim hakkı çerçevesinde görevlerini yerine getirme yükümlülüğü altına girer.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 2

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş sözleşmesinin iş hukukunun temel taşı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Bağımlılık ve ücretin bir arada bulunması gerektiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Hizmet alımı ile iş sözleşmesi arasındaki farka değinin.

Bağımlılık ve Ücret Unsurları

Bağımlılık unsuru, işçinin iş görme edimini işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverenin gösterdiği yerde ve zamanda yerine getirmesi olarak tanımlanır.

Ücret unsuru, işçinin sunduğu emek karşılığında işverenin nakdi veya ayni olarak yaptığı ödemeyi ifade eder ve işçinin en temel haklarından biridir.

İşverenin yönetim hakkı, bağımlılık unsuru ile doğrudan bağlantılıdır; işveren, işin nasıl yapılacağına dair talimat verme yetkisine sahipken işçi bu talimatlara uyma borcu taşır.

Ücretin belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun asgari ücret düzenlemeleri ve toplu iş sözleşmesi hükümleri gibi yasal sınırlar esas alınmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 3

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bağımlılık unsurunun işçiyi işverenin otoritesine bağladığını anlatın.
- Kritik nokta: Ücretin sadece para değil ayni ödemeleri de kapsayabileceğini belirtin.
- Gerçek örnek: Evden çalışma durumunda bağımlılık unsurunun nasıl değiştiğine değinin.

Şekil Şartları ve Yazılı Sözleşme

İş hukukunda kural olarak şekil serbestisi geçerlidir; yani iş sözleşmeleri özel bir şekil şartına bağlı olmaksızın sözlü olarak da kurulabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması yasal bir zorunluluktur.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren, işçiye çalışma koşullarını, ücreti ve süreyi içeren yazılı bir belgeyi en geç iki ay içinde vermekle yükümlüdür.

Yazılı sözleşme, taraflar arasında ileride doğabilecek uyuşmazlıklarda ispat kolaylığı sağlar ve çalışma şartlarının net bir şekilde kayıt altına alınmasına yardımcı olur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 4

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sözlü sözleşmelerin de geçerli olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Bir yıl ve üzeri sözleşmelerde yazılılık şartının altını çiziniz.
- Gerçek örnek: Yazılı belge verilmemesinin işçi üzerindeki risklerini anlatın.

Tarafların İradesi ve Sözleşmenin Kurulması

İş sözleşmesi, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla kurulur; bu irade beyanlarının hata, hile veya ikrah gibi sakatlıklardan arınmış olması gerekir.

İşçi ve işverenin işin niteliği, ücret miktarı ve çalışma saatleri gibi temel konularda mutabakata varması, sözleşmenin geçerli bir şekilde kurulması için şarttır.

İş sözleşmesi kurulurken taraflar, kanunların emredici hükümlerine aykırı düşmemek kaydıyla çalışma şartlarını kendi iradeleriyle serbestçe belirleyebilirler.

Sözleşmenin kurulmasıyla birlikte taraflar arasında iş hukukundan kaynaklanan karşılıklı hak ve borçlar doğar ve bu ilişki denetim altına girer.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 5

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İrade beyanının önemini vurgulayın.
- Kritik nokta: Sözleşmenin kurulmasıyla başlayan hukuki sorumluluklardan bahsedin.
- Gerçek örnek: İrade sakatlığı içeren bir sözleşmenin durumunu tartışın.

Sözleşme Özgürlüğü ve Sınırları

Sözleşme özgürlüğü, tarafların iş ilişkisinin şartlarını belirleme serbestisini ifade etse de bu özgürlük 4857 sayılı İş Kanunu'nun emredici hükümleriyle sınırlandırılmıştır.

İşçinin aleyhine olan düzenlemeler, iş hukuku ilkeleri gereği geçersiz kabul edilir; bu nedenle taraflar işçinin yasal haklarını kısıtlayan bir sözleşme yapamazlar.

Sözleşme özgürlüğü kapsamında belirlenen şartlar, işçinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmamalı ve çalışma hayatının genel düzenine uygun olmalıdır.

İşverenler, sözleşme özgürlüğünü kullanırken eşit işlem borcuna riayet etmeli ve işçiler arasında ayrımcılık yaratacak hükümlerden kaçınmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 6

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Özgürlüğün sınırsız olmadığını hatırlatın.
- Kritik nokta: Emredici hükümlerin işçi lehine olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Ayrımcılık yasağına aykırı bir sözleşme maddesinin geçersizliğini anlatın.

Belirsiz ve Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği

4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş ilişkisinin bir süreye bağlı olmadığı hallerde sözleşme belirsiz süreli kabul edilir; bu sözleşme türü genel kural olup iş güvencesi kapsamında çalışanlar için temel güvencedir.

Belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi için işin belirli bir süreye veya belirli bir işin tamamlanmasına ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlı olması gibi esaslı bir nedenin varlığı şarttır.

Esaslı bir neden olmaksızın kurulan belirli süreli iş sözleşmeleri, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir; bu durum işçinin yasal haklarını korumak adına kanun koyucu tarafından getirilen emredici bir hükümdür.

İşverenler, işin niteliği gerektirmediği sürece belirli süreli sözleşme yapmaktan kaçınmalı, işçinin sürekliliğini ve iş güvencesini esas alan belirsiz süreli sözleşmeleri tercih etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 7

- Eğitmen Notu: Belirsiz süreli sözleşmenin temel kural olduğunu vurgulayın. Belirli süreli sözleşme yapmanın istisna olduğunu ve mutlaka esaslı bir nedene dayanması gerektiğini anlatın. İş güvencesi kavramını hatırlatın.

Belirli Süreli Sözleşmelerde Zincirleme Sözleşme Yasağı

Belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamaz; aksi takdirde sözleşmeler zincirleme hale gelerek belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmüş sayılır.

Zincirleme sözleşme yasağı, işverenin işçiyi belirli süreli sözleşmelerle sürekli çalıştırarak iş güvencesinden mahrum bırakmasını engellemek amacıyla düzenlenmiş koruyucu bir mekanizmadır.

Esaslı nedenin varlığı durumunda, aynı işin farklı aşamaları veya ayrı projeler için belirli süreli sözleşmelerin üst üste yapılması mümkün olabilir, ancak bu durumun objektif olarak kanıtlanması gerekir.

İşverenlerin bu hükme aykırı davranarak sözleşmeleri sürekli yenilemesi, işçinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi yasal haklarının gasp edilmesine yol açtığı için hukuki ihtilaflarda işçi lehine sonuçlanmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 8

- Eğitmen Notu: Zincirleme sözleşme yasağının nedenini açıklayın. İşverenin işçiyi sürekli belirli süreli sözleşmelerle çalıştırmasının hukuki sonuçlarını ve dönüşüm riskini vurgulayın.

Süre Bitiminde İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Belirli süreli iş sözleşmeleri, kararlaştırılan sürenin veya işin tamamlanmasıyla kendiliğinden sona erer; bu durumda işverenin ayrıca bir fesih bildirimi yapmasına gerek kalmamaktadır.

Sözleşme süresi bitmesine rağmen taraflar iş ilişkisini sürdürmeye devam ederse, sözleşme artık belirsiz süreli hale gelmiş sayılır ve işçi belirsiz süreli sözleşmenin tüm yasal haklarına sahip olur.

Süresi dolan belirli süreli bir iş sözleşmesinde, işçi sözleşmenin bitiminden önce işten ayrılmak isterse veya işveren süresinden önce fesih yaparsa tazminat hükümleri söz konusu olabilir.

İşveren, sözleşmenin bitiş tarihini takip etmeli ve işin devamı gerekmiyorsa süresi sonunda işçiye gerekli bilgilendirmeyi yaparak hukuki belirsizliklerin önüne geçmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 9

- Eğitmen Notu: Süre bitiminde sözleşmenin kendiliğinden sona erme mekanizmasını anlatın. Süre bittikten sonra işin devam etmesi durumunda sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşme riskini detaylandırın.

İş Sözleşmelerinde Yazılı Şekil Şartı

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması yasal bir zorunluluktur.

Sözleşmenin yazılı yapılması, tarafların hak ve yükümlülüklerinin net bir şekilde belirlenmesini sağlar ve ileride doğabilecek uyuşmazlıklarda ispat kolaylığı sunarak tarafları korur.

Yazılı yapılmayan belirli süreli sözleşmeler, kanun gereği belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilerek işçinin iş güvencesi hakları kapsamına dahil edilir.

İş sözleşmelerinde çalışma koşulları, ücret, yan haklar ve görev tanımı gibi hususların yazılı metin haline getirilmesi, işyerinde disiplin ve şeffaflık açısından kritik öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 10

- Eğitmen Notu: Yazılılık şartının neden önemli olduğunu açıklayın. Özellikle bir yıldan uzun süreli sözleşmelerde yazılılık şartının hukuki bir zorunluluk olduğunu hatırlatın.

Sözleşme Türleri Arasındaki Ayrımın Gerekçesi

Belirli ve belirsiz süreli sözleşme ayrımı, işçinin iş güvencesi haklarından yararlanıp yararlanamayacağını belirleyen en temel hukuki kriterlerden biridir.

Belirsiz süreli sözleşmelerde işçiye tanınan işe iade ve feshe karşı koruma mekanizmaları, belirli süreli sözleşmelerde esaslı nedenin yokluğu durumunda işçiyi korumak için uygulanır.

Kanun koyucu, işçinin istikrarlı bir gelir elde etmesini ve işyerinde aidiyet duygusu geliştirmesini sağlamak amacıyla belirsiz süreli sözleşmeleri teşvik etmektedir.

İşverenler, işin niteliğini doğru analiz ederek uygun sözleşme türünü seçmeli, bu ayrımı sadece maliyet düşürmek amacıyla değil, işin gerekliliklerine göre yapmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 11

- Eğitmen Notu: Ayrımın temel amacının işçiyi korumak olduğunu özetleyin. İşverenin sadece maliyet odaklı değil, işin niteliğine göre sözleşme seçmesi gerektiğini vurgulayın.

Deneme Süresi: Yasal Sınırlar

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesine göre bireysel iş sözleşmelerinde deneme süresi en fazla 2 ay olarak belirlenmiştir.
- Toplu iş sözleşmeleri ile bu süre işyerinde en fazla 4 aya kadar uzatılabilir; bu sürelerin aşılması durumunda sözleşme belirsiz süreli kabul edilir.
- Deneme süresi, iş sözleşmesinin başlangıcında tarafların karşılıklı anlaşması ile kararlaştırılmalı ve sözleşmede açıkça yer almalıdır.
- Sürenin yasal sınırları aştığı durumlarda, aşan kısım geçersiz sayılır ve iş ilişkisi derhal belirsiz süreli sözleşme statüsüne geçer.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 12

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Deneme süresinin iş hukukundaki yerini kısaca belirtin.
- Kritik nokta: 2 ay ve 4 ay sınırlarını vurgulayın.
- İnteraktif soru: Sözleşmede yazmayan bir deneme süresi geçerli midir?

Deneme Süresinde Fesih Hakkı

- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında taraflar, deneme süresi içinde iş sözleşmesini ihbar süresini beklemeksizin ve tazminatsız feshetme hakkına sahiptir.
- Fesih işlemi için işverenin veya işçinin herhangi bir gerekçe sunma veya önceden bildirimde bulunma yükümlülüğü kanunen bulunmamaktadır.
- Fesih kararının taraflarca yazılı olarak yapılması, ileride yaşanabilecek uyuşmazlıklarda ispat kolaylığı açısından büyük önem taşımaktadır.
- Sözleşmenin bu şekilde feshedilmesi, işçinin o süreye kadar hak ettiği ücret ve diğer sosyal haklarına halel getirmez.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 13

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Fesih hakkının tazminatsız olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Yazılı bildirim yapmanın hukuki önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Deneme süresinde işten ayrılan bir işçinin ihbar tazminatı alıp almayacağını tartışın.

Ücret ve Çalışan Hakları

- Çalışan, deneme süresi boyunca çalıştığı günler için tam ücrete ve kanundan doğan diğer tüm sosyal haklara eksiksiz hak kazanır.
- 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, deneme süresi sigortalılık başlangıcı sayılır ve işveren işçinin SGK primlerini eksiksiz yatırmakla yükümlüdür.
- İşçinin çalışma şartları, işyerindeki diğer işçilerle eşit seviyede tutulmalı ve ayrımcılık yasağı bu süre için de geçerlidir.
- İşveren tarafından sağlanan yan haklar (yemek, servis, özel sağlık sigortası) deneme süresindeki işçiler için de aynen uygulanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 14

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Deneme süresinin sigorta haklarını etkilemediğini hatırlatın.
- Kritik nokta: Eşit işlem borcunun deneme süresinde de devam ettiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Deneme süresindeki çalışana farklı bir ücret ödenmesi yasal mıdır?

Deneme Süresinin Temel Amacı

- Sürecin temel amacı, işveren ve işçinin birbirlerinin yetkinliklerini, çalışma disiplinini ve uyumunu karşılıklı olarak değerlendirmelerine olanak tanımaktır.
- İşveren, işçinin mesleki becerilerini gözlemlerken; işçi de işyerinin kültürüne, çalışma koşullarına ve ekip içi dinamiklere uyumunu analiz eder.
- Bu dönem, uzun vadeli ve verimli bir iş ilişkisi kurmak adına her iki taraf için de güvenli bir geçiş süreci sunmaktadır.
- Tarafların beklentilerinin uyuşmadığı durumlarda, kalıcı bir sözleşmeye geçmeden ayrılma imkanı sağlayarak operasyonel riskleri minimize eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 15

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Deneme süresini bir uyum süreci olarak tanımlayın.
- Kritik nokta: İşçinin de işyeri kültürünü değerlendirdiğini unutmayın.
- İnteraktif soru: Sizce bir işçinin uyumunu anlamak için 2 ay yeterli mi?

Sözleşmesel Sınırlar ve Yasal Uygulama

- Deneme süresi, iş sözleşmesinin bir unsuru olup tarafların iradesiyle sözleşmede açıkça belirtilmediği sürece kendiliğinden uygulanmaz.
- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, sözleşmede deneme süresine dair kayıt yoksa, iş ilişkisi doğrudan belirsiz süreli olarak kabul edilir.
- Deneme süresinin kasten kötüye kullanılması veya yasal sınırların aşılması, işçinin yasal haklarının ihlali olarak değerlendirilir.
- Tarafların deneme süresini bir kez kararlaştırması yeterlidir; aynı işverenle kurulan yeni iş ilişkilerinde ikinci kez deneme süresi uygulanması hukuken tartışmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 16

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Deneme süresinin sözleşmede yazılı olması gerektiğini hatırlatın.
- Kritik nokta: Aynı işyerinde ikinci kez deneme süresi uygulanmasının risklerini belirtin.
- İnteraktif soru: Sözleşmede yazmayan deneme süresi için işveren fesih yaparsa ne olur?

Çağrı Üzerine Çalışma ve Sözleşme Şartları

Çağrı üzerine çalışma, işçinin iş görme edimini işverenin ihtiyaç duyduğu zamanlarda yerine getireceği kısmi süreli bir iş sözleşmesi türüdür. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, bu çalışma modelinin geçerli olabilmesi için sözleşmenin mutlaka yazılı şekilde yapılması yasal bir zorunluluktur.

Sözleşmede çalışma süresinin belirlenmesi, tarafların hak ve borçlarını netleştirmek adına kritiktir; yazılı olmayan sözleşmeler yasal ihtilaflara yol açabilir. Bu model, işin niteliğine göre esnek işgücü kullanımı sağlayan önemli bir hukuki araçtır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 17

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çağrı üzerine çalışmanın kısmi süreli çalışma olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Yazılı sözleşme yapılmaması durumunda sözleşmenin tam süreli kabul edilme riski olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde bu modelin uygulanması iş planlamanızı nasıl etkiler?

Haftalık Çalışma Süresi ve Yasal Varsayımlar

İş sözleşmesinde taraflar arasında haftalık çalışma süresi açıkça kararlaştırılmamışsa, yasal düzenlemelere göre haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilir. Bu varsayım, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçinin çalışma süresinin belirsiz kalmasını önlemek ve sosyal haklarını korumak amacıyla getirilmiştir.

İşveren, sözleşmede süreyi belirtmediği takdirde bu 20 saatlik dilim üzerinden ücret ve sosyal hak planlamasını yapmak zorundadır; aksi durum işverenin yasal sorumluluğunu doğurur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 20 saatlik varsayımın bir koruma kalkanı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Sözleşmede süre belirtmenin işveren için idari kolaylık sağladığını hatırlatın.
- Ek bilgi: İş Kanunu madde 14 hükümlerine atıf yapın.

Çağrı Bildirimi ve Yasal Ön Süreler

İşveren, işçiyi çalışmaya çağırmak istediğinde, bu çağrıyı işin gerçekleşeceği tarihten en az 4 gün önceden yapmakla yükümlüdür. Bu süre, işçinin günlük yaşamını ve diğer iş planlarını organize edebilmesi adına kanun koyucu tarafından belirlenmiş temel bir ön bildirim sürecidir.

Çağrının 4 günden daha kısa sürede yapılması durumunda işçinin davete icabet etmeme hakkı doğabilir; bu nedenle işverenlerin çağrı kayıtlarını yasal süreye uygun şekilde tutmaları idari açıdan büyük önem arz eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 19

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 4 günlük sürenin işçinin planlama hakkı olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Çağrıların kayıt altına alınmasının (yazılı veya dijital) ispat açısından önemi.
- Örnek: Acil durumlarda çağrı süresine uyulmaması durumunda işçinin reddetme hakkı.

Asgari Günlük alışma Süresi Sınırı

ağrı zerine çalışmada, işçinin her çağrıldığında çalıştırılacağı süre en az 4 saat olarak belirlenmiştir. işveren, ağrı yaptığı gün işçiye 4 saatten az çalışma yaptırsa dahi, işçiye 4 saatlik creti ödemekle yükümlüdür.

Bu düzenleme, işçinin işe gelip dönmesi için harcadığı zamanın ve emeğin karşılıksız kalmaması için getirilmiştir; işveren, işçiyi işyerine davet ettiği her seferinde asgari 4 saatlik maliyeti göze almalıdır.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 20

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: 4 saatlik sürenin bir garanti süre olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: ağrı zerine çalışmada işveren maliyet yönetimi yaparken bu kuralı dikkate almalıdır.
- İnteraktif soru: Eğer iş 2 saatte biterse işçiye ne kadar denmeli?

Esnek Çalışma ve Yönetim Hakkı

Çağrı üzerine çalışma modeli, işyerindeki iş hacminin dalgalı olduğu dönemlerde işverene esneklik sağlayan yönetim hakkı odaklı bir uygulamadır. İşveren, sözleşmede belirlenen şartlar çerçevesinde ihtiyaç duyulan zamanlarda işçiyi göreve çağırabilir, ancak bu hak keyfi kullanılamaz.

İşçinin çağrıya uyması, sözleşmesel bir yükümlülüktür; ancak işverenin bu hakkı kötüye kullanması veya yasal bildirim sürelerine uymaması işçi açısından haklı fesih nedenleri oluşturabilir. Tüm bu süreçler 4857 sayılı İş Kanunu rehberliğinde yönetilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 21

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Esnekliğin bir sınırının olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Yönetim hakkının sınırlarını ve kötüye kullanımın hukuki sonuçlarını anlatın.
- Kapanış: Çağrı üzerine çalışmanın her iki taraf için de hukuki güvence altına alınmış bir model olduğunu özetleyin.

Haftalık Normal Çalışma Süresi

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık normal çalışma süresi en çok 45 saattir; aksi kararlaştırılmamışsa bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit bölünerek uygulanır.
- İş sözleşmeleri ile bu süre 45 saatin altında belirlenebilir ancak haftalık 45 saatin üzerindeki süreler yasal olarak fazla çalışma kapsamına girmektedir.
- Çalışma süresinin haftanın günlerine nasıl dağıtılacağı işveren tarafından belirlenebilir, bu dağılımın işçiye uygun şekilde duyurulması ve uygulanması gerekmektedir.
- Tarafların anlaşması ile çalışma süresi haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılabilir, ancak günlük çalışma süresi yasal sınırları aşmamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 22

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Haftalık 45 saatlik sınırın temel bir iş hukuku kuralı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Haftalık 5 gün çalışan bir işyerinde günlük 9 saatlik çalışma düzenini açıklayın.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız işyerinde 45 saatlik sınır nasıl dağıtılıyor?

Denkleştirme ile Çalışma Düzeni

- Denkleştirme süresi, iş yoğunluğunun değişken olduğu dönemlerde çalışma süresinin haftalık ortalamasının 45 saati geçmemesi esasına dayanır.
- 4857 sayılı İş Kanunu ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği uyarınca, denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar, sözleşme yoksa 2 aya kadar çıkarılabilir.
- Denkleştirme uygulanırken işçinin haftalık çalışma süresi bazı haftalarda 45 saati aşıya bile, toplam sürenin ortalaması yasal sınırı geçmemelidir.
- Bu uygulama, işverenin iş hacmine göre esneklik kazanmasını sağlarken, işçinin yasal dinlenme haklarını korumayı amaçlayan bir düzenlemedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 23

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Denkleştirmenin iş hacmi dalgalanmaları için bir çözüm olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Mevsimlik işlerde yoğun çalışma dönemlerini anlatın.
- İnteraktif soru: Denkleştirme uygulamasının işçi üzerindeki etkileri nelerdir?

Günlük Çalışma Süresi Sınırları

- Günlük çalışma süresi, her ne koşulda olursa olsun 11 saati aşamaz; bu sınır işçinin bedensel ve zihinsel yorgunluğunu minimize etmek için getirilmiştir.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan bu düzenleme, iş kazalarının önlenmesi ve çalışanın sağlığının korunması amacıyla uygulanan temel bir İSG tedbiridir.
- 11 saatlik sınır, ara dinlenmeleri hariç tutularak hesaplanır; yani işçinin iş yerinde geçirdiği toplam süre dinlenmelerle birlikte daha uzun olabilir.
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamındaki işlerde bu sınır daha düşüktür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 24

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 11 saatlik sınırın İSG odaklı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: 11 saati aşan çalışmaların yorgunluk kaynaklı hata riskini artırdığını anlatın.
- İnteraktif soru: Günlük 11 saati aşan bir çalışma düzeni İSG açısından ne gibi riskler doğurur?

Fazla Çalışma ve Yasal Sınırlar

- Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanır ve işçinin yazılı onayı alınarak gerçekleştirilebilir.
- İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği uyarınca yıllık fazla çalışma süresi toplamda 270 saati geçemez.
- Fazla çalışma yapan işçinin ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesiyle ödenir.
- İşveren, fazla çalışma yaptıracığı durumlarda işçinin onayı olmaksızın bu çalışmayı uygulayamaz; onaysız çalışmalar yasal mevzuata aykırıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 25

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Fazla çalışmanın istisnai bir durum olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yıllık 270 saatlik sınırın neden getirildiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Fazla çalışma onayı alınmadan yapılan çalışma durumunda ne olur?

İş Sağlığı, Güvenliği ve Yorgunluk

- Çalışma sürelerinin yasal sınırları aşması durumunda ortaya çıkan yorgunluk, dikkat dağınıklığına ve ciddi iş kazalarına yol açmaktadır.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene işçinin dinlenme haklarını gözetme ve güvenli bir çalışma ortamı sağlama yükümlülüğü getirmiştir.
- Uzun çalışma süreleri sadece fiziksel değil, psikolojik tükenmişliğe de neden olarak işçinin hata yapma oranını artırmaktadır.
- Güvenli bir çalışma kültürü oluşturmak için yasal çalışma sürelerine uymak, işin verimliliğini ve işçi sağlığını korumanın en etkili yoludur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 26

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yorgunluğun İSG üzerindeki gizli tehlikesini açıklayın.
- Gerçek örnek: Yorgunluk kaynaklı hata payının artışını örnekleyin.
- İnteraktif soru: Sizce dinlenmiş bir işçi ile yorgun bir işçi arasındaki güvenlik farkı nedir?

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Tanımları

Fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık 45 saati aşan çalışmaları ifade eder ve her bir saat fazla çalışma için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %50 oranında artırılarak ödenir.

Fazla sürelerle çalışma ise, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır. Bu çalışmalar, normal saatlik ücretin %25 artırılmasıyla ödenir.

İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği uyarınca, bu ödemelerin hesaplanmasında işçinin çıplak saatlik ücreti esas alınır; prim, ikramiye veya sosyal yardımlar gibi ek ödemeler hesaplama dahil edilmez.

Fazla çalışma sürelerinin belirlenmesinde haftalık 45 saatlik sınır, yasal bir üst sınır olup iş sözleşmeleriyle bu sürenin altında çalışma belirlenebilir ancak üzerinde bir çalışma belirlenmesi kanunen geçersizdir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 27

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma arasındaki yasal farkı vurgulayın.
- Gerçek örnek: Haftalık 40 saat sözleşmeli bir işçinin 43 saat çalışması durumunda hangi oranın uygulanacağını sorun.
- Kritik nokta: %50 ve %25 oranlarının yasal alt sınırlar olduğunu, sözleşmelerle daha yüksek oranların belirlenebileceğini belirtin.

Yıllık Fazla Çalışma Sınırı ve İstisnalar

İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği gereği, bir işçinin bir yıl içerisinde yapabileceği toplam fazla çalışma süresi en fazla 270 saat olarak belirlenmiştir.

Bu 270 saatlik yasal sınır, işçinin sağlığını korumak ve dinlenme hakkını güvence altına almak amacıyla getirilmiştir; bu sürenin aşılması, işçinin sağlık durumunu riske atacağı gibi yasal mevzuata da aykırılık teşkil eder.

İşverenler, 270 saati aşan çalışmalar için işçinin rızasını alsa dahi, bu durum denetimlerde idari yaptırımlara konu olabilir ve işçi için haklı fesih gerekçesi oluşturabilir.

Söz konusu yıllık sınır, takvim yılı bazında hesaplanır ve işyerindeki tüm çalışanlar için eşit derecede uygulanması gereken bir zorunluluktur; bu sınıra uyulması iş sağlığı ve güvenliği kültürü için kritiktir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 28

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 270 saatlik yasal sınırın amacını açıklayın.
- Gerçek örnek: Bir işçinin 270 saati aşması durumunda ortaya çıkabilecek yasal riskleri tartışın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde fazla çalışma kayıtlarının nasıl tutulduğunu sorgulayın.

Fazla Çalışmada İşçi Onayı

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçinin fazla çalışma yapabilmesi için her yıl başında işçiden yazılı onay alınması zorunludur; bu onay, iş sözleşmesinin imzalanması sırasında alınabileceği gibi ayrı bir formla da alınabilir.

Alınan bu yazılı onay, işçinin fazla çalışma yapmaya gönüllü olduğunu kanıtlar nitelikte olmalı ve işçinin iradesi dışında fazla çalışmaya zorlanamayacağını garanti altına almalıdır.

İşçi, önceden vermiş olduğu fazla çalışma onayını geri alma hakkına sahiptir; ancak bu durumun iş sözleşmesinin feshine veya işçinin işine son verilmesine sebep olmaması için yasal süreçlere dikkat edilmelidir.

İşveren, fazla çalışma onayını alırken işçiye hangi şartlarda ve ne kadar süreyle çalışacağını açıkça belirtmeli, şeffaf bir iletişimle işçinin haklarını korumalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Onay mekanizmasının neden yasal bir zorunluluk olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Onay alınmadan yapılan fazla çalışmanın hukuki sonuçlarını örnekleyin.
- İnteraktif soru: Çalışanlara, fazla çalışma onayı verirken nelere dikkat etmeleri gerektiğini sorun.

Fazla Çalışma Yerine Serbest Zaman Kullanımı

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse bu çalışmaların karşılığında zamlı ücret yerine, çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçinin serbest zaman kullanma talebini işverene yazılı olarak bildirmesi gerekir; işveren, bu talebi işyerinin çalışma düzenini bozmayacak şekilde, altı ay içerisinde kullandırılmak üzere kabul etmelidir.

Serbest zaman kullanımı sırasında işçinin ücretinde herhangi bir kesinti yapılamaz; işçi, çalışmadığı bu sürede ücretini tam olarak almaya devam eder, bu durum yasal bir haktır.

Bu uygulama, işçinin çalışma hayatı ile sosyal hayatı arasındaki dengeyi korumayı amaçlayan bir düzenleme olup, işverenlerin bu talebi reddetme hakkı bulunmamaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 30

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Serbest zaman hakkının işçiye sağladığı esnekliği vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir işçinin fazla çalışma karşılığında 1,5 kat serbest zaman kullanma sürecini örneklendirin.
- İnteraktif soru: Zamlı ücret mi yoksa serbest zaman mı daha avantajlı olabilir, tartışın.

Fazla Çalışma Kayıtlarının Tutulması

İşveren, fazla çalışma yapan işçilerin isimlerini ve yaptıkları fazla çalışma sürelerini gösteren bir kayıt tutmakla yükümlüdür; bu kayıtlar, iş müfettişlerinin denetimlerinde temel dayanak teşkil eder.

Kayıtlar, işçinin günlük çalışma saatlerini ve toplam fazla çalışma süresini net bir şekilde içermeli, işçi tarafından da kontrol edilebilir bir şeffaflıkta tutulmalıdır.

İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, bu kayıtların elektronik veya yazılı ortamda saklanmasını zorunlu kılar; eksik veya gerçeğe aykırı kayıt tutulması idari para cezalarına yol açar.

Doğru tutulan fazla çalışma kayıtları, olası iş uyuşmazlıklarında işverenin yasal sorumluluğunu yerine getirdiğini gösteren en önemli kanıt niteliğindedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 31

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt tutmanın hem işçi hem de işveren için neden önemli olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Yanlış veya eksik kayıt tutulması durumunda karşılaşılabilecek hukuki sorunları paylaşın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde fazla çalışma kayıtlarının güncel tutulup tutulmadığını sorgulayın.

Telafi Çalışması: Zorunlu Nedenler ve Süre

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesi uyarınca, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi durumunda telafi çalışması yapılabilir. Bu çalışma, işin durduğu tarihten itibaren en geç dört ay içerisinde tamamlanmalıdır.
- Zorunlu nedenler; işyerinin olağan faaliyetini engelleyen elektrik kesintisi, su baskını, doğal afet veya hammadde tedarikinde yaşanan aksaklıklar gibi işverenin kontrolü dışındaki durumları kapsar. İşveren, bu nedenlerin ortadan kalkmasından sonra telafi çalışmasını planlamalıdır.
- Dört aylık yasal süre, işin durduğu günden itibaren başlar ve bu süre içerisinde telafi çalışması yapılmadığı takdirde, ilgili süreler için telafi hakkı düşer. İşveren, bu süreci işyeri kayıtlarında şeffaf bir şekilde tutmakla yükümlüdür.
- Telafi çalışması, işçinin normal çalışma süresinin dışında, işin aksayan kısımlarını tamamlamak amacıyla yapılan bir



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 32

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Telafi çalışmasının işverene tanınmış bir hak olduğunu ancak zorunlu nedenlere bağlı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Elektrik kesintisi sonrası üretimin durması durumunda telafi çalışmasına neden ihtiyaç duyulduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Dört aylık yasal sürenin (2020 değişikliği) hak düşürücü nitelikte olduğunu belirtin.

Günlük Çalışma Sınırları ve Uygulama

- Telifi çalışması, günlük en fazla 3 saat ile sınırlandırılmıştır; bu sınırın üzerindeki çalışmalar telifi çalışması olarak değerlendirilemez. Günlük toplam çalışma süresi, iş kanununda belirtilen 11 saatlik maksimum sınırı aşamaz.
- İşçinin günlük çalışma süresi üzerine eklenecek telifi çalışması, işçinin dinlenme hakkını korumak amacıyla titizlikle planlanmalıdır. İşveren, günlük çalışma sürelerini takip ederek 3 saatlik yasal sınırı aşmadığından emin olmalıdır.
- Telifi çalışması, işçinin normal mesai saatlerine ek olarak yapılır; bu nedenle haftalık çalışma sürelerinin toplamı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun belirlediği yasal sınırları gözetilerek düzenlenmelidir. İşveren, planlamayı yaparken işçinin sağlık durumunu ve yorgunluk seviyesini dikkate almalıdır.
- Günlük 3 saatlik sınır, telifi çalışmasının işçiyi aşırı derecede yormaması ve iş veriminin düşmemesi için getirilmiş koruyucu bir önlemdir. İşveren bu sınırın dışına çıktığında yapılan fazla mesai, telifi çalışması olarak değil, fazla



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 33

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Günlük 3 saat sınırının işçi sağlığı açısından önemini vurgulayın.
- Kritik nokta: 11 saatlik toplam günlük çalışma süresi sınırını hatırlatın.
- Gerçek örnek: Vardiyalı sistemlerde telifi çalışmasının nasıl planlanabileceğine dair bir örnek verin.

Fazla Çalışma ve Telafi Farkı

- Telafi çalışması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesi gereği fazla çalışma sayılmaz ve bu çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmez. Bu uygulama, işin durduğu sürelerde ödenen ücretin karşılığında işin tamamlanmasını hedefler.
- Fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışmalar için ödenen zamlı ücreti ifade ederken, telafi çalışması işin durduğu günlerdeki eksikliği gidermek üzere yapılan normal süreli çalışmalardır. İşveren, bu ayrımı bordro kayıtlarında net bir şekilde ayırmalıdır.
- Telafi çalışması yapılan süreler, işçinin haftalık çalışma süresi hesabına dahil edilmez; bu süreler sadece işin telafisi için yapıldığından normal ücret üzerinden hesaplanır. İşçinin bu çalışmalardan dolayı ek bir zamlı ücret hakkı doğmaz.
- İşveren, telafi çalışmasını fazla çalışma ile karıştırarak işçiye zamlı ödeme yapmamalı veya telafi çalışması yapıldığı



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 34

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Fazla çalışma ile telafi çalışması arasındaki temel farkı belirtin.
- Kritik nokta: Telafi çalışması için zamlı ücret ödenmediğini, bunun normal çalışma olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: Haftalık 45 saati aşan çalışma ile telafi çalışması aynı mı?

Tatil Gününde Telafi Çalışması Yasağı

- Telafi çalışması, işçinin haftalık tatil günlerinde veya ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yaptırılamaz; işçinin dinlenme hakkı kutsaldır. Bu kısıtlama, 4857 sayılı İş Kanunu'nun temel dinlenme prensipleriyle doğrudan ilişkilidir.
- İşçinin haftalık tatil gününde çalıştırılması, telafi çalışması kapsamında değerlendirilemez; bu tür bir çalışma yapılması durumunda, işçiye haftalık tatil çalışması ücreti ödenmesi gerekir. İşveren, bu yasağı ihlal etmemek adına planlamalarını iş günleri içerisinde yapmalıdır.
- Tatil günlerinde yapılan çalışmalar, doğası gereği telafi çalışması olamaz çünkü bu günler işçinin yasal dinlenme haklarını kullandığı zaman dilimleridir. İşveren, telafi çalışmasını sadece normal iş günleri içerisinde planlamakla yükümlüdür.
- Yasal yasaklara aykırı yapılan çalışmalar, işveren için idari para cezası riski taşır ve işçi tarafından haklı fesih sebebi



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 35

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Dinlenme hakkının anayasal ve yasal bir hak olduğunu hatırlatın.
- Kritik nokta: Tatil günlerinde yapılan çalışmanın telafi değil, tatil çalışması olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Hafta sonu çalışması durumunda işçinin alacağı ücret farkını açıklayın.

Onay Süreci ve İşçi Hakları

- Telifi çalışması yapacak işveren, bu durumu işçilere yazılı olarak bildirmeli ve onaylarını almalıdır; işçinin onay vermediği durumlarda telifi çalışması yaptırılması yasal değildir. Onay süreci, şeffaf bir çalışma ortamı için esastır.
- İşçinin onay süreci, işin durduğu ve telifi edileceği tarih aralıklarını kapsamalıdır; genel bir onay yerine, spesifik telifi dönemleri için onay alınması işveren açısından daha güvenlidir. Bu belgeler, denetimlerde ibraz edilmek üzere saklanmalıdır.
- İşçi, telifi çalışması yapmayı kabul etmediği takdirde, işveren işçiyi bu çalışmaya zorlayamaz; ancak işçinin makul bir gerekçesi olmaksızın işin devamlılığını bozması da ayrı bir hukuki değerlendirme konusudur. İşveren ve işçi arasında karşılıklı mutabakat esastır.
- Onay süreci, işçinin telifi çalışmasının nedenini, süresini ve hangi günlerde yapılacağını bilmesini sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 36

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Telifi çalışmasında işçinin onayının neden şart olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Yazılı onayın hukuki geçerliliği ve saklanması.
- İnteraktif soru: İşçi onay vermezse işveren ne yapabilir?

Gece Çalışmasında Yasal Süre Sınırları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesine göre gece çalıştırılan işçilerin çalışma süreleri günde 7,5 saati geçemez. Bu süre, işçinin biyolojik ritminin korunması ve aşırı yorgunluğun önlenmesi amacıyla yasal bir sınır olarak belirlenmiştir.

Gece çalışması, çalışma hayatında işçinin dinlenme ihtiyacının arttığı bir dönemdir. 7,5 saatlik sınırın aşılması, iş kazası riskini artırabilir; bu nedenle işverenler vardiya planlamalarını bu kurala uygun şekilde yapmakla yükümlüdür.

Günlük çalışma süresinin 7,5 saati aşmaması kuralı, işçinin fazla çalışma yapamayacağı anlamına gelmez ancak gece yapılan fazla çalışmaların yasal çerçevesi özel olarak düzenlenmiştir.

İşverenler, gece süresince çalışanların çalışma sürelerini takip etmek ve yasal sınırların aşılmadığını kanıtlamak üzere gerekli kayıtları tutmalıdır. Denetimlerde bu kayıtlar esas alınır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 37

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gece çalışmasının biyolojik etkilerini vurgulayın.
- Kritik nokta: 7,5 saatlik sınırın mutlak olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Gece vardiyasında neden daha dikkatli olunması gerektiğini tartışın.

Gece Çalışması Zaman Dilimi Tanımı

4857 sayılı İş Kanunu'na göre gece, en geç saat 20:00'de başlayarak en erken saat 06:00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir. Bu zaman dilimi yasal gece çalışması periyodunu ifade eder.

Gece çalışması olarak nitelendirilen bu zaman dilimi, işçinin uyku düzeni ve sosyal hayatı üzerinde doğrudan etkilidir. İşverenler, vardiya başlangıç ve bitiş saatlerini bu tanıma göre belirlemelidir.

11 saatlik sürenin içinde kalan çalışma süresinin en az yarısının gece dönemine rastlaması durumunda, yapılan çalışma gece çalışması sayılır. Bu durum, vardiya sistemlerinin kurulumunda temel bir kriterdir.

Gece çalışmasının başlangıç ve bitiş saatleri, işyerindeki faaliyetlerin niteliği ve işçi sağlığı korunarak belirlenmelidir. İşletmelerin çalışma düzeni, bu zaman dilimi kısıtlamalarına göre optimize edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 38

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 20:00-06:00 tanımını netleştirin.
- Kritik nokta: 11 saatlik periyodun yarısından fazlasının geceye denk gelmesi kuralını örnekleyin.
- İnteraktif soru: Vardiya geçişlerinde bu kuralın nasıl uygulandığını sorun.

Gece Postasında Sağlık Gözetimi

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik gereği, gece postasında çalışacak işçilerin işe başlamadan önce sağlık durumlarının uygun olduğu belgelenmelidir.

Gece postasında çalışan işçilerin periyodik sağlık muayeneleri, gündüz çalışanlara göre daha sık aralıklarla yapılmalıdır. Bu muayeneler, işçinin gece çalışmasına fizyolojik uyumunu takip etmek için kritiktir.

İşveren, gece çalışması yapacak işçilerin sağlık muayenelerini yaptırmakla yükümlüdür ve bu muayenelerin sonuçlarını dosyasında saklamalıdır. Sağlık raporu, çalışanın gece vardiyasında görev alıp alamayacağını belirler.

İşçinin sağlık durumunda gece çalışmasına engel bir durum tespit edilirse, işveren işçiye gündüz vardiyasına geçirmekle yükümlüdür. İşçinin sağlığının korunması, işverenin gözetme borcunun bir parçasıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 39

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin yasal zorunluluk olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Gece çalışmasına uygunluk raporunun önemini belirtin.
- İnteraktif soru: Sağlık sorunları olan bir işçinin gece çalıştırılması durumunda neler olabileceğini sorun.

Vardiya Devri ve İş Sürekliliği

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik uyarınca, postalar halinde yapılan çalışmalarda vardiya değişimi sırasında işçilerin dinlenmesi sağlanmalıdır.

Vardiya devri sırasında işçilerin birbirine işi teslim etmesi, işin kesintisiz ve güvenli bir şekilde devam etmesi için zorunludur. Devir teslim süreci, iş kazalarını önlemek adına kritik bir iletişim noktasıdır.

İşverenler, posta değişim saatlerini işçilerin makul bir şekilde ulaşım sağlayabileceği ve dinlenebileceği şekilde planlamalıdır. Posta değişimlerinde işçilerin çalışma süreleri 7,5 saati aşmayacak şekilde düzenlenmelidir.

Vardiya devirlerinde, işyerindeki risklerin ve devam eden süreçlerin bir sonraki postaya aktarılması, iş güvenliği açısından hayati önem taşır. Yazılı devir teslim tutanakları, operasyonel sürekliliği sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Vardiya değişimindeki iletişim kopukluklarının kaza nedeni olduğunu anlatın.
- Kritik nokta: Yazılı devir teslimin yasal önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Vardiya değişiminde en çok hangi sorunlarla karşılaşıyorsunuz?

İSG ve Yorgunluk Yönetimi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde, gece çalışmasının getirdiği biyolojik ve psikolojik yüklerin yönetilmesi işverenin sorumluluğundadır. Yorgunluk, dikkat dağınıklığına ve hatalı karar verilmesine yol açabilir.

Gece vardiyasında çalışanların yorgunluk seviyelerini azaltmak için işverenler, çalışma ortamında yeterli aydınlatma ve ergonomik düzenlemeler yapmalıdır. Gürültü ve ısı kontrolü, uyanıklığı artırmak için önemlidir.

İşçilerin gece çalışmalarında mola saatlerinin etkin kullanımı, yorgunlukla mücadelede en etkili idari önlemlerden biridir. Mola alanları, işçilerin dinlenmesine uygun şekilde düzenlenmelidir.

İşveren, gece çalışanlarına yorgunluk yönetimi ve güvenli çalışma konularında özel eğitimler vermelidir. Bilinçli bir çalışma ortamı, gece vardiyasında oluşabilecek iş kazalarını önlemede temeldir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gece çalışmasının yorgunluk üzerindeki kanıtlanmış etkilerini anlatın.
- Kritik nokta: Ergonomi ve mola planlamasının İSG'deki yerine değinin.
- İnteraktif soru: Gece vardiyasında uyanık kalmak için neler yapıyorsunuz?

Ara Dinlenmesi Tanımı ve Yasal Kapsam

Ara dinlenmesi, işçinin günlük çalışma süresi içinde verilen yasal bir mola ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesi ile güvence altına alınmıştır.

Bu süre, çalışma süresinden sayılmaz ve işçinin dinlenmesi amacıyla kullanılır; çalışma süresinden sayılmadığı için bu süre zarfında işçi çalıştırılmaz ve ücret ödenmez.

İşveren, ara dinlenmesini işçinin sağlığını korumak adına eksiksiz kullanmakla yükümlüdür; bu hakkın engellenmesi veya kısıtlanması yasal olarak mümkün değildir.

Ara dinlenmesi, işçinin fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu gidermesi için kritik bir öneme sahiptir ve işyeri düzeni içinde planlanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 42

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ara dinlenmesinin bir lütuf değil, yasal bir hak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uzun süreli çalışmalarda mola vermemenin yarattığı konsantrasyon kaybını anlatın.
- Kritik nokta: Mola süresinin çalışma süresinden sayılmadığını özellikle belirtin.

Çalışma Süresine Göre Dinlenme Kademeleri

İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği uyarınca, ara dinlenme süreleri günlük çalışma süresine göre kademeli olarak belirlenmiştir.

Dört saate kadar olan çalışmalar için on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar olan çalışmalar için yarım saat ara dinlenmesi verilmelidir.

Yedi buçuk saatten fazla olan günlük çalışmalarda ise ara dinlenme süresi en az bir saat olarak uygulanır; bu süreler asgari sürelerdir.

İşveren, işin niteliğine göre bu süreleri artırabilir ancak yasal asgari sürelerin altında bir dinlenme süresi belirleyemez; bu husus denetimlerde esas alınır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 43

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sürelerin kademeli yapısını açıklayın.
- Kritik nokta: Belirlenen sürelerin en az olması gerektiğini, daha fazlasının verilebileceğini belirtin.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız birimde molalar yasal sürelerin üzerinde mi yoksa tam sınırdan mı uygulanıyor?

Ara Dinlenmelerinin Kullanım Esasları

Ara dinlenmeleri kural olarak kesintisiz verilir ancak işin niteliğine göre parçalı olarak kullanılması işverenin yetkisindedir.

İşyerinin çalışma düzenine göre, tarafların anlaşması veya işverenin belirlemesiyle molalar günün farklı saatlerine yayılabilir; ancak bu durum dinlenme amacını bozmamalıdır.

Dinlenme süreleri, işin durduğu veya yavaşladığı zaman dilimlerine yerleştirilmelidir ki işçinin gerçek bir dinlenme yapması sağlanabilsin.

Toplu veya bölünmüş kullanımlarda, toplam sürenin yasal asgari limitlerin altına düşmemesi temel kuraldır; aksi durum mevzuata aykırı kabul edilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 44

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kesintisiz kullanımın esas olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Bölünmüş molaların işçi dinlenmesine engel olmaması gerektiğini vurgulayın.
- Ek bilgi: İşin mahiyetine göre planlama yapılması işverenin yönetim hakkıdır.

Mola Hakkı ve İşveren Yükümlölükleri

Ara dinlenmesi, işçinin vazgeçilmez bir hakkıdır ve işveren tarafından kullandırılması yasal bir zorunluluktur; bu hakkın engellenmesi idari para cezası gerektirir.

İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği çerçevesinde, dinlenme sürelerinin belirlenmesinde işin mahiyeti ve verimlilik esas alınır.

İşveren, mola saatlerini işçilere önceden bildirmeli ve çalışma düzenini buna göre organize etmelidir; keyfi kısıtlamalar hukuka aykırıdır.

Çalışanların mola haklarını kullanmaları için gerekli ortamın (yemekhane, dinlenme odası vb.) sağlanması da işverenin sorumluluğundadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 45

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hakkın engellenmesinin cezai sonuçlarını hatırlatın.
- Kritik nokta: İşverenin hem süreyi kullandırmak hem de uygun ortamı sağlamakla yükümlü olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde molalar için ayrılmış uygun alanlar mevcut mu?

Verimlilik ve İSG Açısından Önemi

Düzenli ara dinlenmeleri, işçinin fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu azaltarak iş kazası riskini önemli ölçüde düşürür.

Dinlenmiş bir çalışan, dikkatini daha iyi toplar; bu da hata yapma oranını azaltır ve hem iş güvenliğini hem de genel verimliliği artırır.

İSG mevzuatı, yorgunluğun bir tehlike etmeni olduğunu kabul eder; ara dinlenmeleri bu tehlikeyi kontrol altına alan idari bir önlemdir.

İşçilerin molalarını tam ve verimli kullanmaları, sağlıklı bir iş ortamı oluşturulması ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından kritik bir unsurdur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 46

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yorgunluğun iş kazasındaki payına değinin.
- Kritik nokta: Mola vermenin sadece bir dinlenme değil, bir güvenlik önlemi olduğunu vurgulayın.
- Kapanış: Mola saatlerine riayet etmenin hem işçi hem de işveren için faydalı olduğunu özetleyin.

Yıllık Ücretli İzin Süreleri

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, yıllık ücretli izne hak kazanmak için işyerinde deneme süresi dahil en az bir yıl çalışmış olmak gereklidir; bu süre işçinin işe başladığı tarihten itibaren hesaplanır.

İşçinin hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar (5 dahil) olanlara yıllık en az 14 gün, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 gün izin verilir.

Hizmet süresi 15 yıl ve daha fazla olan işçilere ise yıllık en az 26 gün ücretli izin hakkı tanınmıştır; bu süreler toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkı temel bir anayasal haktır; işçinin dinlenmesi, sağlığının korunması ve verimliliğinin artırılması amacıyla yasal mevzuat tarafından güvence altına alınmıştır ve vazgeçilemez bir haktır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yıllık iznin sadece bir tatil değil, yasal bir sağlık ve dinlenme hakkı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın 5. yılını doldurduğu gün izin hakkının 14 günden 20 güne çıktığını anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışanlara yıllık izinlerini planlı kullanmanın iş performansı üzerindeki etkilerini sorun.

Özel Gruplar İçin İzin Hakları

İş Kanunu, daha hassas durumdaki çalışanların dinlenme hakkını korumak amacıyla özel yaş grupları için farklı bir alt sınır belirlemiştir; bu uygulama iş sağlığı prensipleriyle uyumludur.

18 yaşından küçük olan genç çalışanlar ile 50 yaş ve üzerinde olan çalışanlara verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresine bakılmaksızın 20 günden az olamaz.

Bu düzenleme, genç işçilerin gelişimsel ihtiyaçlarını ve 50 yaş üstü çalışanların sağlık durumlarını gözeterek, fiziksel ve zihinsel toparlanmalarını sağlamayı hedefleyen bir pozitif ayrımcılık kuralıdır.

İşverenler, bu yaş gruplarındaki çalışanların yıllık izin planlamalarını yaparken yasal alt sınır olan 20 günü dikkate almalı ve bu çalışanların izin haklarını eksiksiz kullandırmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 48

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yasaların neden belirli yaş gruplarına özel haklar tanıdığını açıklayın.
- Gerçek örnek: 51 yaşında bir çalışanın 1 yıllık hizmeti olsa dahi 14 gün değil 20 gün izin hak ettiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde yaşa bağlı izin farklılıklarını takip eden bir sisteminiz var mı?

İzin Hakkından Feragat Yasağı

Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin bedensel ve ruhsal sağlığını koruması için zorunlu bir dinlenme süresidir; bu nedenle işçi, bu hakkından kendi isteğiyle dahi olsa vazgeçemez.

İşveren, yıllık izin süresi boyunca işçiye ücretini ödemek zorundadır; izin süresine ilişkin ücretin izin başlamadan önce peşin ödenmesi veya avans olarak verilmesi yasal bir gerekliliktir.

Yıllık ücretli izin süresinin çalışarak geçirilmesi veya bu sürenin ücret karşılığı işverenle anlaşarak çalışılması hukuken geçersizdir; bu durum işverene ağır idari para cezaları doğurur.

İş sözleşmelerine yıllık izin hakkının kullanılamayacağına veya ücretle takas edileceğine dair konulan maddeler geçersizdir; yargı kararları da işçinin iznini fiilen kullanması gerektiğini vurgulamaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İznin paraya dönüştürülemeyecek bir sağlık hakkı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: İşçinin 'Ben izin kullanmak istemiyorum, parasını alayım' demesinin yasal bir karşılığı olmadığını anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce işçilerin izin kullanmaktan kaçınmasının temel nedeni nedir?

İzin Hakkının Kazanılma Şartları

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için işyerinde deneme süresi de dahil olmak üzere bir tam yılın tamamlanması gerekir; bu süre içerisinde işçinin fiilen çalışıyor olması esastır.

İş Kanunu uyarınca, işçinin uğradığı kaza veya hastalık sebebiyle işine gidemediği süreler, kısa çalışma süreleri veya analık izni gibi yasal izinler yıllık izin süresinin hesabında çalışılmış gibi sayılır.

İşçi, yıllık iznini hak ettiği tarihten itibaren bir yıl içinde kullanmalıdır; ancak tarafların karşılıklı rızası ile bu sürenin ertelenmesi veya bölünerek kullanılması mümkündür.

İşveren, işçinin yıllık izin talebini yasal sınırlar dahilinde karşılamakla yükümlüdür; işin aksamaması için izin planlaması yapılmalı ancak işçinin izin hakkı keyfi olarak engellenmemelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 50

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bir yıllık sürenin nasıl hesaplandığını ve hangi sürelerin çalışılmış gibi sayıldığını açıklayın.
- Gerçek örnek: Analık izni kullanan bir işçinin yıllık izin süresinin bu dönemde kesilmediğini belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde izin planlaması yapılırken hangi kriterlere dikkat ediyorsunuz?

İzin Kayıtları ve Yükümlölükler

İşveren, çalıştırdığı her işçi için yıllık ücretli izinleri gösteren bir izin kayıt belgesi tutmakla yükümlüdür; bu belge işyerinde denetimler sırasında ibraz edilmek zorundadır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği gereği, kayıtlar her işçi için ayrı ayrı tutulmalı; iznin başlangıç ve bitiş tarihleri, kullanılan gün sayısı ve ödenen izin ücreti net olarak yazılmalıdır.

İzin kayıtlarının tutulmaması veya eksik tutulması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denetimlerinde idari para cezası uygulanmasına neden olur; bu kayıtlar işçi ile işveren arasındaki uyumsuzluklarda temel delildir.

İşveren, izin kayıtlarını işçinin görebileceği bir şekilde veya işçinin talep etmesi halinde ona sunmakla yükümlüdür; bu şeffaflık, işyeri güvenliği ve huzuru açısından kritik öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 51

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İzin kayıtlarının neden bir yasal zorunluluk olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Denetimlerde izin defteri veya dijital kayıtların eksik olmasının ceza getirdiğini söyleyin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde izin kayıtları nasıl tutuluyor? Dijital mi, kağıt üzerinde mi?

Yıllık İzin Kullanımı ve Bölünmesi

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca yıllık ücretli izin, işçinin talebi ve işverenin onayı ile belirlenen tarihlerde kullanılır. İzin süreleri tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölünebilir; diğer kısımlar ise tarafların mutabakatı ile istenildiği şekilde kullanılabilir.

İşveren, işçinin talep ettiği izin tarihleri konusunda işyerinin faaliyet durumunu ve operasyonel gereklilikleri dikkate alarak karar verme yetkisine sahiptir. Ancak bu süreçte işçinin dinlenme hakkı gözetilmeli ve keyfi kısıtlamalardan kaçınılmalıdır.

İzinlerin bölünmesi durumunda, on günlük ana bölümün kesintisiz olması zorunludur. Bu kural, işçinin verimli bir dinlenme süreci geçirmesini sağlamak amacıyla kanun koyucu tarafından getirilmiş temel bir koruma mekanizmasıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yıllık iznin bir hak olduğunu ve işveren onayı gerektirdiğini hatırlatın.
- Kritik nokta: 10 günlük kesintisiz izin kuralının yasal bir zorunluluk olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde izin planlaması yapılırken hangi kriterlere dikkat ediyorsunuz?

İzin Dönemi ve Planlama Süreci

Yıllık izin dönemi, işçinin talebi ve işyerinin faaliyet durumu dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir. İzinlerin verimli kullanımı ve iş akışının aksamaması adına işyerinde bir izin planı oluşturulması, operasyonel sürekliliği korumak adına büyük önem taşımaktadır.

İşveren, işin aksamaması için izin dönemlerini toplu bir şekilde veya gruplar halinde planlayabilir. Ancak bu planlamalar yapılırken işçilerin yasal hakları korunmalı ve izinlerin yıl içerisinde kullanılmasına imkan tanınmalıdır.

Planlama aşamasında işçilerin özel durumları ve işyerinin yoğunluk dönemleri göz önüne alınmalıdır. Adil bir izin dağılımı, çalışan memnuniyetini artırırken işyerindeki verimliliği de olumlu yönde etkileyen kritik bir yönetim aracıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 53

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İzin planlamasının işveren ve işçi arasındaki işbirliği ile yürümesi gerektiğini belirtin.
- Kritik nokta: İzinlerin yıl içinde kullanılmasının işverenin sorumluluğunda olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Yoğun dönemlerde izin kısıtlamalarının nasıl yönetilebileceğinden bahsedin.

Yol İzni Hakkı ve Kullanımı

4857 sayılı İş Kanunu md. 56 kapsamında, işveren yıllık ücretli iznini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçilere, talep etmeleri halinde gidiş-dönüş sürelerini karşılayacak kadar ücretsiz yol izni vermekle yükümlüdür.

Bu yol izni hakkından yararlanabilmek için işçinin durumu işverene bildirmesi ve talepte bulunması yeterlidir. Yol izni süresi, toplamda dört günü geçmeyecek şekilde belirlenmiştir ve bu süreler izin süresinden mahsup edilemez.

Yol izni, işçinin yıllık izin hakkını daha verimli kullanabilmesi ve uzak mesafelerdeki tatil planlarını gerçekleştirebilmesi için tanınmış bir haktır. İşveren, bu talebi reddedemez ve gerekli kolaylığı sağlamak zorundadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 54

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yol izninin ücretsiz olduğunu ve yıllık izne dahil olmadığını vurgulayın.
- Kritik nokta: Dört gün sınırını belirtin ve bu sürenin sadece ulaşım için kullanılması gerektiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Yol izni uygulamasının işyerinizde nasıl işlediğini biliyor musunuz?

İzin Ücretinin Peşin Ödenmesi

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, izne başlamadan önce avans olarak veya peşin ödemek zorundadır. Bu uygulama, işçinin tatil sürecinde herhangi bir maddi sıkıntı yaşamamasını amaçlayan yasal bir korumadır.

İzin ücretinin peşin ödenmesi, işçinin ekonomik güvencesini korumak ve iznini huzurlu bir şekilde geçirmesini sağlamak adına kanunda açıkça düzenlenmiştir. Ödemenin geciktirilmesi veya yapılmaması yasal mevzuata aykırılık teşkil eder.

İşveren, ödeme yükümlülüğünü yerine getirirken bordro üzerinde gerekli kayıtları tutmalı ve izin süresine denk gelen ücretin tam olarak ödendiğini belgelendirmelidir. Bu durum, olası denetimlerde işverenin yasal yükümlülüğünü yerine getirdiğini ispatlaması için kritiktir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İzin ücretinin peşin ödenmesinin kanuni bir zorunluluk olduğunu ifade edin.
- Kritik nokta: İşçinin tatilde maddi sıkıntı yaşamaması için bu kuralın uygulandığını belirtin.
- Ek bilgi: Ödeme yapılmaması durumunda işçinin yasal haklarını hatırlatın.

İzin Defteri ve Kayıt Tutma

İşverenler, çalıştırdıkları işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösteren izin kayıt belgelerini veya defterlerini düzenli olarak tutmakla yükümlüdür. Bu kayıtlar, işçinin yıllık izin haklarını kullanıp kullanmadığının denetiminde temel belge olarak kabul edilir.

İzin defterleri, iznin başlangıç ve bitiş tarihlerini, kullanılan gün sayısını ve işçinin onayını içermelidir. Bu kayıtlar, yasal düzenlemelere göre belirli sürelerle saklanmalı ve yetkililer tarafından istendiğinde ibraz edilmelidir.

Kayıt tutma yükümlülüğü, işverenin işçi haklarını koruduğunu ve yasal mevzuata uyum sağladığını kanıtlayan en önemli dökümantasyondur. Düzenli tutulmayan veya eksik bırakılan izin kayıtları, olası hukuki uyuşmazlıklarda işveren aleyhine sonuçlar doğurabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 56

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İzin kayıtlarının işveren için hukuki bir güvence olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: İzin defterlerinin eksiksiz tutulmasının denetimlerdeki önemini vurgulayın.
- Ek bilgi: Dijital izin takip sistemlerinin de aynı yasal geçerliliğe sahip olduğunu açıklayın.

Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Çalışma Esasları

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde, tatil günlerinde çalışmak için işçinin onayının alınması yasal bir zorunluluktur.

Eğer sözleşmede tatil günlerinde çalışılacağına dair bir hüküm yoksa, işveren işçiyi bu günlerde çalışmaya zorlayamaz. İşçinin bu günlerde çalışmayı reddetmesi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için bir gerekçe oluşturmaz ve işçinin yasal haklarını korur.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmayan günler için işveren, işçinin ücretini herhangi bir indirim yapmaksızın tam olarak ödemekle yükümlüdür. Bu ödeme, işçinin o gün çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın aylık maaşın bir parçası olarak güvence altına alınmıştır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 57

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tatil günlerinde çalışmanın sözleşmeye dayalı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Sözleşmede hüküm yoksa işçinin onayı olmadan çalıştırılmayacağını belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde tatil çalışma günleri sözleşmede nasıl düzenlenmiş?

Tatil Günü Çalışma Onayı ve Prosedürleri

İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde tatil günlerinde çalışılacağına dair açık bir hüküm bulunması durumunda, bu hüküm işçinin önceden verilmiş onayı niteliğindedir. İşveren bu durumda işçiyi tatil gününde çalışmaya çağırabilir ve işçi bu çağrıya uymakla yükümlüdür.

İş sözleşmesinde tatil günü çalışmasına dair bir düzenleme yoksa, işveren her yılın başında işçilerden tatil günlerinde çalışmaya dair yazılı onay almalıdır. Bu onay, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri gereği işçinin haklarını korumak amacıyla her yıl yenilenmelidir.

İşçinin tatil günü çalışma onayını geri alma hakkı bulunmaktadır; ancak bu durum iş sözleşmesinin genel şartları çerçevesinde değerlendirilir. İşçinin onay vermemesi veya onayını geri çekmesi durumunda işveren işçiye karşı baskıcı bir tutum sergileyemez ve iş güvenliği ile ilgili çalışma düzenini bozamaz.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yazılı onayın hukuki geçerliliğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Onay sürecinin şeffaf yönetilmesi gerektiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Yıllık çalışma onaylarını nasıl alıyorsunuz?

Ücret Hesabı ve Ödeme Yöntemleri

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması durumunda, işçiye ödenmesi gereken ek ücret, işçinin günlük çıplak ücreti üzerinden hesaplanır. Bu hesaplamada işçinin normal çalışma süresindeki saatlik ücreti esas alınarak, tatil gününde fiilen çalışılan sürenin karşılığı tam bir günlük ücret olarak ödenmelidir.

İşçinin aylık maktu ücret aldığı durumlarda, tatil gününde çalışması halinde bu çalışmanın karşılığı olan ücret, maaşın içine dahil edilmeden ayrıca hesaplanarak ödenmelidir. İşveren, tatil gününde çalışılan süreyi normal mesai gibi değerlendirip ödeme yapmaktan kaçınamaz, aksi halde ücret alacağı doğar.

Tatil gününde çalışılan sürenin karşılığı olarak işçiye izin kullandırılmaz; yani tatil günü çalışmasının karşılığı mutlaka nakdi ödeme olmalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu, bu günlerde çalışmanın karşılığının serbest zaman veya izinle telafisine izin vermemekte, doğrudan ek ücret ödenmesini şart koşturmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 59

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tatil günü ücretlerinin nakdi ödenmesi gerektiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bordro üzerinde bu ödemelerin ayrı gösterilmesinin önemini anlatın.
- İnteraktif soru: Tatil günü ücretleri bordronuzda nasıl görülüyor?

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Listesi

Ulusal bayramlar, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşunu ve bağımsızlığını simgeleyen 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nı kapsamaktadır. Bu gün, işyerlerinde resmi tatil olarak kabul edilir ve çalışılmaması durumunda işçinin ücreti tam olarak ödenir; çalışılması halinde ise ek ücret ödeme yükümlülüğü doğar.

Genel tatil günleri, dini bayramlar ile 1 Ocak Yılbaşı, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı ve 15 Temmuz Demokrasi ve Birlik Günü'nü içerir.

Bu tatil günlerinin başlangıç ve bitiş saatleri, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile belirlenmiştir. İşverenlerin, işyerindeki çalışma düzenini bu kanuni takvime göre ayarlamaları ve tatil günlerinde yapılacak çalışmaları bu yasal çerçevede yönetmeleri gerekmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 60

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Resmi tatil listesinin kanunla belirlendiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Tatil takviminin işyerinde ilan edilmesinin faydalarını anlatın.
- İnteraktif soru: Sektörünüzde tatil günü çalışması zorunlu mu?

Tatil Günleri ve Yıllık İzin İlişkisi

Ulusal bayram ve genel tatil günleri, işçinin yıllık ücretli izin süresinden düşülemez ve izin süresine eklenemez. İşçi yıllık iznini kullanırken izne rastlayan bayram veya tatil günleri, yıllık izin süresinden sayılmaz ve işçinin dinlenme hakkı bu şekilde korunur.

Yıllık ücretli izin kullanan bir işçinin izin süresi içerisinde bir genel tatil günü yer alıyorsa, işçi bu günü izinli sayılmadan tatil günü olarak değerlendirir. Bu durumda işçinin izin süresi, tatil günü kadar uzatılmış olur ve işçinin toplam yıllık izin hakkından eksilme yaşanmaz.

İşverenlerin, yıllık izin planlaması yaparken ulusal bayram ve genel tatil günlerini dikkate alarak izin formlarını düzenlemeleri gerekmektedir. Bu durumun göz ardı edilmesi, işçinin yıllık izin hakkının eksik kullanılmasına neden olabilir ve bu durum hukuki ihtilaflara yol açabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yıllık izin ve tatil günü ayrımını netleştirin.
- Gerçek örnek: İzin formunda tatil günlerinin nasıl düşüldüğünü gösterin.
- İnteraktif soru: Yıllık izin planlarınızda tatil günlerini hesaba katıyor musunuz?

Hafta Tatili Süresi ve Yasal Haklar

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçiye haftalık 45 saatlik çalışma süresinin ardından en az 24 saat kesintisiz dinlenme hakkı tanınmalıdır.
- Bu süre, işçinin fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu gidermesi için yasal bir zorunluluktur ve işveren tarafından eksiksiz uygulanmalıdır.
- Hafta tatili gününün belirlenmesi iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir; ancak tatil süresi 24 saatten az olamaz.
- İşçinin hafta tatili hakkından feragat etmesi veya bu hakkın çalışma karşılığında ortadan kaldırılması hukuken mümkün değildir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 62

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hafta tatilinin işçinin anayasal bir dinlenme hakkı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Tatil süresinin 24 saatten az olamayacağını ve bu sürenin bölünemeyeceğini vurgulayın.
- Ek bilgi: 4857 sayılı Kanun'un 46. maddesine atıfta bulunarak yasal dayanağı hatırlatın.

Çalışılmayan Hafta Tatili Ücreti

- İşçi, hafta tatili gününde çalışmasa dahi, bir hafta süresince çalışmış gibi kabul edilerek o günün ücretini tam olarak almaya hak kazanır.
- 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, işçinin hafta tatili ücreti kesintisiz ödenmelidir ve bu ücretin ödenmemesi işçi için haklı fesih gerekçesi oluşturabilir.
- İşçinin hafta tatili ücretini hak edebilmesi için, haftalık çalışma süresini tamamlamış olması veya yasal mazeretlerle çalışmamış olması gerekmektedir.
- Ücret ödemelerinde işçinin sosyal haklarının korunması, işverenin yasal sorumluluğu altındadır ve bu haklar sözleşmelerle kısıtlanamaz.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 63

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hafta tatili ücretinin çalışılmadan hak edilen bir ücret olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: İşçinin haftalık çalışma süresini tamamlamasının önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Hafta tatili ücretinin ödenmemesinin hukuki sonuçları hakkında ne bildiklerini sorun.

Hafta Tatilinde Çalışma ve Ek Ödeme

- İşçinin hafta tatili gününde çalıştırılması halinde, 4857 sayılı İş Kanunu gereğince bu çalışma için normal saatlik ücretinin yüzde elli zamlı ödenmesi yasal bir zorunluluktur.
- İşçi, hafta tatilinde çalışmasa dahi 4857 madde 46 gereği o gün için bir yevmiye (günlük ücret) hak eder; hafta tatilinde fiilen çalışırsa o gün için toplam 2,5 yevmiyeye hak kazanır (1 yevmiye tatil ücreti + çalışma karşılığı 1,5 yevmiye).
- İşveren, hafta tatilinde çalışma yaptıracaksa işçinin onayını almalı ve bu durumu bordro üzerinde açıkça göstererek yasal zamlı ödemeyi gerçekleştirmelidir.
- Sürekli hafta tatili çalışması, işçinin dinlenme hakkını ihlal ettiği için iş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi riskler barındırır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 64

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hafta tatili çalışmasının istisnai bir durum olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Zam oranının yüzde elli olduğunu ve bordroda gösterilmesi gerektiğini belirtin.
- Ek bilgi: Hafta tatilinde çalışan işçinin o gün için toplam 2,5 yevmiyeye hak kazandığını (1 yevmiye tatil + çalışma karşılığı 1,5 yevmiye) açıklayın.

Dinlenme Hakkı ve İş Sağlığı

- Dinlenme hakkı, anayasal bir hak olup 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işçinin biyolojik ve psikolojik sağlığını korumak için temel bir unsurdur.
- Yeterli dinlenemeyen işçilerde dikkat dağınıklığı, yorgunluk ve reaksiyon süresinde yavaşlama görülmekte olup, bu durum iş kazalarının meydana gelmesinde ana etkenlerden biri olmaktadır.
- İşveren, işçinin dinlenme sürelerini gözetmekle yükümlüdür; uzun süreli ve düzensiz çalışma saatleri meslek hastalıklarına ve tükenmişlik sendromuna yol açabilmektedir.
- Sağlıklı bir çalışma ortamı, işçinin çalışma saatleri kadar dinlenme saatlerinin de yasalara uygun olarak planlanmasıyla mümkündür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 65

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yorgunluğun iş kazalarındaki rolüne dikkat çekin.
- Kritik nokta: 6331 sayılı Kanun ile iş sağlığının korunması arasındaki bağı kurun.
- İnteraktif soru: Yorgunluk hissettiğinizde iş güvenliğinizin nasıl etkilendiğini hiç düşündünüz mü?

Hafta Tatili ve Kaza Önleme

- Hafta tatilinin işçiye kullandırılması, sadece yasal bir yükümlülük değil, aynı zamanda iş kazalarını önlemeye yönelik en etkili idari tedbirlerden biridir.
- Yorgun ve uykusuz işçilerin makine başında çalışması, güvenlik donanımlarının kullanımında ihmallere ve kontrol kaybına neden olmaktadır.
- İşyerinde yürütülen risk değerlendirmesi süreçlerinde, çalışma ve dinlenme dengesi dikkate alınmalı; yasal sınırlar dışına çıkan çalışma düzenleri engellenmelidir.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene çalışma ortamını güvenli kılma görevi yüklerken, işçinin dinlenme hakkını kullanmasını desteklemeyi de bu görevin bir parçası olarak tanımlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 66

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Dinlenmenin sadece bir hak değil bir güvenlik tedbiri olduğunu söyleyin.
- Kritik nokta: Risk değerlendirmesinde çalışma saatlerinin bir risk unsuru olarak ele alınması gerektiğini belirtin.
- Kapanış: Haftalık çalışma ve dinlenme sürelerine uyumun güvenli bir işyeri için temel olduğunu vurgulayın.

Mazeret İzinleri: Yasal Kapsam ve Durumlar

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çalışanlara belirli özel durumlarda mazeret izni hakkı tanınmıştır; bu izinler evlenme, doğum, eşin ölümü veya birinci dereceden yakınların vefatı gibi durumları kapsamaktadır.

Çalışanın evlenmesi, evlat edinmesi veya ana, baba, eş, çocuk ya da kardeşlerinden birinin ölümü halinde işveren tarafından mazeret izni verilmesi yasal bir gerekliliktir.

İzin talepleri, çalışanın özel hayatındaki bu kritik dönemlerde işyerindeki çalışma düzenini aksatmayacak şekilde ve yasal çerçevede yönetilmelidir.

Bu izinler, çalışanın insani ihtiyaçlarının karşılanması ve iş-özel hayat dengesinin korunması amacıyla kanuni güvence altına alınmış temel bir haktır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 67

- Eğitmen Notu: Başlarken mazeret izinlerinin bir lütuf değil yasal bir hak olduğunu vurgulayın. Evlenme, doğum ve ölüm gibi durumların Kanun kapsamındaki yerini açıklayın. Çalışanların bu izinleri kullanırken işyerine bildirim yapma sorumluluğunu hatırlatın.

Mazeret İzinlerinde Ücret Durumu

Kanuni mazeret izni süresince çalışanın ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz; çalışan, bu süreleri çalışmış gibi hak eder ve maaşından düşülmemesi gerekir.

İşveren, bu izin türlerini yıllık izinden mahsup edemez veya ücretsiz izin olarak değerlendiremez; ücretli mazeret izni, çalışanın doğal bir hakkıdır.

Ücretin tam olarak ödenmesi, çalışanın mağduriyetini önlemek adına 4857 sayılı İş Kanunu'nun temel koruyucu hükümlerinden biridir.

İşverenler, izin süresince çalışanın sosyal haklarını ve sigorta primlerini tam olarak ödemeye devam etmekle yükümlüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 68

- Eğitmen Notu: Ücretin kesilmesinin yasal olmadığını kesin bir dille belirtin. İşverenin bu izinleri yıllık izinden düşemeyeceğini vurgulayın. Çalışanlara, ücretli mazeret izinlerinin işveren tarafından reddedilemeyecek yasal bir hak olduğunu hatırlatın.

Belgelendirme ve İzin Süreçleri

Çalışan, mazeret izni talebini gerekçelendirmekle yükümlüdür; ölüm durumunda ölüm belgesi veya evlilik durumunda evlilik cüzdanı gibi resmi belgelerin ibrazı istenebilir.

İşveren, iznin kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla çalışandan bu mazereti kanıtlayan resmi evrakları talep etme yetkisine sahiptir.

Belgelendirme süreci, hem işverenin denetim hakkını korumak hem de çalışanın mazeretini meşru yollarla kanıtlamasını sağlamak için standart bir prosedürdür.

Resmi belgelerin ibrazı, iznin resmiyet kazanması ve kayıt altına alınması açısından işyeri disiplin kuralları gereği zorunludur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 69

- Eğitmen Notu: Belgelendirmenin önemini anlatın. İşverenin belge talep etme hakkının yasal olduğunu vurgulayın. Belgelendirme eksikliğinin ileride yaşanabilecek uyuşmazlıkları nasıl tetikleyebileceğine dair örnekler verin.

İzin Süreleri ve Uygulama Esasları

Evlenme, evlat edinme veya ana-baba, eş, kardeş ya da çocuğun ölümünde 3 iş günü; eşin doğum yapması (babalık izni) halinde 5 gün ücretli mazeret izni verilir. Ayrıca en az %70 engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğun tedavisinde çalışan ebeveynlerden birine yılda 10 güne kadar ücretli izin tanınır. İş veya toplu iş sözleşmeleriyle bu süreler çalışan lehine uzatılabilir.

İzin süresi, olayın gerçekleştiği tarihten itibaren makul bir zaman diliminde kullanılmalıdır; aksi takdirde hakkın kaybolması söz konusu olabilir.

İzin kullanımı sırasında işyerindeki acil işlerin aksamaması için çalışanın işverene makul süre öncesinde haber vermesi iş disiplini açısından beklenir.

İşveren ve çalışan arasındaki mutabakat, izin sürelerinin başlangıç ve bitiş tarihlerinin netleştirilmesi açısından büyük



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 70

- Eğitmen Notu: Ölüm/evlenmede 3 gün, eşin doğumunda (babalık) 5 gün olduğunu; engelli veya süreğen hastalıklı çocuğun tedavisinde yılda 10 güne kadar izin verildiğini belirtin. İzin kullanımında önceden haber vermenin işyeri etiği açısından önemini açıklayın. İzinlerin zamanında kullanılmasının yasal takibi kolaylaştırdığını vurgulayın.

Çalışan Hakkı ve Yasal Güvence

4857 sayılı İş Kanunu, mazeret izni kullanmak isteyen çalışanı işverenin keyfi reddine karşı korur; yasal şartları taşıyan bir talep geri çevrilemez.

İşveren, mazeret izni kullanan çalışana karşı ayrımcılık yapamaz veya bu izni işten çıkarma gerekçesi olarak kullanamaz.

Çalışan, mazeret izni hakkını kullandığı için işyerinde herhangi bir mobbing veya baskıya maruz kalırsa yasal yollara başvurma hakkına sahiptir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürü içerisinde, çalışanın özel hayatına saygı duymak ve yasal haklarına riayet etmek, güvenli bir çalışma ortamının temelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 71

- Eğitmen Notu: İşverenin keyfi reddetme hakkı olmadığını netleştirin. İzin kullanımının işten çıkarma nedeni olamayacağını vurgulayın. Çalışanların bu haklarını bilmelerinin işyerindeki huzuru artıracığını belirtin.

Ücretin Tanımı ve Asıl Ücret

Ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır; 4857 sayılı İş Kanunu'na göre asıl ücret, temel çalışma karşılığı ödenen sabit miktarı ifade eder.

Asıl ücretin yanı sıra, işçiye sağlanan prim, ikramiye ve benzeri ödemeler de ücretin tamamlayıcı unsurlarıdır; bu ek ödemeler, işçinin performansına veya işyerindeki çalışma süresine bağlı olarak değişkenlik gösterebilen yasal haklar arasında yer almaktadır.

İşveren, işçinin yaptığı işin karşılığı olan ücreti zamanında ve eksiksiz ödemekle yükümlüdür; ücretin belirlenmesi taraflar arasındaki iş sözleşmesine dayanmakla birlikte, asgari ücretin altında bir ödeme yapılması yasal olarak kesinlikle yasaklanmıştır.

İş sözleşmelerinde ücretin nasıl belirleneceği açıkça ifade edilmelidir; iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde ise,



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 72

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücretin sadece maaştan ibaret olmadığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Prim ve ikramiyelerin ücret üzerindeki etkisini açıklayın.
- İnteraktif soru: Asgari ücretin altındaki ödemelerin hukuki sonuçlarını katılımcılara sorun.

Ücretin Unsurları ve Kapsamı

Ücretin unsurları, işçinin emeğinin ekonomik karşılığını oluşturan tüm ödemeleri kapsar; buna temel maaş dışında fazla çalışma ücretleri, hafta tatili ücretleri ve bayram tatili çalışmaları gibi yasal ödemeler de doğrudan dahil edilmektedir.

İkramiyeler ve primler, işyerindeki verimliliği artırmak amacıyla işveren tarafından sağlanan yan haklardır; bu ödemelerin süreklilik arz etmesi durumunda, işçinin kazanılmış hakkı haline geldiği ve işveren tarafından keyfi olarak kesilemeyeceği unutulmamalıdır.

Sosyal yardımlar ve ayni yardımlar, ücretin unsurları arasında sayılmasa da işçinin toplam gelirini etkileyen önemli faktörlerdir; ancak İş Kanunu uyarınca ücretin esas unsuru her zaman nakit olarak ödenen temel bedeldir.

İşçinin hak ettiği ancak ödenmeyen her türlü ücret unsuru, iş sözleşmesinin haklı fesih nedenleri arasında sayılabilir; bu nedenle işverenlerin bordro üzerindeki her bir kalem için yasal mevzuata uygun hareket etmesi gerekmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 73

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücretin unsurlarının işçi üzerindeki motivasyon etkisini belirtin.
- Gerçek örnek: Fazla mesai ödemelerinin bordroya yansıtılma sürecinden örnek verin.
- İnteraktif soru: Düzenli ödenen primlerin hak haline gelmesi hakkında ne düşündüklerini sorun.

Ödeme Esasları: Nakdi Ödeme Zorunluluğu

İş Kanunu uyarınca ücretin Türk parası ile ödenmesi temel kuraldır; yabancı para birimi üzerinden belirlenen ücretlerde dahi ödeme günündeki kur esas alınarak Türk Lirası karşılığı ödenmesi yasal bir zorunluluktur.

Ücretin aynı olarak, yani mal veya hizmet karşılığı ödenmesi, İş Kanunu'nun 32. maddesi gereği yasaklanmıştır; işçinin emeği karşılığında alacağı tek geçerli ödeme aracı nakit veya banka hesabına yatan paradır.

Ödemelerin banka kanalıyla yapılması, özellikle 5 ve üzeri çalışanı bulunan işyerleri için yasal bir mecburiyettir; bu uygulama, hem işçinin hakkını korumakta hem de işverenin ödemeyi ispat etmesini kolaylaştırmaktadır.

Ödeme gününde yapılmayan ücretler için gecikme faizi uygulanması gündeme gelebilir; işçi, ödenmeyen ücreti için yasal yollara başvurma hakkına sahip olup, işveren bu durumda idari yaptırımlarla karşı karşıya kalabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Neden nakdi ödemenin esas olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Banka üzerinden yapılan ödemelerin ispat kolaylığını anlatın.
- İnteraktif soru: Banka ödemelerinin kayıt dışılığı nasıl engellediğini tartışın.

Ücret Bordrosunun Önemi

Ücret bordrosu, işçinin çalıştığı dönem içerisinde aldığı ücretin tüm detaylarını gösteren resmi bir belgedir; işveren, her ödeme döneminde işçiye imzalı veya elektronik ortamda onaylı bir bordro vermekle yükümlüdür.

Bordro içeriğinde brüt ücret, kesintiler (SGK primi, gelir vergisi, damga vergisi) ve net ödenen miktar açıkça belirtilmelidir; bu döküm, işçinin maaşının nasıl hesaplandığını şeffaf bir şekilde görmesini sağlar.

İşçi, bordroda yer alan bilgilerin doğruluğunu kontrol etme hakkına sahiptir; yanlış hesaplanan veya eksik gösterilen ödemeler için işçi, işverene yazılı itirazda bulunabilir ve bu süreç yasal hakların takibi açısından kritiktir.

Bordroların düzenli tutulması, işverenin yasal sorumluluğudur ve olası bir incelemede işveren bu belgeleri ibraz etmek zorundadır; eksik veya gerçeğe aykırı bordro düzenlenmesi, işveren açısından ciddi hukuki ve idari yaptırımlara neden olmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 75

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bordronun işçi için bir güvence belgesi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Kesinti kalemlerinin bordrodaki yerini anlatın.
- İnteraktif soru: Bordro imzalamanın önemi hakkında ne bildiklerini sorun.

Ücret Ödeme Belgesi ve Haklar

Ücret ödeme belgesi, işçiye yapılan ödemenin kanıtı niteliğindedir; bu belge, banka dekontu veya imzalı bir ödeme dökümü olabilir ve işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklarda temel delil olarak kabul edilir.

İşveren, ücretin ödendiğini her türlü yasal yolla ispatlamakla yükümlüdür; özellikle nakit ödeme yapılan işyerlerinde, işçinin imzasının bulunduğu ödeme belgeleri bu ispatın en güçlü aracıdır.

Ücretin ödenmemesi durumunda işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir; bu hak, işçinin emeğinin karşılığını alamadığı durumlarda kullanılan en temel hukuki koruma mekanizmasıdır.

İşverenlerin, ücret ödemelerini kayıt altına alarak yasal prosedürlere uygun şekilde belgelendirmesi, işyeri barışı ve yasal uyum açısından vazgeçilmezdir; her ödeme döneminde belgelerin eksiksiz hazırlanması, olası denetimlerde



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ödeme belgelerinin ispat gücünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Ücretin ödenmemesi durumunda işçinin fesih hakkını açıklayın.
- İnteraktif soru: İşverenin ödeme ispatı yükümlülüğü hakkında görüş alın.

İş İlişkisinde Ayrımcılık Yasağı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca işveren, iş ilişkisinin kurulması, uygulanması ve sona erdirilmesi süreçlerinde ayrımcılık yapamaz.

İşveren, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi nedenlere dayalı olarak işçiler arasında farklı muamele gösteremez.

Ayrımcılık yasağı, işverenin yönetim hakkının sınırlarını çizen ve çalışma barışını korumayı amaçlayan temel bir hukuk ilkesidir.

İşyerinde bu ilkeye aykırı uygulamalar, işçinin haklı fesih hakkını doğurabileceği gibi idari ve hukuki yaptırımları da beraberinde getirir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 77

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eşit davranma ilkesinin temel bir insan hakkı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: İşverenin yönetim hakkının mutlak olmadığını, yasal sınırlar içinde kullanılması gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinde ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek durumlar neler olabilir? Tartışın.

Cinsiyet, Din ve Irk Temelli Ayrımcılık

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin zorunlu nedenler olmadıkça, sadece cinsiyet veya hamilelik gibi nedenlerle işçiye farklı işlem yapamaz.

Din, dil, ırk veya mezhep gibi kişisel özelliklere dayalı ayrımcılık, işyerindeki sosyal dokuyu zedeler ve çalışanlar arasında huzursuzluğa yol açar.

İşin niteliğinin gerektirdiği durumlar dışında, belirli bir gruba yönelik dışlayıcı tutumlar sergilenmesi 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yasaklanmıştır.

İşyerinde bu tür bir ayrımcılıkla karşılaşıldığında, yasal yollara başvurma hakkı işçinin en temel güvencesidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşin niteliğinin gerektirdiği durumlar ile kişisel özelliklere dayalı ayrımcılık arasındaki farkı açıklayın.
- Gerçek örnek: Hamilelik nedeniyle işten çıkarma veya terfi engelleme gibi durumların hukuki boyutunu ele alın.
- Kritik nokta: Ayrımcılığın işyerindeki motivasyon üzerindeki olumsuz etkisini vurgulayın.

Eşit İşe Eşit Ücret Prensibi

Aynı veya eşdeğer bir işin yapıldığı hallerde, cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin işçilere aynı ücret ödenmesi temel bir kuraldır.

Ücretin belirlenmesinde işin niteliği, çalışma süresi, deneyim ve verimlilik gibi objektif kriterler esas alınmalıdır; keyfi ücret politikaları yasaktır.

İşveren, benzer görevleri yapan personeli arasında performans, kıdem veya uzmanlık gibi nesnel temellere dayanmayan maaş farkları oluşturamaz.

Eşit işe eşit ücret ilkesi, çalışanların emeğinin korunması ve işyerinde adalet duygusunun tesisi için kritik öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 79

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eşit işe eşit ücretin sadece cinsiyet değil, aynı zamanda genel adalet ilkesi olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Objektif kriterlerin (performans, deneyim) maaş farkı oluşturmada nasıl kullanılabileceğini açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinde ücret belirleme süreçlerinin şeffaflığı hakkında ne düşünüyorsunuz?

İhlal Durumunda Tazminat Hakları

İşverenin eşit davranma ilkesini ihlal etmesi durumunda, ayrımcılığa uğrayan işçi 4 aya kadar ücreti tutarında bir tazminat talep etme hakkına sahiptir.

Bu tazminatın yanı sıra, işçi ayrımcılık nedeniyle mahrum kaldığı diğer haklarını da yasal yollarla talep etme hakkına sahiptir.

Söz konusu tazminat, işverene ayrımcılığın hukuki ve mali sonuçlarını hatırlatan caydırıcı bir yaptırım niteliği taşımaktadır.

İşveren, ayrımcılık iddiasına konu olan süreçlerdeki tüm kayıtlarını yasal denetime uygun şekilde tutmakla yükümlüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 80

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 4 aylık tazminatın sadece bir örnek olduğunu, asıl amacın caydırıcılık olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Tazminat hakkının kullanılabilmesi için ayrımcılığın somutlaştırılması gerektiğini anlatın.
- Gerçek örnek: Ayrımcılık tazminatı ile ihbar/kıdem tazminatı arasındaki farkı kısaca açıklayın.

İspat Yükümlülüğü ve Yasal Süreç

Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini iddia eden işçi, ayrımcılığın varlığını güçlü biçimde gösteren delilleri mahkemeye sunmak zorundadır.

İşçi, ayrımcılığın varlığına dair makul bir şüphe uyandırdığında, bu işlemin ayrımcılığa dayanmadığını ispat etme yükü işverene geçer.

İspat yükünün işverene geçmesi, mahkeme sürecinde işçinin korunması ve ispat zorluğunun aşılması için düzenlenen özel bir hukuk kuralıdır.

İşveren, ayrımcı bir işlem yapmadığını kanıtlamak için objektif performans kayıtları ve yazılı işyeri politikalarını delil olarak sunmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 81

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İspat yükünün işverene geçmesinin işçi lehine bir düzenleme olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: İşverenin kayıt tutma yükümlülüğünün neden bu kadar önemli olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: Ayrımcılık iddiasında bir işçinin elinde hangi deliller olabilir? Tartışın.

Ücret Ödeme Esasları: Zaman ve Yöntem

4857 sayılı İş Kanunu Md. 32 uyarınca, ücret en geç ayda bir kez ödenmelidir; iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bu süre daha kısa olarak belirlenebilir.

Banka kanalıyla ödeme zorunluluğu, en az üç işçi çalıştıran işyerleri için yasal bir gerekliliktir (1 Temmuz 2025 itibarıyla; önceki eşik beş işçiydi); ödemelerin banka hesabına yatırılması ispat kolaylığı ve şeffaflık sağlar.

İşveren, ücret ödeme gününü sözleşme ile kararlaştırır ve ödemelerin zamanında yapılması noktasında titiz davranmalıdır; ödenmeyen ücretler işçinin en temel ekonomik hakkıdır.

Ödeme gününde yapılmayan ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranları üzerinden gecikme faizi işletilmesi, işverenin yasal sorumluluğundadır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücretin işçinin en temel hakkı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Banka ödemelerinin yasal ispat gücünden bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde ücret ödeme günleri ile ilgili bir aksama yaşıyor musunuz?

Gecikme Faizi ve İşçinin Hakları

Ücretin gününde ödenmemesi halinde, 4857 sayılı İş Kanunu gereği mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı üzerinden gecikme faizi uygulanır; bu uygulama işverenin mali sorumluluğunu artırır.

Ödeme günü üzerinden 20 gün geçtiği halde ücreti ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir; bu yasal bir haktır ve iş akdi feshedilemez.

Ücretin ödenmemesi, işçiye iş akdini haklı nedenle feshetme (tazminatlı istifa) imkanı tanır; bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanabilir.

İşveren, gecikmelerden dolayı idari ve hukuki sorumluluk altındadır; sürekli gecikmeler işyerinde iş barışını bozarak verimlilik kayıplarına neden olur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 83

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gecikme faizinin caydırıcılığını anlatın.
- Gerçek örnek: 20 günlük iş görmekten kaçınma süresini açıklayın.
- İnteraktif soru: Geç ödeme durumunda işçinin yasal haklarını biliyor musunuz?

Ücret Kesme Cezası ve Sınırları

İşveren, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde açıkça belirtilen haller dışında işçinin ücretinden keyfi kesinti yapamaz; kesintiler yasal sınırlara tabidir.

Ücret kesme cezası uygulandığında, işçi derhal bilgilendirilmelidir ve kesilen tutar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılmak zorundadır.

Kesinti tutarı bir ayda iki gündelikten fazla olamaz; bu kural işçinin geçimini sağlamak için ihtiyaç duyduğu geliri korumak amacıyla getirilmiştir.

Bu düzenleme, işçinin emeğinin korunması ve işveren tarafından yapılabilecek keyfi kesintilerin önlenmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu ile güvence altına alınmıştır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 84

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücret kesme cezasının istisnai olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Bakanlık hesabına yatırma zorunluluğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: Sözleşmenizde ücret kesme cezası ile ilgili bir madde var mı?

Ücret Bordrosu ve İmzalanması

İşveren, ödediği her ücret için işçiye ücret hesap pusulası (bordro) vermekle yükümlüdür; bordroda ödemenin türü ve tüm yasal kesintiler açıkça yer almalıdır.

Bordronun imzalı olması, işverenin ispat yükümlülüğünü yerine getirdiğini gösterir; bu belge işçinin ödemeyi aldığını ve hesaplamayı kabul ettiğini beyan ettiği yasal bir belgedir.

Elektronik ortamda düzenlenen ve işçiye iletilen bordrolar da yasal olarak geçerlidir; işveren bu kayıtları yasal süresi boyunca saklamakla yükümlüdür.

İmzalı bordrolar, olası iş mahkemelerinde işverenin ödemeleri eksiksiz yaptığını kanıtlayan en güçlü delil niteliğindedir; şeffaflık işçi-işveren güvenini artırır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bordronun sadece bir kağıt değil, yasal bir delil olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Elektronik bordro uygulamalarının geçerliliğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Bordrolarınızı düzenli olarak alıyor ve inceliyor musunuz?

Ücretin Korunması ve Güvencesi

Ücret, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında özel olarak korunmaktadır; işçinin borçlarından dolayı ücretin sadece dörtte birine haciz konulabilir.

İşverenin iflası veya konkordato durumunda, işçi ücretleri devlet alacaklarından sonra gelen öncelikli alacaklar arasındadır; bu durum işçinin emeğini korur.

Ücretin haczedilemeyecek kısmı, işçinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılamasını temin eder; bu sınırlama sosyal bir devlet ilkesinin gereğidir.

Bu koruma, işçinin ekonomik güvenliğini sağlamaya yönelik temel bir haktır; işveren, bu yasal kısıtlamalara aykırı hareket edemez ve ücretleri güvence altında tutmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücretin yasal olarak dokunulmazlığı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Haciz sınırının dörtte bir olduğunu açıklayın.
- İnteraktif soru: İşçinin ekonomik güvencesinin neden öncelikli olduğunu tartışın.

Asgari Ücretin Belirlenmesi ve Yasal Sınırlar

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39'uncu maddesi uyarınca asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen ve işçilere ödenebilecek en düşük ücrettir; bu tutarın altında bir ödeme yapılması hukuken kesinlikle yasaktır.
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çağrılır ve işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan beşer üyeli yapısıyla ülkenin ekonomik ve sosyal şartlarını gözeterek karar alır.
- Asgari ücret sadece temel bir ücret değil, aynı zamanda işçinin insanca yaşamasını sağlayacak asgari bir standarttır; işverenlerin toplu iş sözleşmesi veya bireysel sözleşmelerle bu tutarın altında bir ücret belirleme yetkisi bulunmamaktadır.
- Sözleşmelerde asgari ücretin altında bir rakam kararlaştırılmış olsa dahi, bu hükümler geçersiz sayılarak asgari ücret



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 87

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Asgari ücretin bir alt sınır olduğunu ve pazarlık konusu edilemeyeceğini belirtin.
- Kritik nokta: Asgari ücretin altında yapılan ödemelerin geçersiz olduğunu ve yasal seviyeye tamamlanması gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Çalışanların sözleşmelerinde asgari ücretin altında bir rakam gördüklerinde ne yapmaları gerektiğini tartışın.

Dönemsel Güncelleme Süreçleri

- Asgari ücret, ülkenin ekonomik göstergeleri, enflasyon verileri ve yaşam maliyeti değişimleri göz önüne alınarak Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirli periyotlarla yeniden güncellenmektedir.
- Komisyonun aldığı kararlar Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer; bu kararların uygulanması konusunda işverenlerin herhangi bir takdir yetkisi bulunmamaktadır.
- Güncelleme süreçleri, işçilerin alım gücünün korunmasını hedefler ve belirlenen yeni ücret, yürürlük tarihinden itibaren tüm işyerlerinde zorunlu olarak uygulanmaya başlanır.
- İşverenlerin, güncellenen asgari ücreti takip etmesi ve bordro sistemlerini bu değişikliğe uygun şekilde revize etmesi, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işverenin temel sorumlulukları arasındadır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücret güncellemelerinin neden yapıldığını ekonomik veriler ışığında açıklayın.
- Kritik nokta: Resmi Gazete yayımı ile yürürlüğün başladığını hatırlatın.
- Ek bilgi: Bordro sistemlerinin güncel tutulmasının hukuki sorumluluğunu vurgulayın.

Brüt ve Net Ücret Kavramları

- Asgari ücretin belirlenmesi sürecinde brüt tutar esas alınır; brüt ücret, işçinin sigorta primleri, gelir vergisi ve diğer yasal kesintilerin yapılmadan önceki toplam tutarını ifade eder.
- Net ücret ise, brüt ücretten yasal kesintiler (SGK primi, işsizlik sigortası primi, gelir vergisi ve damga vergisi) düşüldükten sonra işçinin eline geçen gerçek nakit tutardır.
- İşverenler, asgari ücretin net tutarının işçiye eksiksiz ödendiğinden emin olmalıdır; kesintilerin yanlış hesaplanması veya yasal sınırların altında net ödeme yapılması mevzuata aykırılık oluşturur.
- Maaş bordrolarında brüt ve net tutarların şeffaf bir şekilde gösterilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ücret ödeme esasları gereği bir zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 89

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Brüt ve net ücret arasındaki farkı basit bir örnekle açıklayın.
- Kritik nokta: Bordroların şeffaf olması gerektiğini ve kesintilerin işçiye açıklanabilir olması gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Katılımcılara maaş bordrolarını inceleyip incelemediklerini sorun.

Denetim ve Uyumluluk Mekanizmaları

- Asgari ücret uygulamalarının denetimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki İş Teftiş Kurulu müfettişleri tarafından gerçekleştirilen rutin veya şikayete bağlı teftişlerle sağlanır.
- İşyerlerinde yapılan denetimlerde, maaş bordroları, ödeme dekontları ve işçi sözleşmeleri incelenerek asgari ücretin altında ödeme yapılıp yapılmadığı titizlikle kontrol edilir.
- İşverenler, ücret ödemelerini banka kanalıyla yapmakla yükümlüdür; nakit ödemeler kayıt dışılığı artıracığı için denetimlerde doğrudan usulsüzlük olarak değerlendirilmektedir.
- Denetim süreçlerinde, asgari ücretin altında ödeme yapıldığının tespiti durumunda işveren hakkında idari işlemler başlatılır ve eksik ödemelerin faiziyle birlikte işçiye iadesi istenir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Müfettişlerin denetim yetkisini ve banka ödemelerinin önemini belirtin.
- Kritik nokta: Kayıt dışı ödemelerin ve elden ödemelerin denetimlerdeki riskini anlatın.
- Ek bilgi: İşverenlerin teftiş sırasında hazır bulundurması gereken belgeleri listeleyin.

Asgari Ücret İhlallerinde Yaptırımlar

- Asgari ücretin altında ödeme yapan işverenler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 102'nci maddesi uyarınca her bir işçi ve her ay için idari para cezası ile karşı karşıya kalır.
- İdari para cezalarının yanı sıra, işçi eksik ödenen ücretlerini yasal faiziyle birlikte talep etme hakkına sahiptir; bu durum işveren için ciddi bir mali yük ve hukuki risk oluşturur.
- Asgari ücret ödemeyen işverenler, işçiye haklı fesih imkanı tanır; işçi bu nedenle iş sözleşmesini tazminat haklarını kaybetmeden feshederek kıdem tazminatı talep edebilir.
- Çalışma hayatında asgari ücret kurallarına uymak, sadece bir yasal zorunluluk değil, aynı zamanda iş barışını korumanın ve işyerindeki verimliliği sürdürülebilir kılmanın en temel şartıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 91

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Asgari ücret ihlalinin hem idari hem de iş hukuku boyutundaki sonuçlarını açıklayın.
- Kritik nokta: Haklı fesih ve kıdem tazminatı riskine dikkat çekin.
- Kritik nokta: Ücret ve ödeme esasları bölümünü özetleyip bir sonraki başlığa geçin.

Ücretin Haczi ve Takas Yasağı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 35. maddesi gereğince, işçinin aylık ücretinin en fazla dörtte biri haczedilebilir. Bu sınır, işçinin yaşamını sürdürebilmesi için yasal bir güvence olup, nafaka borçları bu sınırın dışında tutulmuştur.

İşveren, işçinin alacağı ücreti, işçiye olan borçlarına karşılık takas edemez. Bu yasak, işçinin ücretinin nakit olarak ve tam ödenmesini garanti altına alarak ekonomik bağımsızlığını korumayı amaçlayan temel bir kuraldır.

İşçilerin ücret alacakları, diğer alacaklara göre imtiyazlıdır. İşyerinin mali durumu bozulsada dahi, işçinin ödenmeyen ücretleri öncelikle ödenmesi gereken borçlar arasında yer alır; bu durum kanuni bir öncelik hakkıdır.

Ücretin ödenmesinde gecikme yaşanması durumunda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca mevduata uygulanan en yüksek faiz işletilir. Bu yaptırım, işvereni ücretleri zamanında ödemeye teşvik eden caydırıcı bir unsurdur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 92

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücretin işçi için tek geçim kaynağı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Haciz sınırının 1/4 olduğunu hatırlatın.
- İnteraktif soru: İşverenin ücreti başka bir borca mahsup etmesi yasal mıdır?

İflas Durumunda Ücretin Korunması

İşverenin iflası veya konkordato ilan etmesi durumunda, işçilerin son üç aylık ücret alacakları, İcra ve İflas Kanunu kapsamında özel bir korumaya tabidir. Bu alacaklar, diğer alacaklılardan önce ödenmek zorundadır.

İflas masasına giren alacaklar arasında işçi ücretleri imtiyazlı alacak statüsündedir; bu, işçinin emeğinin karşılığını kaybetmemesi adına devlet tarafından sağlanan yasal bir güvencedir. Konkordato sürecinde de bu imtiyaz korunur.

İşçilerin ücret alacaklarını garanti altına almak amacıyla oluşturulan Ücret Garanti Fonu, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda devreye girer. Bu fon, işçinin son üç aylık ücretini karşılayarak mağduriyetini minimize etmeyi hedefler.

Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilmek için işverenin iflası, konkordato ilanı veya aciz vesikası almış olması gerekmektedir. İşçinin son bir yıl içinde o işyerinde çalışmış olması temel başvuru şartlarından biridir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İflas durumunda işçinin korunması gerekliliğini açıklayın.
- Gerçek örnek: Ücret Garanti Fonu'nun nasıl çalıştığını basitçe anlatın.
- İnteraktif soru: İflas durumunda ilk ödenmesi gereken alacak kimindir?

Ücret Kesintisi ve Sınırları

İşveren, işçinin ücretinden kanunlarda açıkça belirtilen haller dışında kesinti yapamaz. Disiplin cezası gibi nedenlerle yapılan kesintiler, toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmelerinde önceden kararlaştırılmış olmalıdır; keyfi kesintiler hukuka aykırıdır.

Ücret kesintisi yapılması durumunda, işveren bu kesintinin nedenini işçiye derhal bildirmekle yükümlüdür. Kesilen tutarlar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetlerinde kullanılmak üzere kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılmak zorundadır; işverenin kendi hesabında tutulamaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesi, ücret kesintisi cezasının bir ayda iki gündelikten veya parça başına yapılan işlerde iki günlük kazançtan fazla olamayacağını hükme bağlamıştır. Bu üst sınır, işçinin gelir kaybını engeller.

Kesinti yapılan tutarların kullanımı, sendikaların veya işçi temsilcilerinin denetimine açık olmalıdır. İşveren, kesintilerin



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 94

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kesintilerin keyfi olamayacağını vurgulayın.
- Gerçek örnek: İki günlük yevmiye sınırını hatırlatın.
- İnteraktif soru: İşveren hangi durumlarda ücret kesintisi yapabilir?

Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları

Ücretin zamanında ödenmemesi durumunda işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı doğar. Bu hak, işçinin ücret alacağını korumak adına verilen en güçlü hukuki araçtır.

İşçi, ücreti ödenmediği için iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu eylem, grev niteliğinde değildir; işçinin kanundan doğan ödeme yapılana kadar çalışmama hakkı olarak tanımlanır ve işçi bu nedenle işten çıkarılamaz.

İş sözleşmelerine ücretin korunması ilkesine aykırı maddeler konulamaz. Örneğin, ücretin ödenmeyeceğine dair veya yasal haciz sınırını aşan kesintilere onay veren sözleşme maddeleri baştan itibaren geçersiz ve hükümsüzdür.

İşveren, ücret ödemelerini banka kanalıyla yapmalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu gereği belirli bir çalışan sayısının üzerindeki işyerlerinde ücretin bankaya yatırılması zorunludur; bu yöntem ödemenin ispatlanabilirliğini ve kayıt dışılığı önlemeyi sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 95

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücret ödenmediğinde işçinin en doğal hakkının sözleşmeyi feshetmek olduğunu söyleyin.
- Gerçek örnek: Çalışmama hakkının grevle karıştırılmaması gerektiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Ücreti ödenmeyen işçi işe gitmeme hakkına sahip midir?

İşçi Lehine Yorum İlkesi

İş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçi lehine yorum ilkesi, mevzuatın belirsiz olduğu durumlarda işçi için en uygun yorumun benimsenmesini gerektirir. Bu ilke, ücretin korunması süreçlerinde de aktif olarak uygulanır.

Sözleşmelerde yer alan muğlak ifadeler veya çelişkili maddeler, işçinin ekonomik menfaatini koruyacak şekilde yorumlanmalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun amacı, işçiyi ekonomik açıdan daha güçlü olan işverene karşı korumaktır.

Yargıtay kararlarında, ücretin korunmasına dair düzenlemeler işçinin yaşam standartlarını sürdürebilmesi temelinde ele alınır. İşverenin ekonomik zorlukları, işçinin ücret hakkının önüne geçemez; işçi, işverenin ticari riskine ortak edilmemelidir.

İşçi lehine yorum ilkesi, iş sözleşmesinin feshinden ücretin ödenmesine kadar her aşamada mahkemelerin göz önünde bulundurduğu bir kriterdir. Bu ilke, iş hukukunun sosyal karakterini yansıtan en önemli koruyucu mekanizmalardan



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 96

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşçi lehine yorumun iş hukukunun kalbi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Sözleşmedeki çelişkilerin işçi lehine çözülmesini örnekleyin.
- İnteraktif soru: İşverenin ticari riski işçiye yansıtılabilir mi?

İhbar Süreleri: Kıdeme Göre Bildirim

- 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, işi 6 aydan az süren işçiler için bildirim süresi 2 haftadır; bu süre işyerindeki çalışma düzeninin korunması adına kritik öneme sahiptir.
- İş 6 aydan 1,5 yıla kadar süren işçiler için bildirim süresi 4 hafta olarak belirlenmiştir; işveren veya işçi bu süreye uymakla yükümlüdür.
- İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren işçiler için bildirim süresi 6 haftadır; bu sürelerin doğru hesaplanması, tarafların hak kaybına uğramasını engeller.
- İş 3 yıldan fazla süren işçiler için ise bildirim süresi 8 haftadır; bu sürelerin sonunda iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır ve yasal süreçler tamamlanır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 97

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İhbar sürelerinin kademeli artışını vurgulayın.
- Gerçek örnek: 5 yıllık çalışanı olan bir işçinin 8 haftalık ihbar süresine tabi olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Çalışanlar kendi kıdemlerine göre bildirim sürelerini biliyor mu?

İhbar Tazminatı: Yükümlülükler

- İhbar süresine uymayan taraf, bildirim süresine ait ücret tutarında ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür; bu bir yasal yaptırımdır.
- Tazminat miktarı, işçinin giydirilmiş brüt ücreti üzerinden hesaplanır; tüm yan haklar ve düzenli ödemeler bu tutara dahil edilmelidir.
- İşveren veya işçi, ihbar süresini beklemek yerine ücretini peşin ödeyerek sözleşmeyi derhal feshedebilir; bu işlem karşılıklı anlaşmaya bağlıdır.
- Haklı nedenle fesih hallerinde, taraflar ihbar tazminatı ödemekle yükümlü değildir; ancak bu durumun somut delillerle ispat edilmesi zorunludur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 98

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İhbar tazminatının bir cezai şart değil, yasal bir dengeleme olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Süresine uymayan tarafın ödeyeceği tutarın brüt maaş üzerinden hesaplanması.
- İnteraktif soru: İhbar süresini beklemek mi yoksa peşin ödemek mi daha avantajlı?

Yazılı Bildirim Zorunluluğu

- Fesih bildirimi, kanun gereği mutlaka yazılı olarak yapılmalıdır; sözlü fesihler hukuki açıdan ciddi ispat sorunları doğurabilir.
- Bildirimde feshin gerekçesi açık, net ve anlaşılır bir dille belirtilmelidir; belirsiz gerekçeler işe iade davalarında işveren aleyhine sonuçlanabilir.
- Yazılı bildirim, taraflar arasındaki ispat yükümlölüğünü düzenler; bildirimin tebliğ edildiğine dair imza veya noter şerhi alınması hayati önem taşır.
- Yazılı bildirim usulüne aykırı fesihler, işçinin işe iade davası açma hakkını doğurur; bu nedenle prosedürlerin eksiksiz uygulanması gereklidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 99

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Yazılı bildirimin hukuki gücünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Noter kanalıyla yapılan fesih bildiriminin ispat kolaylığı.
- İnteraktif soru: Sözlü olarak işten çıkarılan bir işçinin hakları nelerdir?

Fesih Hakkı ve Süreç Yönetimi

- Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, taraflar yasal ihbar sürelerine uymak kaydıyla sözleşmeyi her zaman feshetme hakkına sahiptir.
- Fesih hakkı, bildirim süresinin bitimiyle birlikte kesinleşir; bu süre zarfında iş sözleşmesi tüm hak ve yükümlülükleriyle devam eder.
- İşveren, fesih bildirimini noter kanalıyla yaparak ispatı kolaylaştırabilir; bu yöntem özellikle uyuşmazlık riski olan durumlarda tercih edilmelidir.
- Bildirim süresi içerisinde işçi, yeni iş arama iznini kullanma hakkına sahiptir; bu hak işveren tarafından engellenemez.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 100

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Fesih hakkının tek taraflı bir irade beyanı olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Fesih süreci boyunca tarafların sorumlulukları.
- İnteraktif soru: Fesih süreci başlatılan bir işçinin iş yerindeki motivasyonu nasıl yönetilmeli?

Usul ve Çalışan Hakları

- Bildirim süresi boyunca işçi, günde en az 2 saat iş arama iznini ücret kesintisi yapılmaksızın kullanma hakkına sahiptir.
- İş arama izni, toplu olarak veya günlük saatler halinde kullanılabilir; bu iznin planlanması işveren ve işçi arasında mutabakatla yapılmalıdır.
- İşveren, fesih bildiriminde bulunan işçinin tüm haklarını (kıdem tazminatı, izin ücreti vb.) yasal süresi içinde eksiksiz ödemelidir.
- Usule uygun fesih, işçi ve işveren arasındaki hukuki uyuşmazlıkları minimize eder; sağlıklı bir ayrılık süreci her iki tarafın da menfaatinedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 101

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş arama izninin işçinin en temel yasal hakkı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İş arama izninin toplu kullanımının avantajları.
- İnteraktif soru: İş arama izni kullandırılmayan işçinin talebi ne olur?

İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı: Genel Çerçeve

İşçinin sağlık sebepleriyle, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlarla veya işyerindeki zorlayıcı sebeplerle sözleşmesini derhal feshetme hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir.

Sağlık nedenleri, işin niteliğinden doğan bir tehlikeyi veya işçinin sağlığını ciddi şekilde tehdit eden durumları ifade eder; bu durumların varlığı işçiye tek taraflı fesih imkanı tanır.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık ise işverenin işçiye karşı dürüst davranmaması, taciz, tehdit veya ücretin gerçeğe aykırı gösterilmesi gibi durumları kapsar.

Zorlayıcı sebepler ise işyerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektiren dışsal olaylardır ve işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini imkansız kılar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 102

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: İşçinin fesih hakkının 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki yerini belirtin.
- Gerçek örnek: Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlara genel örnekler verin.
- Kritik nokta: Sağlık nedenlerinin işin niteliğinden kaynaklanması gerektiğini vurgulayın.

İş Sağlığı ve Güvenliği Tehlikeleri ve Fesih

İşin niteliğinin işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca haklı fesih nedenidir.

İşveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na uygun olarak güvenli bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür; bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi işçi için doğrudan bir fesih gerekçesidir.

Tehlikenin varlığı, işyerindeki fiziksel, kimyasal veya biyolojik etmenlerin sınır değerleri aşması veya gerekli koruyucu ekipmanların eksikliği ile kanıtlanabilir.

İşçi, bu tehlikeli durumu fark ettiği anda işvereni uyarmalı, ancak önlem alınmadığı takdirde sözleşmesini derhal feshetme yoluna gidebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 103

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışma ortamının güvenliğinin işverenin birincil sorumluluğu olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Tehlikeli durumun 6331 sayılı Kanun kapsamında nasıl değerlendirildiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Çalışanlara, işyerinde riskli gördükleri bir durumu nasıl raporlamaları gerektiğini sorun.

Ücretin Ödenmemesi Nedeniyle Sözleşmenin Feshi

İşçinin temel borcu iş görme, işverenin temel borcu ise ücret ödemedir; ücretin zamanında veya eksik ödenmesi 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçinin en temel haklı fesih nedenlerinden biridir.

Ücretin SGK primine esas kazanç üzerinden tam yatırılmaması veya ödemelerin sürekli geciktirilmesi, işçinin ekonomik güvencesini sarsan bir durum olarak kabul edilir.

Mahkeme kararları, ücretin sadece bir kısmının ödenmemesinin dahi haklı fesih için yeterli olduğunu vurgulamaktadır; işçi, bu durumda herhangi bir ihbar süresi beklemeksizin sözleşmesini sonlandırabilir.

İşveren, ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmediğinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sözleşmeyi feshetme hakkını kullanabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 104

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücretin, işçinin geçim kaynağı olduğunu ve korunması gerektiğini söyleyin.
- Kritik nokta: Ücretin eksik veya geç ödenmesinin fesih için yeterli bir gerekçe olduğunu vurgulayın.
- Ek bilgi: İşçinin bu durumda ihbar süresi beklemesinin gerekmediğini açıklayın.

Derhal Fesih Süreci ve Bildirim Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesine dayanan derhal fesih hakkı, olayın öğrenildiği tarihten itibaren 6 iş günü içerisinde ve her halde olayın gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içerisinde kullanılmalıdır.

Fesih bildirimi, ispat kolaylığı açısından yazılı olarak ve noter kanalıyla veya iadeli taahhütlü posta ile yapılmalıdır; bu şekilde yapılan bildirimler hukuki süreçlerde güçlü delil teşkil eder.

Bildirimde, feshin hangi haklı nedene dayandığı açıkça belirtilmeli ve gerekçeler somut bir şekilde ortaya konulmalıdır.

Sürelerin kaçırılması durumunda fesih hakkı düşebilir ve işçi, haksız fesih durumuna düşerek hukuki kayıplarla karşılaşabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hak düşürücü süre olan 6 iş günü kuralını net bir şekilde açıklayın.
- Kritik nokta: Fesih bildiriminin noter kanalıyla yapılmasının neden önemli olduğunu belirtin.
- Ek bilgi: Gerekçelerin somut olmasının mahkeme sürecindeki rolünü anlatın.

Haklı Fesih Sonrası Kıdem Tazminatı Hakkı

İşçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi durumunda, en az bir yıllık kıdemi varsa kıdem tazminatına hak kazanması yasal bir haktır.

İşçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinde ihbar tazminatı talep edemez ancak birikmiş ücret, fazla mesai, yıllık izin ücreti gibi tüm işçilik alacaklarını talep etme hakkına sahiptir.

İşveren, haklı fesih sonrası kıdem tazminatını ödemekten kaçınırsa, işçi arabulucuya başvurarak süreci başlatabilir ve ardından iş mahkemesinde dava açabilir.

Kıdem tazminatı, işçinin işyerine olan sadakatini ve emeğini koruyan yasal bir güvence olup, fesih nedeninin haklılığı ispatlandığı sürece işveren tarafından ödenmek zorundadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 106

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kıdem tazminatının işçinin yıllarca süren emeğinin bir karşılığı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Haklı fesih ile istifa arasındaki farkı kıdem tazminatı açısından özetleyin.
- Ek bilgi: Arabulucu sürecinin zorunlu ve önemli bir aşama olduğunu vurgulayın.

Sağlık Sebepleriyle Derhal Fesih

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca, işçinin kendi kastından veya düzensiz yaşamından kaynaklanan bir hastalık veya sakatlık nedeniyle işini göremeyecek duruma gelmesi fesih sebebidir.

İşçinin kendi kusurundan (kast, düzensiz yaşayış, içkiye düşkünlük) doğan hastalıkta, devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi haklı fesih sebebidir. İşçinin kusuru bulunmayan hastalık, kaza, doğum ve gebelik hallerinde ise işverenin fesih hakkı, bu durumların bildirim (ihbar) sürelerini altı hafta aşmasıyla doğar.

Sağlık sebebiyle fesihte işçinin tedavi edilemeyecek derecede bir rahatsızlığa yakalanmış olması ve işin niteliği gereği bu durumun işin yürütülmesini imkansız kılması temel şartlardan biridir.

İşveren, bu süreçte işçinin sağlık durumunu resmi raporlarla belgelendirmeli ve işçinin işe devam edemeyeceğini hukuki olarak kanıtlayarak fesih prosedürünü titizlikle yerine getirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 107

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık nedenli feshin hem işçinin kusurlu (3 gün/ayda 5 gün) hem de kusursuz (bildirim süresi + 6 hafta) hallerini kapsadığını belirtin.
- Kritik nokta: 6 haftalık ölçütün yalnızca işçinin kusuru olmayan hastalık/kaza/doğum halleri için geçerli olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Sürekli alkol kullanımı nedeniyle işini yapamayan işçi örneğini açıklayın.

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık

İşçi, işveren veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak davranışlarda bulunursa, işveren 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.

İşçinin, işverene karşı hırsızlık yapması, meslek sırlarını ifşa etmesi veya işverenin güvenini kötüye kullanması gibi eylemler ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık olarak kabul edilmektedir.

İşyerinde başka bir işçiye cinsel tacizde bulunmak veya işverenin malına zarar vermek, işçinin derhal işten çıkarılmasına neden olacak somut ve ciddi disiplin ihlalleridir.

Bu tür fesihlerde işçinin eyleminin işyerindeki güven ortamını tamamen bozmuş olması esas alınır; fesih süreci işçinin savunması alınarak ve delillerle desteklenerek yürütülmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ahlak ve iyiniyetin iş hukukundaki önemini vurgulayın.
- Kritik nokta: Hırsızlık ve taciz gibi eylemlerin derhal fesih sebebi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İşverenin ticari sırlarının rakip firmaya satılması vakasını anlatın.

Devamsızlık ve Zorlayıcı Sebepler

İşçinin mazeretsiz olarak ardı ardına iki iş günü, bir ay içinde herhangi bir tatil gününü izleyen iş gününde iki kez ya da bir ayda üç iş günü işe gelmemesi, 4857 sayılı İş Kanunu gereği işverene haklı fesih imkanı sağlar.

Zorlayıcı sebepler, işyerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektiren yangın, sel veya deprem gibi işçinin işini yapmasını engelleyen dış etkenleri kapsamaktadır.

Devamsızlık durumunda işçinin mazeretinin geçerli olup olmadığı dikkatle incelenmelidir; işveren devamsızlığı tutanakla tespit etmeli ve işçiye mazeretini bildirmesi için süre tanımalıdır.

Zorlayıcı nedenlerle fesihte, işin durması işçiden kaynaklanmamalıdır; ancak bu durum işin yürütülmesini fiilen imkansız kılıyorsa işveren sözleşmeyi tazminatsız olarak feshetme hakkına sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 109

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Devamsızlık durumunda tutanak tutmanın önemine değinin.
- Kritik nokta: Mazeretsiz devamsızlık ile zorlayıcı nedenlerin ayrımını yapın.
- Gerçek örnek: Sel felaketi sonrası işyerinin bir ay kapalı kalması durumunu anlatın.

Fesih Süreleri ve İspat Yükümlülüğü

Haklı nedenle derhal fesih hakkı, olayın öğrenildiği günden itibaren 6 iş günü içinde ve olay tarihinden itibaren en geç 1 yıl içinde kullanılmak zorundadır.

Bu 6 iş günlük süre hak düşürücü bir süredir; sürenin geçirilmesi halinde işveren, işçinin kusurlu eylemine rağmen fesih hakkını kaybeder.

İspat yükümlülüğü işverendedir; fesih sebebinin gerçek ve geçerli olduğunu her türlü yazılı belge, tanık beyanı veya kamera kaydı ile mahkemede kanıtlamakla yükümlüdür.

Fesih bildirimi mutlaka yazılı yapılmalı ve fesih sebebi açıkça belirtilmelidir; belirsiz veya genel ifadelerle yapılan fesihler hukuki açıdan geçersiz sayılmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 110

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 6 iş gününün iş takvimi ile karıştırılmaması gerektiğini vurgulayın.
- Kritik nokta: Hak düşürücü sürenin neden önemli olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Süre aşımı nedeniyle kaybedilen bir iş davasından bahsedin.

Kıdem Tazminatı ve Hukuki Sonuçlar

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi uyarınca ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle yapılan fesihlerde, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Sağlık veya zorlayıcı nedenlerle yapılan fesihlerde ise işçi, kıdem süresi yeterliyse kıdem tazminatını almaya hak kazanabilir; ancak bu durum feshin dayandığı alt bende göre değişmektedir.

İşveren, haksız fesih yaparsa işçinin işe iade davası açma hakkı doğar; bu durumda işveren, işçiyi işe başlatmazsa tazminat ödemek zorunda kalabilir.

Her türlü fesih durumunda işçinin haklarının korunması için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Kanunu hükümleri birlikte değerlendirilerek süreç yönetilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tazminatsız feshin sadece belirli durumlarda mümkün olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: 25/II maddesinin tazminat üzerindeki belirleyici etkisini vurgulayın.
- Gerçek örnek: İşe iade davasında işverenin ödediği tazminatları anlatın.

Kıdem Tazminatında Temel Esaslar

Kıdem tazminatı, işçinin işyerinde en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla, iş sözleşmesinin belirli hallerde sona ermesi durumunda ödenen tazminattır.

Kanuna göre işçiye her bir tam çalışma yılı için 30 günlük giydirilmiş brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

Giydirilmiş brüt ücret hesaplanırken işçinin çıplak maaşına ek olarak düzenli ödenen tüm sosyal yardımlar ve yan haklar (yemek, yol, ikramiye vb.) dahil edilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu ve 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi, bu ödemenin işveren tarafından işçiye veya mirasçılara verilmesini zorunlu kılan temel yasal dayanaklardır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 112

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kıdem tazminatının işçinin sadakati ve emeği karşılığında bir güvence olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Giydirilmiş brüt ücretin sadece maaş olmadığını, düzenli yan hakları da kapsadığını vurgulayın.
- Ek bilgi: 1 yıllık sürenin doldurulmasının yasal zorunluluk olduğunu açıklayın.

Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Halleri

İşçi, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanır.

Emeklilik için gerekli prim gün sayısını ve sigortalılık süresini dolduran işçiler, SGK'dan alınan yazı ile işten ayrılarak tazminatlarını alabilirler.

Kadın işçiler, evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmelerini feshederlerse kıdem tazminatına hak kazanma hakkına sahiptirler.

Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılan işçiler, askerlik belgesi ile başvurarak kıdem tazminatlarını talep edebilirler.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 113

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tazminatın sadece işten çıkarılmada değil, belirli yaşam olaylarında da ödendiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Kadın çalışanların evlilik nedeniyle istifasının yasal bir tazminat hakkı olduğunu hatırlatın.
- Kritik nokta: SGK'dan alınan emeklilik yazısının tazminat için şart olduğunu vurgulayın.

Tavan Uygulaması ve Yasal Sınırlar

Kıdem tazminatı ödemelerinde, devlet tarafından her altı ayda bir belirlenen üst sınır (tavan) uygulaması mevcuttur.

İşçinin giydirilmiş brüt ücreti bu tavan tutarından yüksek olsa bile, ödenecek kıdem tazminatı hesaplanırken bu tavan tutarı esas alınır.

Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından açıklanan bu tavan, işverenin ödeyeceği tazminat miktarını sınırlandırarak bir denge oluşturmayı hedefler.

Tavan uygulaması, yüksek maaş alan çalışanlar için tazminatın belirsiz bir şekilde artmasını engeller ve işveren için öngörülebilir bir maliyet yapısı sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 114

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kıdem tazminatı tavanının neden var olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Tavanın 6 ayda bir değiştiğini hatırlatın.
- İnteraktif soru: Tavanı aşan maaşlarda tazminatın nasıl hesaplanacağını katılımcılara sorun.

Faiz Yüklümlülüğü ve Ödeme Süreçleri

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda, işçinin dava açması halinde yasal faiz işletilmesi söz konusu olabilir.

Kıdem tazminatı için uygulanacak faiz türü, mevzuatta belirtilen en yüksek mevduat faizidir ve bu faiz ödeme gününden itibaren hesaplanır.

İş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ödenmeyen tazminatlar için işçi, arabuluculuk sürecinden sonra dava yoluyla bu faizleri talep edebilir.

İşverenler, tazminat borcunu sözleşme feshedildiği anda ödeyerek oluşabilecek ek faiz maliyetlerinden ve yasal yükümlülüklerden kaçınmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 115

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ödemenin zamanında yapılmasının hem işçi hem işveren için önemini vurgulayın.
- Kritik nokta: Arabuluculuk sürecinin dava öncesi zorunlu olduğunu hatırlatın.
- Ek bilgi: En yüksek mevduat faizinin caydırıcı bir yasal önlem olduğunu belirtin.

Kıdem Tazminatı Hesaplama Yöntemi

Kıdem tazminatı hesaplanırken işçinin son aldığı brüt ücret, çalışma süresi ile çarpılarak toplam tazminat tutarı belirlenir.

Bir yıldan artan süreler de oranlanarak tazminat hesabına dahil edilir, böylece çalışılan her günün karşılığı hesaplamada yer alır.

Hesaplamadan sadece damga vergisi kesintisi yapılır, gelir vergisi veya diğer SGK prim kesintileri tazminat tutarından uygulanmaz.

İşverenler, tazminat ödemelerini yaparken 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümlerine uygun olarak bordro düzenlemeli ve yasal kesintileri doğru yapmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 116

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hesaplamanın sadece brüt ücret üzerinden yapıldığını hatırlatın.
- Kritik nokta: Damga vergisinin tek yasal kesinti olduğunu unutmayın.
- Ek bilgi: Kıdem tazminatının gelir vergisinden muaf olduğunu vurgulayın.

Bildirim Sürelerine Uymama ve İhbar Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesini zorunlu kılar.

Bildirim süresine uyulmaması durumunda, işveren veya işçi, bildirim süresine ait ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

Bu tazminat, tarafların iş ilişkisini ani bir şekilde sonlandırmasının yarattığı mağduriyeti gidermeye yönelik yasal bir güvencedir.

Bildirim şartına uymayan taraf, ihbar tazminatını ödemek zorunda kalır; bu durum feshin usulsüz yapıldığını gösterir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş Kanunu Madde 17'nin amacının iş ilişkisinde sürekliliği korumak olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Bildirim süresinin bir tarafı işsiz bırakmamak veya işvereni işsiz bırakmamak için tasarlandığını belirtin.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın hiçbir haber vermeden işi bırakmasının operasyonel risklerini anlatın.

Süre Karşılığı Ücretin Hukuki Niteliği

İhbar tazminatı, bildirim süresine denk gelen brüt ücretin tamamını kapsar ve bu tutar üzerinden gelir vergisi ile damga vergisi kesintileri yapılır.

Hesaplama sadece çıplak maaş değil, sözleşme ile belirlenen diğer düzenli nakdi ödemeler (yemek, yakacak, düzenli ikramiye vb.) de dikkate alınır.

İşçinin işyerindeki kıdemine göre belirlenen yasal bildirim süreleri, iş sözleşmesinin feshinden önce mutlaka dikkate alınmalıdır.

İhbar süresi boyunca işçinin çalışmaya devam etmesi esas olmakla birlikte, işveren sürenin ücretini ödeyerek işçiyi derhal işten çıkarabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: İhbar tazminatının brüt ücret üzerinden hesaplandığını ve vergisel boyutunu unutmayın.
- Ek bilgi: Giydirilmiş brüt ücret kavramının ihbar tazminatındaki önemini açıklayın.
- Soru: Katılımcılara düzenli ödemelerin tazminata nasıl dahil edilebileceğini sorun.

İhbar Tazminatında Tarafların Hakları

İhbar tazminatı hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında hem işveren hem de işçi için karşılıklı ve eşit bir haktır.

İşveren bildirim süresine uymadan sözleşmeyi feshederse işçiye tazminat öder, aynı şekilde işçi de istifa ederken sürelerle uymazsa işverene öder.

Bu düzenleme, işyerindeki operasyonel sürekliliği ve çalışanların planlama yapabilme hakkını korumak için yasal bir güvence olarak tasarlanmıştır.

Taraflar kendi aralarında anlaşarak bildirim sürelerini uzatabilirler, ancak bu sürelerin yasal sınırların altına indirilmesi hukuken mümkün değildir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 119

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: İhbar tazminatının sadece işverene değil, işçiye de yükümlülük getirdiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Çalışanın aniden işi bırakması durumunda işverenin uğrayabileceği zararları örnekleyin.
- Ek bilgi: İş Kanunu'ndaki karşılıklılık ilkesini açıklayın.

İhbar Tazminatı Ödenerek Fesih Süreci

İşveren, bildirim süresini beklemek yerine ihbar tazminatını peşin ödeyerek iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir (İş Kanunu Madde 17).

Peşin ödeme ile fesihte işçinin işten ayrılma tarihi, fesih bildiriminin yapıldığı tarih olarak kabul edilir ve tazminat tutarı peşin ödenir.

Bu yöntem, işyerinde huzursuzluk yaratabilecek veya çalışmaya devam etmesi istenmeyen personelin işten uzaklaştırılması için yasal bir yoldur.

Peşin ödeme yapılması, feshin geçerli bir nedene dayanması zorunluluğunu ortadan kaldırmaz; işçi gerekirse işe iade davası açabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 120

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: Peşin ödeme ile feshin, işçinin işe iade davası açma hakkını etkilemediğini vurgulayın.
- Ek bilgi: Bu sürecin işyerindeki huzuru korumak için kullanılabileceğini ancak yasal prosedürlere uyulması gerektiğini belirtin.

İhbar Tazminatı Hesaplama Esasları

İhbar tazminatı hesabı, işçinin fesihten hemen önceki son giydirilmiş brüt ücreti üzerinden gerçekleştirilir ve kıdem süresine göre süreler belirlenir.

Kıdem süresi 6 aydan az olan işçiler için 2 hafta, 6 aydan 1.5 yıla kadar 4 hafta, 1.5 yıldan 3 yıla kadar 6 hafta bildirim süresi uygulanır.

Kıdemi 3 yıldan fazla olan işçiler için yasal bildirim süresi 8 hafta olarak sınırlandırılmıştır; hesaplamalar bu süreler üzerinden yapılır.

Tazminat hesaplanırken 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki süreler esas alınır; yanlış hesaplanan tazminatlar hukuki uyumsuzluğa yol açar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 121

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: Sürelerin kıdeme göre nasıl arttığını tablo üzerinde açıklayın.
- Ek bilgi: 3 yıldan uzun süreli çalışanlar için 8 haftalık üst sınırın neden önemli olduğunu belirtin.
- Soru: Katılımcılara kendi kıdem sürelerine göre bildirim sürelerini hesaplatın.

İşverenin Genel Gözetme ve Koruma Borcu

İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamında, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla her türlü teknik ve idari tedbiri almakla yükümlüdür.

Bu yükümlülük, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun temelini oluşturur; işyerindeki tüm risklerin önceden belirlenmesi ve etkisiz hale getirilmesi işverenin birincil sorumluluğudur.

İşveren, işin yürütülmesi sırasında işçilerin fiziksel ve ruhsal bütünlüklerini korumak için gerekli olan tüm çalışma koşullarını düzenlemeli ve bu süreçte işçilerin katılımını sağlamalıdır.

Bu borç, yalnızca kaza olduktan sonra değil, kaza meydana gelmeden önce önleyici yaklaşımların geliştirilmesini ve sürekli bir denetim mekanizmasının kurulmasını gerektirir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 122

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin gözetme borcunun sadece bir yasal zorunluluk değil, insani bir sorumluluk olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: İşverenin bu sorumluluğu başka birine devredemeyeceğini, yasal ve cezai sorumluluğun işverende kaldığını belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde aldığınız önlemlerin gözetme borcu ile ilişkisini nasıl tanımlarsınız?

4857 ve 6331 Sayılı Kanunların Bütünlüğü

4857 sayılı İş Kanunu genel çalışma koşullarını düzenlerken, 6331 sayılı İSG Kanunu bu düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliği odaklı teknik detaylarını tamamlayıcı bir çerçeve sunar.

İşveren, işyeri düzeni ve güvenliği konusunda her iki kanunun hükümlerini bir bütün olarak değerlendirmeli ve uygulamalarında bu mevzuat uyumunu esas almalıdır.

6331 sayılı kanun, işverenin 4857 ile tanımlanan gözetme borcunu, risk değerlendirmesi, eğitimler ve periyodik kontroller gibi somut yöntemlerle nasıl yerine getireceğini belirler.

Bu bütünlük, işyerinde karmaşayı önler ve yasal sorumlulukların tek bir İSG yönetim sistemi içerisinde izlenebilir hale getirilmesini sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İki kanunun birbirini desteklediğini açıklayın.
- Kritik nokta: Mevzuatın sadece kağıt üzerinde kalmaması, uygulamaya yansıtılması gerektiğini vurgulayın.
- Ek bilgi: 6331 sayılı kanunun önleyici yaklaşımının işverene sağladığı hukuki güvenceyi anlatın.

Tedbir Alma ve Sürekli Gözetim

İşveren, işyerinde tehlikelerin önlenmesi için gerekli olan teknik tedbirleri almalı ve bu tedbirlerin etkinliğini sürekli olarak denetlemelidir.

Sadece tedbir almak yeterli değildir; işveren, bu tedbirlerin işçiler tarafından doğru uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmekle ve aksaklıkları anında gidermekle yükümlüdür.

İşin yürütülmesi sırasında işçilerin güvenli çalışma yöntemlerine uyumu, işverenin görevlendirdiği yetkili personel veya İSG profesyonelleri tarafından düzenli aralıklarla izlenmelidir.

Sürekli gözetim, işyerinde güvenli bir kültürün gelişmesini sağlar ve ramak kala olayların tespit edilerek büyük kazaların önüne geçilmesine yardımcı olur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 124

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sürekli gözetimin kazaları önlemedeki kritik rolünü belirtin.
- Gerçek örnek: Uygunsuz bir çalışma yönteminin nasıl düzeltilebileceğine dair basit bir örnek verin.
- Kritik nokta: Denetimin cezalandırıcı değil, eğitici ve önleyici olması gerektiğini vurgulayın.

İşçiyi Koruma ve Eğitim Yükümlülüğü

İşveren, işçilere işe başlamadan önce ve çalışma süresince yapacakları işe uygun İSG eğitimlerini vermekle ve bu eğitimlerin etkinliğini ölçmekle yükümlüdür.

Kişisel koruyucu donanımlar (KKD), işin risklerine uygun şekilde seçilmeli, ücretsiz temin edilmeli ve işçilerin bunları kullanması konusunda gerekli eğitimler verilmelidir.

Çalışma ortamının ergonomik düzenlemesi, havalandırma, aydınlatma ve gürültü kontrolü gibi teknik unsurlar işçinin sağlığını koruyacak standartlarda tutulmalıdır.

İşçilerin sağlık gözetimi, işe girişlerde ve periyodik muayenelerle düzenli olarak sağlanmalı, meslek hastalığı riski taşıyan işlerde özel tedbirler alınmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 125

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin sadece kanuni bir zorunluluk değil, hayati bir gereklilik olduğunu hatırlatın.
- Kritik nokta: KKD'nin son çare olduğunu ve toplu koruma önlemlerinin her zaman öncelikli olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız alanda en sık kullandığınız KKD hangisidir?

İşverenin Sorumluluk Alanı

İşverenin sorumluluğu, işin yürütülmesi sırasında işyerindeki tüm çalışanları, stajyerleri, ziyaretçileri ve alt işveren çalışanlarını kapsamaktadır.

İş kazası veya meslek hastalığı durumunda işveren, meydana gelen zarardan hukuki ve cezai olarak sorumlu tutulabilir; bu durum tazminat ve rücu davalarına konu olabilir.

Sorumluluk alanı, işyerinin fiziksel sınırları ile sınırlı kalmayıp, işverenin talimatı doğrultusunda işin yapıldığı her türlü ortamı içermektedir.

İşveren, İSG profesyonelleriyle (İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi) işbirliği yaparak, mevzuata tam uyum sağlamalı ve sorumluluk alanındaki riskleri minimize etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 126

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sorumluluğun sadece işçilerle sınırlı olmadığını, ziyaretçileri de kapsadığını belirtin.
- Kritik nokta: Rücu (kurumun ödediği parayı işverenden geri istemesi) kavramını açıklayın.
- Kapanış: İSG kurallarına uyumun tüm paydaşlar için en güvenli yol olduğunu vurgulayın.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Organizasyonu

İSG hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesi, işverenin yasal sorumluluğundadır ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında ele alınmalıdır.

Organizasyon, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre belirlenerek, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin aksatılmadan sürdürülmesi hedeflenir.

İşveren, İSG hizmetlerini yürütmek için profesyonel bir birim oluşturmalı veya dışarıdan hizmet alarak yasal yükümlülüklerini yerine getirmelidir.

Organizasyon yapısı içerisinde görev alan kişilerin yetki ve sorumlulukları net bir şekilde belirlenmeli ve bu süreçler periyodik olarak gözden geçirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 127

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG organizasyonunun sadece bir yasal zorunluluk değil, bir yönetim kültürü olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir fabrikanın İSG biriminin diğer departmanlarla nasıl entegre çalıştığını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde İSG organizasyonunun yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

İSG Uzmanı ve İşyeri Hekimi Görevlendirmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesi gereği, işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür.

İşyeri hekimi, çalışanların sağlık gözetimini yapmak ve meslek hastalıklarını önlemekle görevli; iş güvenliği uzmanı, teknik riskleri değerlendirerek güvenli çalışma ortamını sağlar.

Görevlendirilen uzman ve hekimlerin çalışma süreleri, işyerindeki çalışan sayısı ve tehlike sınıfı kriterleri esas alınarak yönetmeliklerle belirlenen esaslara göre hesaplanır.

İşveren, bu profesyonellerin görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli ortamı sağlamalı ve müdahale etmemelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 128

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Uzman ve hekimin işverene karşı bağımsızlık ilkesini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uzmanın tehlike tespiti sonrası işvereni uyarmasının önemini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki uzman veya hekimle iletişiminiz nasıl?

İSGB ve OSGB Yapılanması

İSGB, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek için kurulan birimdir; OSGB ise işyerlerinin bu hizmetleri dışarıdan profesyonel olarak almasını sağlayan kuruluşlardır.

İSGB kurulumu, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına bağlı olarak belirli kriterler çerçevesinde zorunlu tutulmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca, OSGB hizmeti alan işverenler, İSG hizmetlerinin sürekliliğinden ve kalitesinden yine de sorumludur.

İSGB veya OSGB bünyesinde görev yapan personelin, işyerindeki riskleri yerinde tespit etmesi ve çözüm önerileri sunması verimli bir İSG yönetimi için şarttır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSGB ve OSGB farkını netleştirin.
- Gerçek örnek: Küçük ölçekli işletmelerin neden OSGB tercih ettiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız yerde İSGB mi var yoksa OSGB hizmeti mi alınıyor?

Hizmet Sürekliliği ve Yönetim

İSG hizmetlerinin işyerinde kesintisiz yürütölmesi, olası kaza ve meslek hastalığı risklerini azaltmak için hayati önem taşır; 6331 sayılı Kanun bu sürekliliği esas alır.

İşveren, İSG uzmanı veya işyeri hekiminin ayrılması durumunda, yasal süreler içerisinde yeni görevlendirme yaparak hizmetin aksamasını engellemekle sorumludur.

Hizmet sürekliliği, sadece uzman veya hekimin varlığı değil, aynı zamanda İSG süreçlerinin dokümente edilmesi ve güncel tutulması anlamına gelmektedir.

Periyodik kontrollerin, ölçümlerin ve eğitimlerin hizmet sürekliliği çerçevesinde düzenli olarak yapılması, yasal mevzuata uyumun temel göstergesidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 130

- Eğitimden Notu:
- Başlarken: Hizmet boşluğunun yaratacağı hukuki ve güvenlik risklerine değinin.
- Gerçek örnek: Uzman değişikliği sürecinde yaşanabilecek riskleri anlatın.
- İnteraktif soru: Hizmet kesintisi yaşandığında neler yapılmalı?

Kayıt Tutma ve Bildirim Yükümlölükleri

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında yapılan tüm çalışmalar, risk değerlendirmeleri ve eğitimler İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'ne uygun şekilde kayıt altına alınmalıdır.

Tutulan kayıtlar, iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında yasal süreçlerin yönetilmesi ve denetimlerde sunulması için zorunludur.

İSG uzmanı ve işyeri hekimi tarafından oluşturulan yıllık değerlendirme raporları, işveren tarafından onaylanarak arşivlenmeli ve gerektiğinde ilgili mercilere sunulmalıdır.

Kayıtların düzenli tutulması, işyerindeki güvenlik kültürünün gelişmesine katkı sağlar ve geçmişte yaşanan sorunlardan ders çıkarılmasına olanak tanır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 131

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt tutmanın denetimlerdeki önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir iş kazası sonrası kayıtların nasıl hayati rol oynadığını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde İSG kayıtlarını düzenli tutuyor musunuz?

İşçilerin Eğitimi ve Bilgilendirilmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesi, işverene çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi konusunda temel bir yükümlülük getirmektedir; bu süreç, çalışanların işe başlamadan önce ve çalışma süresince maruz kalabilecekleri riskleri anlamalarını sağlar.

Eğitim faaliyetlerinin temel amacı, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve çalışanların iş kazası veya meslek hastalığına yakalanma risklerini en aza indirmektir; yasal düzenlemeler, bu eğitimin süreklilik arz etmesi gerektiğini açıkça belirtmektedir.

İşveren, çalışanların eğitim alması için gerekli tüm kaynakları sağlamakla yükümlüdür; bu eğitimler, çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirilmeli ve çalışanların bu süreçteki zamanı çalışma süresinden sayılmalıdır (6331 sayılı Kanun).

Eğitim programlarının içeriği, çalışanın görev yaptığı işin niteliğine, işyerindeki risk seviyesine ve sektörel özelliklere



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 132

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 6331 sayılı Kanunun 17. maddesinin işverene yüklediği temel sorumlulukları vurgulayın.
- Gerçek örnek: Sektörel olarak en sık karşılaşılan risklerin eğitim içeriğine nasıl entegre edileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışanlara, işe başlarken aldıkları eğitimin işlerini nasıl güvenli hale getirdiğini sorun.

İşe Giriş ve Periyodik Eğitimler

Çalışanların işe giriş eğitimleri, henüz fiilen çalışmaya başlamadan önce, işyerindeki temel riskler ve alınması gereken önlemler konusunda farkındalık yaratmak amacıyla mutlaka verilmelidir; bu eğitim, çalışanın güvenliği için kritik bir başlangıç noktasıdır.

Periyodik eğitimler, çalışma süresince işyerindeki risklerin değişmesi, yeni teknolojilerin devreye girmesi veya kaza sonrası durumlar gibi spesifik ihtiyaçlar doğrultusunda düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik).

Eğitimlerin periyotları, işyerinin tehlike sınıfına (az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli) göre farklılık göstermektedir; işveren, bu periyotları takip etmek ve yasal süreler içerisinde yenileme eğitimlerini organize etmekle yükümlüdür.

Eğitimlerin etkinliğini ölçmek için sınavlar veya pratik değerlendirmeler yapılabilir; eğitimin sadece bir formalite değil,



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 133

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşe giriş eğitiminin hayati önemini ve kaza riskini nasıl azalttığını açıklayın.
- Gerçek örnek: Tehlike sınıflarına göre eğitim periyotlarının nasıl değiştiğini örneklerle anlatın.
- İnteraktif soru: Katılımcılara en son ne zaman yenileme eğitimi aldıklarını sorun.

Risk Bilgilendirilmesi

İşveren, çalışanları işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri konusunda ayrıntılı bir şekilde bilgilendirmek zorundadır; bu bilgilendirme, risk değerlendirmesi sonuçlarını ve bu risklerden korunma yöntemlerini içermelidir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

Bilgilendirme süreci, sadece işe giriş aşamasında değil, işyerinde herhangi bir değişiklik, yeni makine alımı veya yeni bir kimyasal madde kullanımı gibi durumlarda da güncellenerek tekrarlanmalıdır; çalışan her an risklerden haberdar olmalıdır.

Risk bilgilendirmesi, çalışanın anlayabileceği dilde ve basit bir anlatımla yapılmalıdır; teknik terimler, çalışanların iş güvenliği kültürünü benimsemesini zorlaştırmamalı, bunun yerine pratik ve uygulanabilir önlemler ön planda tutulmalıdır.

İşverenler, risklerin etkilerini azaltmak için uygulanan toplu koruma ve kişisel koruma yöntemleri hakkında da detaylı



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 134

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilgilendirmenin risk değerlendirmesiyle olan bağına açıklayın.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alımı durumunda nasıl bilgilendirme yapılacağını anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışanlara işyerindeki en büyük riskin ne olduğunu bildiklerini sorun.

Eğitim ve Bilgilendirme Belgeleri

Verilen tüm eğitimler ve bilgilendirme faaliyetleri, yasal dayanaklar çerçevesinde mutlaka yazılı olarak belgelendirilmelidir; bu belgeler, iş müfettişlerinin denetimlerinde işverenin sorumluluğunu kanıtlayan en önemli resmi kanıtlardır (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik).

Eğitim belgeleri içerisinde; eğitimin konusu, süresi, eğiticinin kimlik bilgileri, eğitime katılan çalışanın imzası ve eğitimin başarı durumu gibi kritik detaylar yer almalıdır; imzasız veya eksik belgeler geçersiz sayılır.

İşveren, eğitim belgelerini düzenli bir şekilde arşivlemeli ve gerektiğinde ilgili kurumların incelemesine sunmalıdır; belgelerin dijital ortamda saklanması, erişilebilirliği artırır ve denetim süreçlerini kolaylaştırır.

Belgeleme süreci, eğitimin yasal bir zorunluluk olduğunu ve her çalışanın bu eğitime katılımının şart olduğunu hatırlatan bir disiplin aracıdır; kayıt altına alınmayan bir eğitim, mevzuat açısından hiç yapılmamış sayılır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Belgelerin yasal denetimlerdeki önemini açıklayın.
- Gerçek örnek: Eksik belgelendirme durumunda karşılaşılabilecek idari yaptırımlardan bahsedin.
- İnteraktif soru: Katılımcılara eğitim kayıtlarının nasıl tutulduğunu bildiklerini sorun.

Eğitime Katılım ve alışan Sorumluluğu

Çalışanlar, işyerinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine eksiksiz bir şekilde katılmakla ve verilen talimatlara uymakla yükümlüdür; bu, 6331 sayılı Iř Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile belirlenmiş temel bir çalışan sorumluluğudur.

Eğitimlere katılım sağlamayan veya verilen güvenlik talimatlarını kasten ihlal eden çalışanlar hakkında, işyerinin disiplin prosedürleri ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde gerekli yasal işlemler uygulanabilir; güvenlik tüm çalışanların ortak sorumluluğudur.

Çalışanlar, eğitimlerde öğrendikleri güvenlik önlemlerini çalışma hayatına yansıtmalı ve çalışma arkadaşlarının da güvenliğini tehlikeye atmayacak şekilde davranmalıdır; bilinçli bir çalışan, iş kazalarını önlemede en etkili koruma kalkanıdır.

Eğitimlere aktif katılım, çalışanın işyerindeki güvenlik kültürüne olan bağlılığını gösterir; sorular sormak, önerilerde



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 136

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Çalışanların eğitime katılımının bir hak olduğu kadar sorumluluk olduğunu vurgulayın.
- Gerçek rnek: Güvenlik talimatlarına uymanın kaza önlemedeki rolünü anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışanlara güvenlik kültürüne nasıl katkı sağlayabileceklerini sorun.

İşe Giriş ve Periyodik Sağlık Muayeneleri

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, işverenler çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince periyodik olarak sağlık muayenelerini yaptırmakla yükümlüdür.

Bu muayeneler, çalışanın işin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel yeterliliğe sahip olup olmadığını belirlemek ve meslek hastalıklarının erken teşhisini sağlamak amacıyla gerçekleştirilir.

İşe giriş muayenesi, çalışanın işe başlamasından önce tamamlanmalı ve sağlık raporu işyeri hekimi tarafından onaylanarak dosyalanmalıdır.

Periyodik muayenelerin sıklığı, yapılan işin tehlike sınıfına, maruz kalınan risk etmenlerine ve ilgili mevzuatta öngörülen süreler dikkate alınarak belirlenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 137

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık muayenelerinin sadece bir formalite değil, koruyucu hekimliğin temeli olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: İşe giriş muayenesinde tespit edilen bir işitme kaybının, ileride oluşabilecek meslek hastalığı tazminat davalarında işvereni nasıl koruduğunu anlatın.
- Kritik nokta: Muayenelerin mutlaka yetkili işyeri hekimleri tarafından yapılması gerektiğini hatırlatın.

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Muayene Zorunluluğu

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, işe girişlerinde bu işe elverişli olduklarını belirten sağlık raporu almaları yasal bir zorunluluktur.

Bu tür işlerde görev yapan personelin, sağlık durumlarının işin gerektirdiği ağır fiziksel koşullara uygunluğu, düzenli olarak takip edilmelidir.

Tehlike sınıfı yüksek olan işyerlerinde, sağlık gözetimi daha sık ve kapsamlı tetkiklerle desteklenerek çalışanın sağlığı sürekli kontrol altında tutulmalıdır.

Sağlık raporu olmayan veya işe elverişli olmadığı hekim tarafından belirtilen işçilerin, bu işlerde çalıştırılması kesinlikle yasaktır ve ağır hukuki sonuçlar doğurur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 138

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yüksek tehlikeli işlerde sağlık muayenesinin hayati önem taşıdığını belirtin.
- Kritik nokta: Raporu olmayan çalışanın işe başlatılmasının hem idari para cezasına hem de iş kazası durumunda işverenin tam kusurlu sayılmasına yol açabileceğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Çalışanlara kendi işlerinin tehlike sınıfını bilip bilmediklerini sorun.

Sağlık Muayenelerinin Maliyeti ve İşveren Sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında yaptırılan tüm sağlık muayeneleri ve tetkiklerin masrafları, 4857 sayılı İş Kanunu gereği tamamen işveren tarafından karşılanmalıdır.

Çalışanlardan sağlık muayenesi veya raporu için herhangi bir ücret talep edilemez, bu maliyetler çalışanın maaşından kesilemez veya çalışana yansıtılamaz.

İşveren, muayenelerin yapılması için gerekli olan zamanı ve ortamı sağlamakla yükümlü olup, muayene süreci çalışanın çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirilmelidir.

Bu mali yükümlülük, işverenin işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği şartlarını sağlama borcunun bir parçası olup, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi mevzuata aykırıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 139

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık muayenesi maliyetlerinin işveren sorumluluğunda olduğunu netleştirin.
- Kritik nokta: Bu muayenelerin iş saatleri içinde yapılmasının yasal zorunluluk olduğunu hatırlatın.
- Ek bilgi: İşverenlerin bu maliyetleri İSG hizmeti veren ortak sağlık ve güvenlik birimleri üzerinden yönetebileceğini belirtin.

Tıbbi Kayıtlarda Gizlilik ve Veri Koruma

Çalışanların sağlık muayeneleri sonucunda elde edilen tüm tıbbi bilgiler, kişisel veri niteliğinde olup gizlilik prensibi çerçevesinde korunmalıdır.

İşyeri hekimi, elde ettiği sağlık verilerini sadece işin gerektirdiği ölçüde ve çalışanın rızası dışında üçüncü kişilerle paylaşamaz.

İşveren, çalışanın sağlık dosyasına erişimde gizlilik kurallarına riayet etmeli ve tıbbi kayıtların KVKK mevzuatına uygun bir şekilde arşivlenmesini sağlamalıdır.

Sağlık verilerinin korunması, hem etik bir sorumluluk hem de yasal bir gereklilik olup, verilerin yetkisiz kişilerin eline geçmesi ciddi yaptırımlara neden olur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 140

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık verilerinin en hassas kişisel veriler olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: İşverenin çalışanın sağlık durumunu diğer çalışanlarla veya yetkisiz yöneticilerle paylaşmasının yasal sorumluluk doğurduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Çalışanlara sağlık verilerinin gizliliği konusunda kendilerini güvende hissedip hissetmediklerini sorun.

İş Sağlığı Muayenesi ve İşe Uygunluk

Sağlık muayeneleri, çalışanın mevcut sağlık durumunun üstleneceği işin riskleriyle uyumlu olup olmadığını belirlemek için kritik bir süreçtir.

Eğer muayene sonucunda çalışanın mevcut işinde çalışmasının sağlığına zarar vereceği tespit edilirse, işveren çalışanı durumuna uygun başka bir göreve kaydırmalıdır.

İş uygunluğu değerlendirmesi, çalışanın sadece bugünkü sağlığını değil, işin uzun vadede yaratabileceği olası sağlık etkilerini de kapsamalıdır.

İş hekiminin işe uygunluk yönündeki görüşü, işyerindeki İSG uygulamalarının temelini oluşturur ve kazaların önlenmesinde en önemli koruyucu bariyerdir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 141

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Muayenenin amacının sadece engellemek değil, uygun işe uygun insan prensibi olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Bel fıtığı olan bir çalışanın ağır yük taşıma işinden alınıp daha hafif bir pozisyona getirilmesinin kaza riskini nasıl sıfırladığını örnekleyin.
- Kritik nokta: İşe uygunluk raporunun işvereni ve çalışanı koruyan yasal bir kalkan olduğunu unutmayın.

Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çalışma ortamını iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygun hale getirmekle yükümlüdür; bu süreç, çalışanların fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü korumayı hedefler.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda iş verimliliğini ve çalışan bağlılığını artıran stratejik bir yönetim yaklaşımıdır.

İyileştirme süreçleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde risk değerlendirmesi sonuçlarına göre planlanmalı ve uygulanmalıdır.

İyileştirme çalışmaları kapsamında işyerindeki havalandırma, aydınlatma ve gürültü seviyeleri, ilgili yönetmeliklerde belirlenen sınır değerlere uygun şekilde optimize edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 142

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışma koşullarının iyileştirilmesinin iş kazalarını doğrudan azalttığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Havalandırma sisteminin yenilenmesi ile çalışan şikayetlerinin nasıl azaldığını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde fiziksel olarak sizi en çok rahatsız eden durum nedir?

Ergonomi ve Ortam Düzenlemeleri

Ergonomi, işin çalışana uyarlanması sürecidir ve İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine ilişkin Yönetmelik ile yasal bir çerçeveye oturtulmuştur.

İş istasyonlarının tasarımı, çalışanın vücut ölçülerine ve yapılan işin niteliğine uygun olmalı; uzun süreli ayakta veya oturarak çalışma durumlarında destekleyici ekipmanlar kullanılmalıdır.

Ortam düzenlemelerinde el aletleri ve makinelerin yerleşimi, tekrarlı hareketleri ve aşırı fiziksel gücü engelleyecek şekilde planlanmalıdır.

Uygun ergonomik düzenlemeler, kas-iskelet sistemi hastalıklarını önleyerek çalışanların uzun vadeli sağlığını korumaya yardımcı olur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 143

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ergonominin sadece ofis değil tüm sanayi alanlarında geçerli olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Yanlış yük kaldırma sonucunda oluşan bel fıtığı vakalarından bahsedin.
- İnteraktif soru: Çalışırken duruş bozukluğu yaşadığınızı hissettiğiniz anlar oluyor mu?

Sürekli İyileştirme Süreçleri

Sürekli iyileştirme, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında risklerin periyodik olarak yeniden değerlendirilmesi ve önlemlerin güncellenmesi sürecidir.

Teknolojik gelişmeler ve değişen iş koşulları doğrultusunda, mevcut güvenlik önlemleri düzenli aralıklarla gözden geçirilmeli ve gerekli güncellemeler yapılmalıdır.

İşyerinde meydana gelen ramak kala olayları, sürekli iyileştirme için en önemli veri kaynağıdır ve bu olaylar mutlaka analiz edilmelidir.

Sürekli iyileştirme kültürü, işyerindeki güvenlik açıklarını proaktif bir yaklaşımla kapatmayı hedefler.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: PDCA (Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al) döngüsüne atf yapın.
- Gerçek örnek: Bir ramak kala olayının nasıl büyük bir kazayı önlediğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerimizde daha güvenli ne yapabiliriz?

Çalışanların Süreçlere Katılımı

Çalışanların sağlık ve güvenlik süreçlerine aktif katılımı, 6331 sayılı Kanun gereği bir hak ve aynı zamanda bir sorumluluktur.

İşyerinde yapılan risk değerlendirme çalışmalarına çalışan temsilcilerinin dahil edilmesi, sahadaki gerçek tehlikelerin daha doğru tanımlanmasını sağlar.

Çalışanların kendi çalışma ortamlarına dair öneri ve şikayet mekanizmaları, işyerinde güvenlik kültürünün güçlenmesine katkı sağlar.

Eğitimler ve bilgilendirme toplantıları, çalışanların İSG süreçlerine katılımını teşvik eden en temel araçlardır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Katılımcı güvenliğin önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Çalışan önerisiyle yapılan bir iyileştirmenin başarısını paylaşın.
- İnteraktif soru: Güvenlik konusunda bir öneriniz olsa kime iletirsiniz?

İzleme ve Değerlendirme Yöntemleri

İzleme ve değerlendirme, iyileştirme faaliyetlerinin etkinliğini ölçmek için kullanılan yöntemler bütünüdür; ilgili İSG mevzuatı bu izleme süreçlerinin kayıt altına alınmasını zorunlu tutar.

Periyodik kontroller, ölçümler ve denetimler vasıtasıyla, alınan önlemlerin hedeflenen güvenlik seviyesine ulaşp ulaşmadığı kontrol edilmelidir.

İzleme sonuçları, yönetim gözden geçirme toplantılarında analiz edilerek, bir sonraki dönem için hedefler belirlenmelidir.

Doğru ve tutarlı veri toplama, işyerindeki güvenlik performansının sürekli olarak takip edilmesini mümkün kılar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 146

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İzleme olmadan iyileştirmenin ölçülemeyeceğini belirtin.
- Gerçek örnek: Periyodik bakımın aksaması sonucu oluşan arızalardan bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerimizde hangi periyodik kontrolleri biliyorsunuz?

Gebe ve Emziren İşçiler İçin Çalışma Koşulları

Gebe veya emziren kadın işçiler, sağlıklarına zarar verebilecek ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamaz; bu husus 4857 sayılı İş Kanunu ile güvence altına alınmıştır.

İşveren, çalışanın sağlık durumunu göz önünde bulundurarak, işin niteliğine uygun, daha az fiziksel çaba gerektiren ve sağlık risklerinden arındırılmış bir ortam sunmakla yükümlüdür.

İşin niteliği, çalışanın sağlığını olumsuz etkilemeyecek şekilde düzenlenmeli ve çalışma süreleri, fizyolojik ihtiyaçlara uygun olarak esnek bir şekilde ayarlanmalıdır.

Bu düzenlemeler, sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda işyerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak adına atılan temel bir adımdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 147

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gebe ve emziren çalışanların özel korunma ihtiyacını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Fiziksel yük gerektiren bir işin, hafif bir idari görevle değiştirilmesini örnekleyin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde gebe çalışanlar için fiziksel düzenlemeler yapılıyor mu?

Risk Maruziyetinden Uzaklaştırma ve Önlemler

Gebe veya emziren kadın işçilerin sağlığını etkileyebilecek kimyasal, fiziksel veya biyolojik risk faktörleri, işyeri risk değerlendirmesi kapsamında öncelikle belirlenmelidir.

Tespit edilen riskli ortamlarda çalışma, çalışanın sağlığını doğrudan tehdit ediyorsa, işveren gerekli önlemleri alarak çalışanı bu riskten derhal uzaklaştırmalıdır.

Çalışanın maruz kaldığı risklerin bertaraf edilmesi mümkün değilse, çalışma koşullarının değiştirilmesi veya işçinin daha güvenli bir birime kaydırılması zorunludur.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri, bu durumlarda işverene rehberlik eden temel mevzuattır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 148

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk faktörlerinin (kimyasal, fiziksel) önemine değinin.
- Gerçek örnek: Gürültülü veya kimyasal buhar olan bir ortamdan, daha güvenli bir ofis alanına geçişi anlatın.
- İnteraktif soru: Risk değerlendirme raporunuzda gebe çalışanlar için özel bir başlık var mı?

Sağlık Gözetimi ve Tıbbi Raporlama

Gebe veya emziren kadın işçilerin çalışma koşullarının belirlenmesinde, işyeri hekimi tarafından verilen sağlık raporları en temel dayanak noktasıdır.

İşyeri hekimi, çalışanın sağlık durumunu ve gebelik sürecini değerlendirerek, hangi işlerde çalışıp hangilerinden kaçınması gerektiğine dair net bir rapor hazırlamalıdır.

Sağlık gözetimi, gebeliğin her aşamasında ve emzirme döneminde düzenli olarak yapılmalı, çalışanın sağlığında meydana gelen değişimler raporlara yansıtılmalıdır.

İşveren, işyeri hekiminin tavsiyelerine uygun olmayan çalışma koşullarını derhal düzeltmeli ve gerekli iş düzenlemelerini yasal süresi içerisinde gerçekleştirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşyeri hekiminin rolünün önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Hekim raporuna dayanarak yapılan çalışma yeri değişikliği sürecini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyeri hekimimizle gebe çalışanlarımızın iletişimi nasıl sağlanıyor?

Yasal Koruma ve İş Güvencesi

4857 sayılı İş Kanunu, gebe ve emziren kadın işçilerin çalışma süreleri ve gece çalışmaları konusunda özel koruyucu hükümler içermektedir.

Gebe veya emziren kadın işçilerin, günlük çalışma süreleri ve gece vardiyalarında çalıştırılma şartları, sağlık durumları dikkate alınarak özel olarak sınırlandırılmıştır.

İşveren, gebe veya emziren çalışanın iş sözleşmesini, bu özel durumu nedeniyle feshedemez veya çalışana ayrımcılık uygulayamaz; bu durum hukuki yaptırımlara tabidir.

İşin gereği olarak yapılması gereken düzenlemeler, çalışanın iş güvencesini sarsmayacak ve kazanılmış haklarını koruyacak şekilde gerçekleştirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 150

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş güvencesinin yasal temelini anlatın.
- Gerçek örnek: Gece vardiyasından gündüz vardiyasına geçirilen bir çalışanın durumunu örnekleyin.
- İnteraktif soru: Gece vardiyasında çalışan gebe bir işçimiz olduğunda ne yapmalıyız?

İzleme ve Sürekli Kontrol Mekanizmaları

Gebe veya emziren kadın işçilerin çalışma ortamı, periyodik olarak izlenmeli ve risk faktörlerinin değişip değişmediği sürekli kontrol edilmelidir.

İşveren, çalışma ortamındaki risklerin kontrolünde, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile işbirliği yaparak, çalışanın sağlığını ön planda tutan bir izleme sistemi kurmalıdır.

İzleme süreçleri, çalışanın geri bildirimleri ile desteklenmeli, herhangi bir sağlık sorunu veya risk hissedildiğinde süreç derhal gözden geçirilmelidir.

Bu izleme faaliyetleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin gözetim borcunun bir parçası olarak değerlendirilmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 151

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Süreçlerin dinamik olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Aylık gözden geçirme toplantıları ile durum değerlendirmesi yapılması.
- İnteraktif soru: Çalışanlarımızın geri bildirimlerini nasıl alıyoruz?

Doğum İzni: Yasal Süreler ve Uygulama

- Kadın çalışanlar, doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık analık izni kullanma hakkına sahiptir; bu süreler 4857 sayılı İş Kanunu ile güvence altına alınmıştır.
- Çoğul gebelik durumlarında, doğum öncesi 8 haftalık süreye 2 hafta daha eklenerek toplam süre 18 haftaya çıkarılmaktadır; bu düzenleme annenin ve bebeğin sağlığını korumak amacıyla getirilmiştir.
- Doğum izninin kullanımı için hekim raporu esastır; sağlık durumunun uygun olması halinde çalışan, doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışmaya devam edebilir.
- Çalışanın çalışmaya devam ettiği bu süreler, doğum sonrası izne eklenerek toplam izin süresi verimli bir şekilde kullanılabilir; işveren bu tercihe saygı göstermekle yükümlüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 152

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 16 haftalık sürenin yasal bir hak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Çoğul gebeliklerde izin süresinin nasıl uzadığını belirtin.
- İnteraktif soru: Çalışanların doğum öncesi çalışmaya devam etme tercihlerini nasıl yöneteceklerini tartışın.

Ücretsiz İzin Hakkı ve Şartları

- 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, 16 haftalık analık izninin bitiminden itibaren kadın çalışanlara 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesi yasal bir haktır; bu süre işveren tarafından reddedilemez.
- Ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz; yani bu süre boyunca kıdem ve yıllık izin süresi işlemez.
- Bu izin, çalışanın talebi üzerine kullanılır ve işveren bu süreçte çalışanın yerine geçici personel alımı gibi operasyonel kararlar alabilir.
- Ücretsiz izin süresinin sonunda işçi, eski görevine veya benzer bir göreve dönme hakkına sahiptir; işveren, çalışanın dönüşünde görev değişikliği yapamaz.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 153

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücretsiz iznin 6 aylık yasal sınırını açıklayın.
- Gerçek örnek: Yıllık izin hesabında bu sürenin nasıl dışarıda kaldığını anlatın.
- İnteraktif soru: İşverenler için bu sürenin operasyonel planlamasını nasıl yapacaklarını sorun.

Süt İzni: Günlük Çalışma Düzeni

- Kadın çalışanlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilmesi zorunludur; bu süre iş saatleri içerisinde kullanılmalıdır.
- Süt izninin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı, çalışanın ihtiyacına ve işyeri düzenine göre işçi ile işveren tarafından birlikte kararlaştırılır.
- Günlük 1,5 saatlik süt izni süresi, günlük çalışma süresinden sayılır ve bu sürede çalışanın maaşından herhangi bir kesinti yapılamaz.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik uyarınca, bu izin süresinin işin verimliliğini aksatmayacak şekilde planlanması esastır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Süt izninin günlük çalışma süresinden sayıldığını hatırlatın.
- Gerçek örnek: Çalışma saatlerinin nasıl esnetilebileceğine dair örnekler verin.
- İnteraktif soru: Süt izni planlamasında karşılaşılan zorlukları konuşun.

İş Güvencesi ve Ayrımcılık Yasağı

- Gebelik veya annelik durumu, iş akdinin feshi için geçerli bir sebep sayılamaz; bu durumdaki çalışanların işten çıkarılması, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ağır yaptırımlara tabidir.
- İşveren, çalışanın hamile olduğunu öğrendiği andan itibaren çalışma koşullarını, sağlığını koruyacak şekilde düzenlemekle yükümlüdür; gerekli durumlarda görev değişikliği yapılmalıdır.
- Gebelik kaynaklı sağlık raporları, işçinin iş sözleşmesinin feshine haklı bir gerekçe oluşturmaz; işveren bu süreçte çalışanın iş güvencesini korumak zorundadır.
- Ayrımcılık yasağı kapsamında, gebe veya emziren çalışanlara karşı farklı muamele yapılması veya kariyer gelişimlerinin engellenmesi hukuka aykırıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gebelik nedeniyle fesih yasağını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Sağlık nedeniyle görev değişikliği gerektiren durumları anlatın.
- İnteraktif soru: Ayrımcılık iddialarında işverenin ispat yükümlülüğünü tartışın.

Kayıt, Bildirim ve İşverenin Sorumluluğu

- İşveren, gebe veya emziren çalışanların tıbbi durumlarını takip etmek ve çalışma ortamını bu duruma uygun hale getirmekle (risk değerlendirmesi) yükümlüdür.
- Gebe veya emziren çalışanlar için yapılan tüm sağlık kontrolleri ve yasal izin kayıtları, işyeri hekimi gözetiminde gizlilik esasına uygun şekilde tutulmalıdır.
- Çalışan, gebelik durumu hakkında işvereni bilgilendirmelidir; bu bildirim, hem yasal hakların kullanımı hem de iş sağlığı önlemlerinin alınması için kritiktir.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde, çalışanın özel durumu dikkate alınarak gerekli risk analizleri güncellenmeli ve tehlikeli işlerden uzaklaştırılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 156

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin risk değerlendirmesini güncelleme yükümlülüğünü açıklayın.
- Gerçek örnek: Gebelik sonrası riskli bölümlerden çekilme süreci.
- İnteraktif soru: Çalışanların gebeliklerini ne zaman bildirmeleri gerektiğini tartışın.

Çocuk İşçiliğinde Temel Yasaklar ve İstisnalar

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır; bu kural işgücü piyasasında çocukların korunması için temel bir yasal dayanaktır.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimi tamamlamış çocuklar, gelişimlerine zarar vermeyecek hafif işlerde çalıştırılabilir.

Bu hafif işlerin kapsamı yönetmelik ile belirlenmiş olup, çocuğun temel eğitime ve okul devamlılığına engel teşkil etmemesi şartı aranmaktadır.

İşverenler, 14-15 yaş aralığındaki çocukları çalıştırırken, işin niteliğinin mevzuata uygunluğunu belgelemekle ve denetimlere hazırlıklı olmakla yükümlüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 157

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çocuk işçiliğinin neden yasak olduğunu ve istisnaların hangi şartlara bağlı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Hafif iş kapsamına giren ve girmeyen işlerden örnekler verin.
- İnteraktif soru: Katılımcılara 14-15 yaş grubunda hafif iş tanımına giren örnekler sorarak tartışma başlatın.

Eğitim Hakkının Korunması

4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler, çocukların eğitim ve öğretimlerini aksatacak hiçbir çalışma modeline izin vermemektedir.

Çalışan çocukların çalışma saatleri, okul saatleri ile çakışmayacak şekilde düzenlenmelidir; işveren, çocuğun eğitim hayatını çalışma hayatının önünde tutmakla yükümlüdür.

Eğitimine devam eden çocukların işe alım süreçlerinde, okul devam durumlarını gösterir belgeler talep edilmeli ve çalışma saatleri bu programa göre esnetilmelidir.

Eğitim sürecini engelleyen veya okul başarısını düşüren çalışma koşulları, işin mevzuata aykırı olduğu anlamına gelir ve işveren üzerinde hukuki sorumluluk doğurur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 158

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin yasal bir hak olduğunu ve işin bu hakkı kısıtlayamayacağını belirtin.
- Gerçek örnek: Okul saatleri ile çalışma saatlerinin çakışması durumunda işverenin alması gereken önlemleri anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce işveren, çocuğun okul başarısını nasıl takip edebilir?

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma Yasağı

Çocuk ve genç işçilerin, bedensel ve zihinsel gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları, 4857 sayılı İş Kanunu ile kesin olarak yasaklanmıştır.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, çocukların maruz kalabileceği fiziksel zorlanmaları ve tehlikeli etkenleri engelleyecek kısıtlamalar getirmektedir.

Çocuk işçilerin, ağır yük kaldırma, yüksekte çalışma veya tehlikeli kimyasal maddelerle temas gerektiren işlerde görevlendirilmesi, işverenin ağır hukuki yaptırımlarla karşılaşmasına neden olur.

İşveren, çalıştıracığı çocuğun görev tanımını yaparken, yönetmelikte belirtilen yasaklı işler listesini referans almalı ve risk değerlendirmesini bu doğrultuda gerçekleştirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 159

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çocukların yetişkinlerden farklı fiziksel ve zihinsel kapasiteye sahip olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Hangi işlerin çocuk işçiler için tehlikeli sayıldığını yönetmeliğe dayanarak açıklayın.
- İnteraktif soru: Çocuk işçilerin hangi fiziksel risklere karşı daha savunmasız olduğunu düşünüyorsunuz?

Çalışma Süreleri ve Sınırlamalar

Çocuk ve genç işçilerin günlük ve haftalık çalışma süreleri, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerle yetişkinlere göre daha kısıtlı ve koruyucu belirlenmiştir.

Okula devam eden çocuklar için günlük çalışma süresi, eğitim saatleri dışında kalacak şekilde sınırlandırılmış olup, toplam süre yönetmelikteki limitleri aşmamalıdır.

Çalışma saatlerinin belirlenmesinde, çocuğun dinlenme hakkı ve sosyal gelişim süreci dikkate alınmalı; gece çalışma yasağına mutlaka uyulmalıdır.

İşveren, çalışma saatlerini gösteren bir çizelge hazırlayarak işyerinde görünür bir yere asmalı ve çocuk işçinin çalışma saatlerini titizlikle takip etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışma sürelerinin neden kısıtlandığını açıklayın.
- Gerçek örnek: Gece çalışma yasağının saat aralıklarını belirtin.
- İnteraktif soru: Çalışma saatlerinin çizelgeye uygunluğunu denetlemek için neler yapılabilir?

Çocuk İşçilerin Korunması ve Sorumluluklar

İşverenler, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çocuk işçilerin sağlık durumlarını, düzenli olarak yapılacak periyodik muayenelerle takip etmek ve raporlamakla yükümlüdür.

Çocukların çalışma ortamında yaşayabileceği olası kazalara karşı, işveren daha sıkı önlemler almalı ve iş güvenliği eğitimlerini çocuğun anlayabileceği düzeyde vermelidir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, çocukların işyerindeki sosyal ve fiziksel çevresinin iyileştirilmesini bir zorunluluk olarak tanımlar.

Çocuk işçilerin haklarının korunması, sadece bir iş hukuku meselesi değil, aynı zamanda çocuk haklarına saygı çerçevesinde işverenin temel toplumsal sorumluluğudur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 161

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin çocuk işçiler için neden hayati olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: İş güvenliği eğitimlerinin çocuğun yaşına uygun yöntemlerle verilmesi.
- İnteraktif soru: Çocuk işçiler için daha güvenli bir ortam oluşturmak adına işverenler başka ne yapabilir?

Genç İşçilerin Çalışma Süreleri ve Koşulları

15 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını tamamlamamış kişilere genç işçi denir. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca, bu işçilerin çalışma süreleri günde 8 ve haftada 40 saati geçemez.

Okula devam eden genç işçilerin çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olacak şekilde planlanmalıdır. Okulun devam ettiği dönemlerde günlük çalışma süresi en fazla 2 saat ve haftalık çalışma süresi 10 saati aşamaz.

Genç işçilerin çalışma süreleri, haftalık kırk saati aşamaz ve bu süreler toplu iş sözleşmeleri ile artırılamaz. Çalışma saatlerinin düzenlenmesinde, işçinin eğitime ve gelişimine engel teşkil etmeyecek bir program uygulanması yasal zorunluluktur.

15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış genç işçilerin çalıştırılabileceği işler, yönetmelikte açıkça belirtilmiştir. İşveren, genç işçiyi çalıştırmadan önce işin niteliğini ve risklerini değerlendirerek gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 162

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Genç işçilerin korunmasının yasal bir öncelik olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Okul ve iş dengesini koruyan bir işyeri programından bahsedin.
- İnteraktif soru: Genç işçilerin çalışma saatlerinin neden kısıtlandığını sorun.

Gece Çalışması ve Ağır İşlerde Yasaklar

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, genç işçilerin gece döneminde çalıştırılması yasaktır. Gece dönemi, en geç 20.00'de başlayıp en erken 06.00'da biten on bir saatlik süreyi ifade eder.

Genç işçiler, sanayi sektöründe ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. İşveren, genç işçinin fiziksel gelişimini olumsuz etkileyebilecek kaldırma, taşıma veya zorlayıcı bedensel hareket gerektiren işlerden genç işçiyi uzak tutmakla yükümlüdür.

Genç işçilerin çalıştırılabileceği işler, yönetmelik ekinde yer alan listede belirtilmiştir. Bu listenin dışında kalan herhangi bir işte genç işçi istihdam edilmesi yasal olarak mümkün değildir ve ağır idari yaptırımlara tabidir.

İşveren, genç işçinin maruz kalabileceği riskleri önceden belirlemeli ve uygun çalışma ortamı oluşturmalıdır. Genç işçinin hem fiziksel hem de zihinsel gelişimini korumak, işverenin temel yasal sorumlulukları arasında yer almaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 163

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gece çalışmasının genç işçiler üzerindeki biyolojik etkilerini belirtin.
- Gerçek örnek: Ağır yük kaldırmanın gelişim çağındaki işçide yaratabileceği hasarları anlatın.
- İnteraktif soru: Yönetmelikteki ağır iş yasaklarını neden önemli buluyorsunuz?

Sağlık Gözetimi ve Tıbbi Tetkikler

Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, genç işçiler işe girişlerinde ayrıntılı sağlık muayenesinden geçirilmelidir. Sağlık raporu, işçinin yapacağı işe uygunluğunu belgelemelidir.

Genç işçilerin sağlık durumları, işin niteliğine göre düzenli aralıklarla periyodik olarak kontrol edilmelidir. İşyeri hekimi, genç işçinin gelişimini takip ederek işe uygunluğunu onaylamalı ve gerekli durumlarda iş değişikliği önermelidir.

Sağlık gözetimi süreci, genç işçinin yaşına ve çalıştığı ortamın risklerine göre özelleştirilmelidir. İşveren, yapılan tıbbi tetkiklerin sonuçlarını gizlilik ilkelerine uygun şekilde muhafaza etmeli ve sağlık birimiyle koordineli çalışmalıdır.

Genç işçinin sağlık durumunda olumsuz bir değişim gözlemlendiğinde, işveren derhal gerekli tedbirleri almalıdır. İşçinin sağlığını korumak adına yapılan tüm tıbbi değerlendirmeler, yasal mevzuat çerçevesinde belgelenerek kayıt altına alınmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin işe girişten itibaren başladığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Periyodik muayenelerin erken teşhis üzerindeki önemi.
- İnteraktif soru: Sağlık raporunun işe uygunluk açısından neden kritiktir?

Genç İşçiler İçin Eğitim ve Bilgilendirme

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca, genç işçilere işe başlamadan önce temel İSG eğitimi verilmelidir. Eğitimler, genç işçinin kavrayabileceği basit ve anlaşılır bir dille sunulmalıdır.

Genç işçilere verilecek eğitimler, yaptıkları işe özgü riskleri, acil durum prosedürlerini ve KKD kullanımını kapsamalıdır. Eğitimlerin etkinliği, uygulamalı çalışmalar ve basit testler ile periyodik olarak doğrulanmalıdır.

İşveren, genç işçinin iş yerindeki tehlikeleri tanıması için gerekli bilgilendirmeyi yapmalıdır. Genç işçinin deneyimsizliği göz önünde bulundurularak, işe uyum sürecinde tecrübeli bir çalışan tarafından rehberlik edilmesi sağlanmalıdır.

Eğitim kayıtları, yasal denetimlerde ibraz edilmek üzere işveren tarafından saklanmalıdır. Genç işçinin eğitilmesi, sadece bir yasal zorunluluk değil, aynı zamanda işyerindeki kaza risklerini minimize eden koruyucu bir önlemdir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 165

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimlerin genç işçinin diliyle verilmesi gerekliliğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: KKD kullanımının oyunlaştırılarak öğretilmesi.
- İnteraktif soru: Sizce genç işçiler için en önemli güvenlik kuralı nedir?

Sürekli Gözetim ve Rehberlik

Genç işçilerin çalışma süreleri boyunca işyerinde sürekli gözetim altında tutulması yasal bir gerekliliktir. İşveren veya görevlendirdiği uzman, genç işçinin güvenli çalışma yöntemlerine uyup uymadığını düzenli olarak denetlemelidir.

Genç işçilere, işe alıştırma sürecinde tecrübeli personel nezaret etmelidir. Bu gözetim, işçinin hem teknik becerilerini geliştirmesine hem de iş güvenliği kurallarını içselleştirmesine yardımcı olan kritik bir süreçtir.

İşyerinde genç işçinin çalışacağı bölgeye, uyarı levhaları ve güvenlik işaretleri yerleştirilmelidir. Sürekli gözetim, özellikle riskli işlerde genç işçinin hata yapma olasılığını azaltan en önemli idari önlemlerden biridir.

Gözetim faaliyetleri, genç işçinin işyerindeki olası tehlikelere karşı farkındalığını artırmalıdır. İşveren, genç işçiden geri bildirim alarak çalışma ortamını sürekli iyileştirmeli ve güvenli bir gelişim alanı sunmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 166

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gözetimin bir denetimden öte rehberlik olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Tecrübeli işçinin genç işçiye iş güvenliği konusunda mentorluk yapması.
- İnteraktif soru: Gözetim altında çalışan genç işçinin kaza riski nasıl değişir?

Kadın İşçilerin Gece Çalıştırma Şartları

- 4857 sayılı İş Kanunu madde 69 kapsamında, kadın işçilerin gece çalıştırılması özel yönetmelik hükümlerine tabidir. Gece çalışması, en geç saat 20.00'de başlayıp en erken saat 06.00'ya kadar geçen süreyi kapsayan ve en fazla 11 saat süren dönemdir.
- Çalışma hayatında kadınların gece döneminde çalıştırılması, çalışma koşullarının güvenli ve uygun hale getirilmesi şartıyla mümkündür. İlgili mevzuat, bu süreçte kadın işçilerin korunmasını esas alır.
- İşveren, gece vardiyasında çalışacak kadın işçiler için gerekli iş organizasyonunu mevzuata uygun şekilde planlamalıdır. Çalışma ortamı, kadın işçilerin sağlığı ve güvenliği gözetilerek düzenlenmelidir.
- Kadın işçilerin gece çalıştırılmasına ilişkin özel yönetmelik, işverenlere çeşitli yükümlülükler getirmektedir. Bu düzenlemelere uyulması, işyerinde yasal bir zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 167

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gece çalışmasının kadın çalışanlar üzerindeki yasal kısıtlamalarını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Vardiya sistemlerinde kadın çalışanların gece saatlerinde korunmasının önemini anlatın.
- İnteraktif soru: Gece çalışmasının biyolojik etkileri hakkında fikriniz nedir?

Gece Çalışmasında Güvenlik ve Ulaşım

- İşveren, gece döneminde çalıştırılan kadın işçilerin güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşyerine gidiş ve gelişlerde ulaşım imkânı sağlanması, çalışma ortamının güvenliğinin artırılması temel gerekliliktir.
- 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işveren, işçinin işyerine emniyetli şekilde ulaşımını temin etmekle sorumlu tutulmuştur. İşyeri çevresinin aydınlatılması ve gerekli güvenlik önlemlerinin alınması, gece vardiyasında çalışan kadınların korunması için zorunluluktur.
- Kadın işçilerin gece ulaşım güvenliği için şirket servisleri veya güvenli ulaşım alternatifleri organize edilmelidir. Bu tedbirler, işçilerin işyerine varış ve ayrılış süreçlerindeki riskleri minimize eder.
- İşyerinde gece vardiyasında çalışan kadın işçilerin güvenliğini tehdit edebilecek unsurlar belirlenerek gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır. Güvenlik önlemleri, işyerinin fiziksel koşulları ile doğrudan ilişkilidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ulaşım güvenliğinin işverenin sorumluluğunda olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Servis imkanlarının kadın çalışanlar için neden kritik olduğunu açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde gece ulaşımı için hangi güvenlik önlemleri alınıyor?

Gece Çalışması ve Sağlık Gözetimi

- Gece döneminde çalıştırılacak kadın işçilerin, işe başlamadan önce sağlık durumlarının bu çalışmaya uygun olduğunun hekim tarafından belirlenmesi gerekir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, gece çalışması öncesinde ve çalışma süresince periyodik sağlık kontrolleri yapılmalıdır.
- Sağlık muayeneleri, gece çalışmasının işçi üzerinde yaratabileceği olumsuz etkileri önceden tespit etmeyi amaçlar. İşveren, hekim raporu ile gece çalışamayacağı belirtilen işçileri gündüz vardiyasına geçirmekle yükümlüdür.
- Gece çalışması yapan kadın işçilerin sağlık kayıtları düzenli olarak tutulmalı ve güncel tutulmalıdır. Sağlık gözetimi, işçinin gece vardiyasına uyumunu denetleyen en önemli mekanizmadır.
- Gece vardiyasında çalışanların sağlık takibi, işyeri hekimi tarafından özelleştirilmiş protokollerle sürdürülmelidir. Sağlık raporları, işverenin yasal sorumluluğunu yerine getirdiğinin bir kanıtıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin yasal zorunluluk olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Gece çalışmasının uyku düzeni ve sağlık üzerindeki etkilerini tartışın.
- İnteraktif soru: Gece vardiyasında sağlık muayenesi yaptırdınız mı?

Gece Çalışması Süre ve Kısıtlamaları

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre gece çalışması, çalışma hayatında en fazla 7,5 saat olarak sınırlandırılmıştır. Kadın işçilerin gece vardiyalarında çalıştırılması durumunda, bu süre aşılmamalı ve yasal kısıtlamalara titizlikle uyulmalıdır.
- İşçinin gece çalışması süresince dinlenme süreleri ve molalar, yönetmeliklerde belirtilen standartlara uygun şekilde düzenlenmelidir. Süre kısıtlamaları, işçilerin biyolojik ritimlerini ve genel sağlık durumlarını korumak amacıyla mevzuat ile güvence altına alınmıştır.
- Gece süresinde çalıştırılan kadın işçilerin haftalık çalışma süreleri de yasalarla belirlenen limitleri aşamaz. İşveren, çalışma saatlerini takip ederek yasal sınırları korumakla sorumludur.
- Çalışma sürelerine uyulmaması, işverene karşı idari yaptırımların uygulanmasına neden olabilir. Yasal limitlerin aşılmaması, işçinin sağlığı ve iş güvenliği açısından kritik bir öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 170

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gece çalışmasındaki 7,5 saatlik sınırın önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Süre kısıtlamalarının işçinin yorgunluğunu nasıl azalttığını anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışma sürelerinizde yasal sınırlara ne kadar dikkat ediliyor?

Kadın İşçileri Koruma Hükümleri

- Kadın işçilerin çalışma hayatında korunması, hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile temel bir ilke olarak benimsenmiştir. Gece vardiyasında çalışan kadın işçilere yönelik ayrımcılık yapılmaması esastır.
- İşyerinde taciz, mobbing gibi olumsuz durumlara karşı etkin önlemler alınması, işverenin en önemli yükümlülüklerinden biridir. İşveren, çalışma ortamındaki riskleri kadın işçilerin durumuna göre değerlendirmeli ve gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.
- Kadın işçilerin yasal hakları korunmalı, çalışma koşulları geliştirilmelidir. İşverenler, kadın çalışanların güvenliğini ve refahını artıracak tüm yasal düzenlemeleri eksiksiz uygulamakla yükümlüdür.
- Çalışma ortamındaki fiziksel risklerin yanı sıra psikososyal riskler de kadın işçiler için dikkate alınmalıdır. İşveren,



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 171

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kadın işçilerin korunmasının genel bir İSG ilkesi olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: İşyerinde taciz ve mobbinge karşı alınan önlemlerin önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinde kendinizi güvende hissediyor musunuz?

Sendika Özgürlüğü: Temel Esaslar

Sendika özgürlüğü, işçilerin ve işverenlerin herhangi bir izin almaksızın sendika kurma, istedikleri sendikaya üye olma veya üyelikten serbestçe ayrılma haklarını ifade eder (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu).

Bu temel hak, işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelmelerine olanak tanır ve demokratik çalışma düzeninin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilir.

Hiç kimse, belirli bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, belirli bir sendikaya üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz; bu durum sendikal özgürlüğün en temel güvencesidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 172

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendika özgürlüğünün bireysel bir tercih olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: İş yerinde sendikaya üye olmanın bir hak olduğunu ve baskı yapılamayacağını belirtin.
- Kritik nokta: Zorlama yasağının mutlak olduğunu hatırlatın.

Sendikal Hakların Anayasal Dayanağı

Sendika özgürlüğü, sadece iş kanunları ile değil, Anayasa ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış temel bir insan hakkıdır (Anayasa madde 51 ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu).

Anayasal koruma, devletin sendikal hakların kullanımına engel teşkil edecek her türlü müdahaleden kaçınmasını ve bu hakların etkin bir şekilde kullanılabilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmasını zorunlu kılar.

Bu haklar, çalışma hayatında taraflar arasındaki güç dengesizliğini gidermeyi hedefler ve işçilerin toplu olarak seslerini duyurabilmeleri için gerekli hukuki zemini oluşturur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendikal hakların sadece yerel değil evrensel bir hak olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Anayasal güvencenin devletin tarafsızlığını gerektirdiğini vurgulayın.
- Ek bilgi: ILO sözleşmelerinin bu alandaki rolüne değinin.

Sendikal Baskı Yasağı ve Yaptırımlar

İşverenlerin, sendikaya üye olan veya olmayan işçiler arasında ayırım yapması, sendikal faaliyetlere katılan çalışanları işten çıkarması veya baskı uygulaması kesinlikle yasaktır (6356 sayılı Kanun madde 25).

Sendikal faaliyetlere katılım nedeniyle uygulanan her türlü baskı, işveren için ciddi hukuki yaptırımları ve tazminat yükümlülüklerini beraberinde getiren bir ihlal olarak değerlendirilmektedir.

Sendikal ayrımcılığın tespiti halinde, işçinin sendikal tazminat hakkı doğar ve bu tazminat miktarı işçinin bir yıllık ücretinden az olamayacak şekilde kanunla belirlenmiştir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendikal ayrımcılığın işveren için maliyetli bir hata olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Sendikal tazminatın en az bir yıllık ücret olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: Sendikal baskıya maruz kaldığını düşünen bir işçi ne yapmalıdır?

Örgütlenme Hakkı ve Toplu İş İlişkileri

Örgütlenme hakkı, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek, ücretlerini belirlemek ve sosyal haklarını geliştirmek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma sürecine dahil olmalarını sağlayan bir süreçtir (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu).

İşyerlerinde örgütlü olmak, işçilerin toplu pazarlık gücünü artırarak işverenle daha dengeli bir diyalog kurmalarına ve haklarını daha etkili bir şekilde savunmalarına olanak tanır.

Toplu iş ilişkileri, iş barışının tesis edilmesinde ve çalışma ortamındaki sorunların müzakere yoluyla çözülmesinde temel bir mekanizma olarak işlemektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Örgütlenmenin iş barışına katkısını açıklayın.
- Gerçek örnek: Toplu iş sözleşmelerinin işçi refahına etkisinden bahsedin.
- Kritik nokta: Diyalogun çatışmadan daha etkili olduğunu vurgulayın.

Sendikal Hakların Korunması ve Güvenceler

Sendikal hakların korunması kapsamında, sendika temsilciliği yapan işçiler için özel güvenceler getirilmiş olup, bu kişilerin iş akitlerinin feshi daha sıkı kurallara bağlanmıştır (6356 sayılı Kanun madde 24).

İşçilerin sendikal nedenlerle uğradıkları haksızlıklar karşısında yargı yoluna başvurma hakları mevcuttur ve bu süreçte işçiyi koruyan özel hükümler uygulanmaktadır.

Sendikal hakların korunması, hem işçinin bireysel haklarını hem de sendikanın toplu faaliyetlerini kapsayan geniş bir hukuki koruma kalkanı ile sağlanmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcilerin neden özel korunduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Yargı yolunun her zaman açık olduğunu hatırlatın.
- Kapanış: Sendikal hakların bilincinde olmanın önemini vurgulayın.

Sendikal Ayrımcılık Yasağı ve Temel İlkeler

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 25 kapsamında, işveren işçinin sendikaya üye olması veya olmaması sebebiyle herhangi bir ayrımcılık uygulayamaz.
- Sendikal faaliyetlere katılım, işçinin yasal bir hakkı olup bu faaliyetlerde bulunmak iş akdinin feshi için geçerli bir sebep teşkil etmez.
- İşveren, çalışanlar arasında sendikal tercihlerine göre ücret, yan hak veya çalışma koşullarında farklılık yaratamaz.
- Bu koruma, işçinin sendika temsilcisi olması durumunda da geçerlidir ve işçinin sendikal faaliyetleri sebebiyle iş akdinin sonlandırılması kanunen yasaktır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 177

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendikal hakların anayasal bir güvence olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: İşverenin sendikal tercihleri sorgulama veya bunlara göre ayırım yapma yetkisinin olmadığını vurgulayın.
- İnteraktif soru: Sendikal faaliyetlerin iş yerindeki verimliliğe katkısı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Sendikal Tazminatın Hukuki Niteliği

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, işverenin sendikal ayrımcılık yapması durumunda sendikal tazminat yükümlülüğü doğar.
- Sendikal tazminatın miktarı, işçinin en az bir yıllık brüt ücreti tutarında belirlenir ve işverenin kusuruna göre artırılabilir.
- İşçinin sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkarılması halinde, sendikal tazminat işe iade davasından bağımsız olarak talep edilebilir.
- Tazminat miktarı, işçinin kıdemi ve ücret seviyesine göre hesaplanarak, ayrımcılığın yarattığı mağduriyeti gidermeyi ve caydırıcılık sağlamayı amaçlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 178

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendikal tazminatın sadece bir tazminat değil, aynı zamanda caydırıcı bir yaptırım olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: İşçinin sendikal tazminat ve işe iade tazminatını eş zamanlı talep edebileceğini belirtin.
- Örnek: Sendikal faaliyetten dolayı çıkarılan bir işçinin haklarını hatırlatın.

Ayrımcılık İddialarında İspat Yükümlülüğü

- Sendikal ayrımcılık iddialarında ispat yükü, işçinin somut deliller sunması koşuluyla işveren üzerinde yoğunlaşmaktadır.
- İşçi, sendikal faaliyetler ile işverenin olumsuz tutumu arasında bir illiyet bağı olduğunu gösteren emareleri mahkemeye sunmalıdır.
- İşveren, iş akdinin feshinin veya ayrımcı uygulamanın sendikal faaliyet dışındaki geçerli bir nedene dayandığını kanıtlamak zorundadır.
- Mahkemeler, sendikal faaliyetin yoğunlaştığı dönemlerde gerçekleştirilen işlemleri daha titiz bir şekilde inceleyerek ayrımcılık şüphesini değerlendirir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 179

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş hukukunda ispat yükünün genellikle işveren üzerinde olduğunu hatırlatın.
- Kritik nokta: İşçinin sendikal faaliyetlere katıldığını kanıtlayacak belgelerin önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Bir işveren, sendikal faaliyetten dolayı değil de performans düşüklüğünden dolayı işçiyi çıkardığını iddia ederse ne yapmalı?

İşçinin Sendikal Haklarının Korunması

- İşçinin sendikal faaliyetleri nedeniyle uğrayacağı baskı veya mobbinge karşı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında geniş koruma sağlanmıştır.
- İşveren, sendikal faaliyetlere katılan işçilerin terfi, izin veya görevlendirme süreçlerinde tarafsız davranmakla yükümlüdür.
- Sendika temsilcilerinin iş akitlerinin feshi daha sıkı kurallara bağlanmış olup, sendikal faaliyetlerin kesintiye uğramaması hedeflenmiştir.
- İşçi, sendikal faaliyetler nedeniyle çalışma ortamında ayrımcılığa uğradığını düşündüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birimlerine şikayette bulunabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 180

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendikal korumanın sadece işten çıkarılmayı değil, iş yerindeki mobbingi de kapsadığını belirtin.
- Kritik nokta: Sendika temsilcisi olmanın getirdiği özel korumaları hatırlatın.
- Ek bilgi: Bakanlık şikayet hatlarının nasıl işlediğini kısaca anlatın.

Yasal Yaptırımlar ve İşverenin Sorumluluğu

- Sendikal ayrımcılık yasağını ihlal eden işverenlere karşı hukuki ve idari yaptırımlar uygulanarak işçinin hakları güvence altına alınmıştır.
- Sendikal tazminat, işvereni sendikal haklara saygı duymaya zorlayan özel bir hukuki yaptırım niteliğindedir.
- İşveren, ayrımcı davranışları sebebiyle tazminat ödemenin yanı sıra, işe iade davası sonucunda işçiyi geri almakla yükümlü olabilir.
- İhlalin boyutu ve tekrarlanması durumunda, işveren hakkında idari para cezaları ve diğer hukuki yaptırımlar gündeme gelebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 181

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Hukuki yaptırımların işvereni nasıl etkilediğini açıklayın.
- Kritik nokta: Tazminat ödemenin işvereni işe iade yükümlülüğünden kurtarmadığını belirtin.
- Kapanış: Sendikal haklara saygının güvenli bir çalışma ortamı için temel şart olduğunu vurgulayın.

Toplu İş Sözleşmesi Hakkı (6356)

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek amacıyla sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını anayasal güvence altına almıştır.
- Toplu iş sözleşmesi; işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasında, iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin esasları düzenleyen hukuki bir belgedir.
- İşçiler, sendikal faaliyetlere katıldıkları veya sendika üyesi oldukları için işten çıkarılamaz veya farklı muameleye tabi tutulamazlar; bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş güvencesiyle korunmaktadır.
- Sendikal haklar, demokrasinin çalışma yaşamındaki en temel yansımalarından biridir ve işçilerin toplu pazarlık gücünü kullanarak çalışma koşullarını iyileştirmelerine imkan tanıyan yasal bir mekanizmadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 182

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendikal hakların anayasal önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Toplu pazarlığın çalışma barışına katkısını belirtin.
- İnteraktif soru: Sendika üyeliğinin sağladığı temel haklar nelerdir?

Yetki Tespiti Süreci

- Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendika, öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunun tespiti için talepte bulunmalıdır.
- Bakanlık, sendikanın yetkili olup olmadığını tespit ederken işyerindeki üye sayısı ve işkolundaki toplam işçi sayısını esas alarak gerekli yasal çoğunluk şartlarının sağlanıp sağlanmadığını kontrol eder.
- Yetki tespiti süreci, sözleşme müzakerelerinin yasal zeminde başlaması için en kritik aşamadır; yetkisiz bir sendika ile yapılan sözleşme hukuken geçersiz sayılmaktadır.
- İtiraz süreci, yetki tespitine karşı tarafların yasal süreler içerisinde mahkemeye başvurma hakkını içerir; bu süreç mahkeme kararı kesinleşene kadar müzakerelerin seyrini etkileyebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bakanlığın rolünü açıklayın.
- Gerçek örnek: Yetki itirazlarının süreci nasıl uzattığını anlatın.
- İnteraktif soru: Yetki tespiti neden zorunludur?

Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı

- Toplu iş sözleşmesi, sözleşmenin tarafı olan işçileri kapsadığı gibi, sözleşmenin imzalandığı tarihte sendika üyesi olan işçiler ile sonradan üye olanları da kapsamına almaktadır.
- Sözleşme kapsamı, işyerindeki tüm çalışanları değil, sendika üyesi olanları esas alsa da, bazı durumlarda dayanışma aidatı ödeyen işçiler de sözleşmenin hükümlerinden yararlanabilmektedir.
- Sözleşme hükümleri, bireysel iş sözleşmelerinden daha lehte hükümler içeriyorsa, iş sözleşmeleri yerine toplu iş sözleşmesi hükümleri doğrudan uygulanır; bu durum işçi lehine yorum ilkesidir.
- Sözleşmenin süresi, taraflarca belirlenen süre içerisinde geçerlidir; süresi biten sözleşme, yeni bir sözleşme imzalanana kadar yürürlükte kalmaya devam eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 184

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sözleşmenin bağlayıcılığını anlatın.
- Gerçek örnek: Bireysel sözleşme ile toplu sözleşme arasındaki üstünlük farkını açıklayın.
- İnteraktif soru: Sendika üyesi olmayan işçiler yararlanabilir mi?

Bağıtılama ve Müzakere Süreci

- Bağıtılama, yetkili sendika ile işveren arasında gerçekleştirilen müzakerelerin başarıyla sonuçlanarak sözleşmenin imza altına alınması aşamasıdır.
- Müzakereler sırasında taraflar, iyi niyet kuralları çerçevesinde hareket etmekle yükümlüdür; uzlaşmazlık durumunda arabuluculuk süreci devreye girerek tarafların orta noktada buluşması hedeflenir.
- Sözleşme metni, tarafların imzasını taşıdığı andan itibaren yürürlüğe girer ve işyerinde çalışma koşullarının yeni standartlarını belirler; bu metin işyerinde kolayca ulaşılabilir bir yerde bulundurulmalıdır.
- Taraflar, imza öncesi taslak metin üzerinde görüş alışverişinde bulunarak tüm maddelerin yasal mevzuata uygunluğunu denetlemeli ve olası uyuşmazlıkları önceden gidermelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 185

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Müzakere kültürünün öneminden bahsedin.
- Gerçek örnek: Arabuluculuk sürecinin sürece katkısını vurgulayın.
- İnteraktif soru: Müzakere masasında nelere dikkat edilmelidir?

Uygulama ve Denetim

- İmzalanan toplu iş sözleşmesi, işyerinde işveren tarafından tüm çalışanlara duyurulmalı ve sözleşme hükümleri eksiksiz olarak uygulanmalıdır.
- Sendika temsilcileri, sözleşmenin uygulanmasını denetleme ve işçilerin haklarını koruma yetkisine sahiptir; herhangi bir ihlal durumunda sendika hukuki yollara başvurabilir.
- İşveren, sözleşmede belirlenen ücret artışları, yan haklar ve çalışma koşullarını zamanında uygulamalıdır; aksaklıklar durumunda işçilerin bireysel veya toplu başvuru hakları saklıdır.
- Sözleşmenin uygulanması sırasında ortaya çıkan ihtilaflar, sözleşmede öngörülen uyuşmazlık çözüm mekanizmaları ile veya yargı yoluyla çözüme kavuşturulmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 186

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Uygulamanın takibini önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Sözleşme ihlali durumunda sendikanın denetim rolü.
- İnteraktif soru: Sözleşmeye uyulmadığında ne yapılmalı?

İşyeri Sendika Temsilcisi: Tanım ve Atama

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, işyerinde sendikal faaliyetleri yürütmek üzere sendika tarafından görevlendirilen kişidir.
- İşçi sayısı 50'den az olan işyerlerinde 1, 51-100 arasında 2, 101-500 arasında 3, 501-1000 arasında 4 temsilci atanabilir.
- Temsilciler, sendika şubesi veya genel merkez tarafından işyerinde çalışan üyeler arasından seçilir; atama işlemi işverene yazılı olarak bildirilir.
- Temsilci atanması, toplu iş sözleşmesi sürecinin sağlıklı işlemesi ve işçilerin haklarının korunması adına 6356 sayılı Kanun ile belirlenen yasal bir zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 187

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendika temsilciliğinin yasal dayanağını vurgulayın.
- Gerçek örnek: İşyerindeki sendikal temsilci sayısının çalışan sayısına göre nasıl belirlendiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki temsilci sayısını biliyor musunuz?

Temsilcinin Görev ve Yetkileri

- İşçi ile işveren arasındaki çalışma barışını korumak ve işyerindeki sorunların çözümüne katkı sağlamak temsilcinin temel görevidir.
- Sendika adına işçilerin şikayetlerini dinlemek, haklı taleplerini işveren veya vekili ile görüşerek çözüm yolları aramakla yükümlüdürler.
- Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını izlemek, mevzuata aykırı uygulamalarda sendika yönetimine bilgi vermek temsilcinin başlıca yetkilerindendir.
- İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığını takip ederek, eksiklikleri İSG kuruluna veya işverene iletmekle sorumludurlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 188

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin işçi ve işveren arasındaki köprü rolünü belirtin.
- Gerçek örnek: Mevzuata aykırı bir durumda temsilcinin izlemesi gereken yolu anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilcileriniz sorunların çözümünde aktif rol alıyor mu?

Sendika Temsilcisi Güvencesi

- Temsilciler, görevlerini yerine getirirken baskıya uğramamaları için 6356 sayılı Kanun ile özel bir iş güvencesine sahip kılınmıştır.
- İşveren, temsilcinin iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın feshedemez; fesih durumunda sendikanın görüşü alınmalıdır.
- Temsilcilik süresince işverenin temsilciye karşı ayrımcı tutum sergilemesi yasaktır; sendikal faaliyetleri nedeniyle işçiye ceza verilemez.
- Temsilci görev süresi bittiğinde, eski çalışma koşullarına geri dönme hakkı korunur ve sendikal faaliyetleri sebebiyle mağdur edilemez.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 189

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilci güvencesinin sendikal özgürlük için önemini belirtin.
- Gerçek örnek: Haksız fesih durumunda sendikanın müdahale hakkını açıklayın.
- İnteraktif soru: Sendikal güvence hakkında bilginiz var mı?

İşçi Temsili ve Sendikal İletişim

- Temsilciler, işçiler ile sendika yönetimi arasında köprü görevi görerek sendikal bilincin işyerinde yerleşmesini sağlarlar.
- Üyelerin sendikal haklarını kullanmalarını kolaylaştırmak, sendika tarafından alınan kararları işçilere duyurmak temel iletişim görevleridir.
- İşçilerin çalışma koşullarına dair taleplerini sendika yönetimine taşıyarak toplu sözleşme taslaklarının hazırlanmasına veri sağlarlar.
- Sendika temsilciliği, işçilerin demokratik haklarını kullanması ve işyerindeki sorunların kolektif bir şekilde dile getirilmesi için kritik bir mekanizmadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 190

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendikal bilincin işyerindeki öneminden bahsedin.
- Gerçek örnek: Toplu sözleşme süreçlerinde temsilcinin veri toplama sürecini anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilciniz sendika kararlarını size nasıl iletiyor?

İşbirliği ve Çalışma Barışı

- Temsilciler, işveren ile sendika arasında yapıcı bir iletişim ortamı kurarak çalışma barışının sürekliliğini desteklemekle yükümlüdür.
- İşyerindeki üretim verimliliğini artıracak öneriler sunmak ve iş sağlığı güvenliği önlemlerine destek olmak, işbirliği kapsamında değerlendirilir.
- Mevzuatın öngördüğü toplantılara katılarak işçilerin ortak menfaatlerini savunmak, sendika ve işveren arasındaki diyalogu güçlendirir.
- İşbirliği süreci, işyerinde huzurlu bir çalışma ortamı oluşmasına yardımcı olurken, uyuşmazlıkların yargıya gitmeden çözülmesini sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 191

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşbirliğinin verimliliğe etkisini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uyuşmazlıkların diyalogla çözüldüğü bir senaryoyu özetleyin.
- İnteraktif soru: İşyerinde çalışma barışını bozan durumlar nelerdir?

Grev ve Lokavt: Yasal Şartlar ve Tanımlar

Grev, işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla işi topluca bırakmasıdır; 6356 sayılı Kanun uyarınca grev, ancak toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı durumunda uygulanabilir.

Lokavt, işverenin işyerini kapatarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır; lokavt kararı sadece grev kararı alınması halinde ve buna karşılık olarak uygulanabilir.

Her iki eylem de sadece toplu iş sözleşmesi sürecinde ve yasal prosedürlere uyularak gerçekleştirilebilir; aksi durumda uygulanan eylemler yasadışı grev veya lokavt olarak değerlendirilir.

İşçilerin sendikal haklarını kullanması 6356 sayılı Kanun ile güvence altına alınmıştır; bu haklar kullanılırken işyerinin faaliyet düzenine ve mülkiyet hakkına saygı gösterilmesi esastır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 192

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Grev ve lokavtın anayasal ve yasal bir hak olduğunu ancak belirli prosedürlere bağlı olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Grevin tek taraflı bir karar olmadığını, toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığına bağlı olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Yasal olmayan bir grevin sonuçları hakkında fikri olan var mı?

Uyuşmazlık Süreci ve Arabuluculuk

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında taraflar arasında uyuşmazlık doğması halinde, taraflar arabulucuya başvurmak zorundadır; bu süreç 6356 sayılı Kanun'un temel şartıdır.

Arabuluculuk süreci, tarafların uyuşmazlığı müzakere yoluyla çözmesini hedefler; bu aşamada anlaşma sağlanamaması durumunda arabulucu raporu ile uyuşmazlık tutanağı tutulur.

Uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren yasal grev veya lokavt süreci için gereken süre başlar; bu süre içerisinde taraflar hala anlaşmaya varma hakkına sahiptir.

Arabuluculuk süreci, tarafların birbirlerini anlamasını ve orta noktada buluşmasını amaçlar; bu aşama geçilmeden greve gidilmesi, eylemin yasadışı olması sonucunu doğurur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Arabuluculuk aşamasının yasal bir zorunluluk olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Arabuluculuk döneminde varılan uzlaşmaların grevden daha verimli olduğunu anlatın.
- Kritik nokta: Sürelerin doğru hesaplanması, hak kaybını önlemek için hayati önem taşır.

Grev ve Lokavt Yasakları

Can ve mal güvenliğini tehlikeye atan işyerlerinde, grev ve lokavt yasaktır; bu yasak özellikle kamu sağlığını doğrudan etkileyen sektörler için geçerlidir.

Bazı hizmet sektörlerinde grev yapılamaz, bunun yerine uyuşmazlık zorunlu tahkim yoluyla çözümlenir; bu durum, toplumun temel ihtiyaçlarının aksamaması için öngörülmüştür.

Savaş, seferberlik veya genel afet durumlarında grev ve lokavt yasaklanabilir; bu yetki hükümetin takdirindedir ve kamu düzeninin korunması amacıyla kullanılır.

Yasaklı hallerde greve giden işçiler veya lokavt uygulayan işverenler, ağır hukuki ve cezai sorumluluklar ile karşılaşabilirler; bu nedenle yasal sınırlara dikkat edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 194

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hangi sektörlerde grevin yasak olduğunu kısaca özetleyin.
- Kritik nokta: Yasaklı sektörlerdeki uyuşmazlıkların tahkimle çözüldüğünü belirtin.
- İnteraktif soru: Kamu sağlığını etkileyen bir sektörde grev yapılsaydı sonuçları ne olurdu?

Usul ve Karar Alma Süreci

Grev kararı, sendika yetkili organları tarafından alınır ve işçilere duyurulur; kararın alınmasından itibaren belirli bir süre içerisinde işverene tebliğ edilmesi gerekir.

İşçilerin greve katılıp katılmayacağı konusunda sendika tarafından oylama yapılabilir; oylama sonuçları grevin meşruiyetini ve işçilerin desteğini yansıtan en önemli göstergedir.

Greve gidiş kararı, işverene tebliğ edildikten sonra yasal grev süresi içerisinde uygulamaya konulmalıdır; aksi takdirde karar geçersiz sayılabilir.

Sendika ve işveren, süreç boyunca iyi niyet kuralları çerçevesinde hareket etmelidir; usulüne uygun olmayan bildirimler veya kararlar, eylemin hukuka aykırı hale gelmesine neden olur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Karar alma sürecinde işçinin iradesinin önemini vurgulayın.
- Kritik nokta: Tebligat sürelerinin önemini belirtin.
- Ek bilgi: Grev oylamasının demokratik bir hak olduğunu hatırlatın.

Sonuç ve Hukuki Etkiler

Yasal grev süresince iş sözleşmeleri askıda kalır; bu süre içerisinde işçilerin ücretleri ödenmez ve işçiler çalıştırılmaz.

Lokavt süresince de iş sözleşmeleri askıdadır; işveren, lokavt süresince işçilere ücret ödeme yükümlülüğü altında değildir.

Grev veya lokavtın sona ermesiyle birlikte, taraflar toplu iş sözleşmesi imzalamışsa sözleşme yürürlüğe girer ve iş ilişkisi kaldığı yerden devam eder.

Eylemlerin yasadışı olduğu mahkeme kararıyla tespit edilirse, taraflar tazminat yükümlülüğü ile karşılaşabilir; bu durum, sürecin hukuki denetim altında olduğunu gösterir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 196

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Grev süresince sözleşmenin askıda olduğu gerçeğini netleştirin.
- Kritik nokta: Askı süresince ücret ödenmediği bilgisini vurgulayın.
- Kapanış: Süreç sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinin iş barışını sağladığını belirtin.

İş Güvencesi: Temel Kapsam Şartları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca iş güvencesi kapsamına girebilmek için işyerinde en az otuz işçinin çalışıyor olması ve işçinin en az altı aylık kıdeme sahip olması temel şarttır; bu kriterler iş güvencesinin uygulanabilirliği için bir ön koşul niteliğindedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 197

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş güvencesinin neden sadece belirli kriterleri sağlayan işyerlerinde olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Otuz işçi sayısının belirlenmesinde işyerindeki tüm çalışanların dikkate alınması gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Otuz işçinin belirlenmesinde alt işveren işçileri dahil edilir mi?

Belirsiz Süreli Sözleşme Gerekliliği

İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması zorunludur; belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi nedeniyle iş güvencesi kapsamında değerlendirilmemektedir ve bu durum hukuki bir ayırım noktasıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 198

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Belirli süreli ve belirsiz süreli sözleşmeler arasındaki temel farkı hatırlatın.
- Kritik nokta: Belirli süreli sözleşmelerin haksız yere arka arkaya yenilenmesinin belirsiz süreliye dönüşebileceğini belirtin.
- Örnek: Proje bazlı işlerde sözleşme türünün önemini vurgulayın.

Küçük İşyeri İstisnaları

Otuz işçi eşiğinin altında kalan küçük ölçekli işletmeler, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş güvencesi hükümlerine tabi değildir; bu işyerlerinde iş sözleşmesinin feshi durumunda genel hükümler uygulanır ve işçi, işe iade davası açma hakkına sahip olamaz.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 199

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Küçük işyerlerinde işçinin korunmasının nasıl farklılaştığını açıklayın.
- Kritik nokta: İşçi sayısı hesaplanırken işyerindeki tüm şubelerin toplamının dikkate alınması gerektiğini belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinde çalışan sayısı nasıl hesaplanır?

İşe İade ve Hukuki Koruma

İş güvencesi, işverenin fesih bildirimini yazılı yapmasını ve feshin geçerli bir nedene dayanmasını zorunlu kılar; geçerli nedenin ispat yükü işverene aittir ve işçi, feshin geçersiz olduğu iddiasıyla işe iade davası açarak hukuki koruma talep edebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 200

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşe iade davasının temel amacının işçinin işe geri dönmesini sağlamak olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Geçerli neden ile haklı neden arasındaki farkı kısaca açıklayın.
- Örnek: İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan fesih sebeplerine değinin.

Uygulama ve Yasal Süreçler

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurmak zorundadır; arabuluculukta anlaşma sağlanamazsa, son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılması hukuki süreç açısından şarttır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 201

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Arabuluculuk sürecinin dava şartı olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Bir aylık sürenin hak düşürücü süre olduğunu ve kaçırılmaması gerektiğini önemle belirtin.
- Örnek: Sürelerin hesaplanmasında dikkat edilmesi gerekenler.

Geçerli Sebep: Yeterlilik, Davranış ve İşletme Gerekleri

- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında geçerli fesih, işçinin yeterliliği, işçinin davranışları veya işletmenin işin veya işyerinin gereklerinden kaynaklanan zorunlu sebeplerle yapılabilir.
- Yeterlilikten kaynaklanan sebepler; işçinin performans düşüklüğü, sık hastalanma veya işe uyum sağlayamama gibi işin gereğini yapmasını engelleyen durumları kapsamaktadır.
- Davranıştan kaynaklanan sebepler; işçinin iş sözleşmesine aykırı hareket etmesi, işverene zarar vermesi veya iş düzenini bozması gibi kusurlu eylemlerini ifade eder.
- İşletme veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; teknolojik değişimler, ekonomik krizler veya işyerinin yeniden yapılandırılması sonucu ortaya çıkan zorunlu işgücü azaltma gereksinimleridir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 202

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Geçerli sebebin haksız fesihten farkını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın performans düşüklüğü ile ilgili süreç takibini anlatın.
- İnteraktif soru: İşletme gereği fesih ile performans feshini nasıl ayırırsınız?

Keyfi Fesih Yasağı ve İş Güvencesi

- İş güvencesi hükümleri, işverenin iş sözleşmesini keyfi veya hukuki dayanağı olmayan nedenlerle sonlandırmasını engelleyerek işçiyi koruma altına almaktadır.
- Keyfi fesih yasağı, işverenin yönetim hakkını sınırlayan ve işçinin işini kaybetme riskine karşı güvence sağlayan temel bir hukuki ilkedir.
- İş Kanunu md. 18 hükümlerine göre, fesih ancak geçerli bir sebebe dayanıyorsa hukuka uygun kabul edilir; aksi takdirde fesih geçersiz sayılır.
- İşverenin fesih bildirimini yaparken, sebebin keyfi olmadığını ve yasal mevzuata uygun bir gerekçeye dayandığını ispat etme sorumluluğu bulunmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 203

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş güvencesinin amacını açıklayın.
- Gerçek örnek: Keyfi fesih durumunda işe iade davasının nasıl işlediğinden bahsedin.
- İnteraktif soru: İşverenin keyfi fesih yapabileceğini düşündüğünüz durumlar var mı?

Fesih Bildiriminde Somut Gerekçe Zorunluluğu

- İşveren, iş sözleşmesini feshederken fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde bildirmekle yükümlüdür; genel ifadelerle yapılan fesihler hukuki açıdan geçersiz sayılır.
- Somut gerekçe, işçinin savunmasını yapabilmesi ve yargı aşamasında feshin geçerliliğinin denetlenebilmesi için zorunludur.
- Fesih bildiriminde, işçinin hangi davranışının veya hangi işletme gereğinin feshin sebebi olduğu şüpheyi bırakmayacak şekilde belirtilmelidir.
- 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, yazılı olarak yapılan fesih bildirimlerinde gerekçe gösterilmemesi, feshin geçersizliği iddiasına dayanak oluşturmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 204

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Somut gerekçenin hukuki önemini anlatın.
- Gerçek örnek: Yanlış yazılmış bir fesih bildiriminin mahkemede nasıl reddedildiğini örneklendirin.
- İnteraktif soru: Neden genel bir ifade ile fesih yapılamaz?

İş Hukukunda Son Çare İlkesi (Ultima Ratio)

- Son çare ilkesi, işverenin feshe başvurmadan önce iş sözleşmesini devam ettirebilecek diğer tüm makul seçenekleri değerlendirmesi gerektiğini ifade eden hukuki bir ilkedir.
- İşveren, işçiyi başka bir departmanda görevlendirme veya eğitim yoluyla performansını artırma gibi yöntemleri denemiş olmalıdır.
- Fesih, ancak bu yöntemlerin sonuçsuz kaldığı veya feshin tek çözüm olduğu durumlarda başvurulması gereken son aşamadır.
- Mahkemeler, fesih uyuşmazlıklarında işverenin bu ilkeye uyup uymadığını, yani feshin kaçınılmaz olup olmadığını detaylıca incelemektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 205

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ultima ratio terimini ve anlamını açıklayın.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın işten atılmadan önce başka bir göreve verilmesi sürecini anlatın.
- İnteraktif soru: Son çare ilkesi işverene ek yük mü getirir?

İspat Yükümlülüğü ve İşverenin Sorumluluğu

- 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat etme yükümlülüğü tamamen işverene aittir.
- İşveren, fesih sebebinin varlığını, hukuka uygunluğunu ve son çare ilkesine riayet ettiğini kanıtlarla (tutanaklar, performans raporları, uyarı yazıları) mahkemeye sunmalıdır.
- İşçi, feshin asıl sebebinin başka bir neden olduğunu iddia ediyorsa, bu iddiasını ispat yükümlülüğü işçiye geçmektedir.
- İspat yükümlülüğünün işverende olması, işçiyi iş güvencesi kapsamında koruyan en önemli usuli güvencelerden biridir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 206

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İspat yükünün işverende olmasının işçi için önemini açıklayın.
- Gerçek örnek: İşverenin elinde belge olmaması durumunda karşılaştığı sonucu paylaşın.
- İnteraktif soru: İspat için hangi belgeler gereklidir?

Fesihte Yazılı Bildirim ve Savunma Alma Zorunluluğu

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine göre, işveren fesih bildirimini mutlaka yazılı olarak yapmalı ve fesih sebebini açıkça belirtmelidir.
- Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan, belirsiz süreli iş sözleşmesi çalışanın davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.
- Savunma alma süreci, işverenin fesih iradesini kullanmadan önce yerine getirmesi gereken en kritik ön koşullardan biridir.
- İşveren, çalışana savunmasını hazırlaması için makul bir süre tanımalı ve bu süreci yazılı olarak belgelendirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 207

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Feshin son çare olması prensibini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Savunma hakkı kullandırılmadan yapılan fesihlerin işe iade davalarında nasıl sonuçlandığını belirtin.
- İnteraktif soru: Savunma alınması gereken durumlar ile alınması gerekmeyen durumlar arasındaki fark nedir?

Fesih Bildiriminde Usul Şartları

- Fesih bildiriminin yazılı yapılması, iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasında temel bir usul şartıdır; sözlü fesihler hukuken geçersiz kabul edilir.
- Bildirimde fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde ifade edilmesi, çalışanın savunma hazırlamasını kolaylaştırmak amacıyla yasal bir zorunluluktur.
- Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, işveren fesih sebebini bildirimde açıkça belirtmekle yükümlüdür.
- Usul şartlarına uyulmaması, feshin geçersizlik nedenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Usul şartlarının önemini belirtin.
- Gerçek örnek: Belirsiz ifadeler içeren fesih bildirimlerinin risklerini anlatın.
- İnteraktif soru: Yazılı bildirim yapılmayan bir durumda işçi ne yapabilir?

Çalışanın Savunma Hakkı ve Süreç Yönetimi

- Çalışanın savunma hakkı, işverenin fesih iradesini kullanmadan önce yerine getirmesi gereken temel bir güvencedir.
- Savunma talebi, çalışana makul bir süre tanınarak yapılmalı ve çalışanın kendi görüşünü yazılı veya sözlü iletmesine imkan tanınmalıdır.
- Savunma hakkı kullandırılmadan yapılan fesihler, işin niteliği gereği savunma alınması gereken durumlarda geçersizlik sonucunu doğurur.
- İşveren, savunma talebini yazılı olarak bildirmeli ve çalışanın bu talebi alıp almadığını teyit etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 209

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Savunma hakkının anayasal boyutu.
- Gerçek örnek: Savunma tutanağının doğru tutulması.
- İnteraktif soru: Çalışan savunma vermeyi reddederse ne yapılmalıdır?

Fesih Sürecinde Belgelendirme ve Kayıt

- İşveren, fesih sürecine ilişkin tüm işlemleri (savunma tutanakları, bildirim yazıları, tebligat belgeleri) yazılı olarak kayıt altına almalıdır.
- Bu belgeler, olası işe iade davalarında veya arabuluculuk süreçlerinde işverenin feshin hukuka uygunluğunu ispatlaması için temel delildir.
- Belgelerin tarihli ve imzalı olması, hukuki geçerlilik açısından kritik bir öneme sahiptir.
- Kayıtların düzenli tutulması, işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirdiğinin bir kanıtı niteliğindedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 210

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Belgelemenin ispat yükündeki rolü.
- Gerçek örnek: Eksik belgeli bir işe iade davası süreci.
- İnteraktif soru: Hangi belgeler fesih dosyasında mutlaka bulunmalıdır?

Usul Kurallarına Uyulmamasının Hukuki Sonuçları

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde belirtilen usul kurallarına uyulmadan gerçekleştirilen fesihler hukuken geçersiz sayılır.
- Usulüne uygun yapılmayan fesihlerde, işçi işe iade davası açarak feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesini talep edebilir.
- Feshin geçersizliği durumunda, işçiye işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ödenmesi gündeme gelebilir.
- İşveren, yasal süreler içinde yapılan bildirim ve savunma prosedürlerine uyarak bu hukuki riskleri minimize edebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Geçersiz fesihlerin mali sonuçları.
- Gerçek örnek: İşe iade davalarında tazminat kalemleri.
- İnteraktif soru: Usulsüz fesih sonrası işçinin hakları nelerdir?

İşe İade Talebi ve Arabuluculuk

4857 sayılı İş Kanunu madde 20 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasıyla feshin tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmalıdır. Arabuluculuk süreci zorunlu bir dava şartı olup, bu aşama geçilmeden doğrudan mahkemeye başvurulması usulden ret sebebi oluşturur; işçi ve işveren bu süreçte çözüm aramalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşe iade sürecinin iş güvencesi kapsamındaki önemini vurgulayın.
- Kritik nokta: Arabuluculuğun artık bir dava şartı olduğunu hatırlatın.
- Ek bilgi: 4857 sayılı İş Kanunu'nun işçi lehine getirdiği korumaları özetleyin.

Hak Düşürücü Sürelerin Önemi

İş Kanunu'nda belirtilen bir aylık başvuru süresi, kesin nitelikte bir hak düşürücü süredir ve bu sürenin geçirilmesi durumunda işçinin işe iade davası açma hakkı tamamen ortadan kalkar. Sürenin başlangıcı, fesih bildiriminin işçiye tebliğ edildiği tarihtir; bu tarihten itibaren başlayan süre, davanın açılması veya arabuluculuk başvurusu ile durdurulmaz, ancak arabuluculuk süreci sonunda düzenlenen son tutanakla dava süreci yeniden şekillenir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sürelerin neden hak düşürücü olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Tebliğ tarihinin önemini vurgulayın.
- Ek bilgi: Sürenin kaçırılmasının telafisinin olmadığını belirtin.

Yargı Süreci ve Dava Aşaması

Arbuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşamaması durumunda, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde iş mahkemesinde dava açılmalıdır. Mahkeme, işçinin işe iade talebini basit yargılama usulü ile değerlendirir; bu süreçte tarafların delilleri sunulur, tanıklar dinlenir ve işverenin fesih sebebinin geçerliliği veya haklılığı titizlikle incelenerek yargılama süreci en kısa sürede tamamlanmaya çalışılır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 214

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Basit yargılama usulünün avantajlarını belirtin.
- Kritik nokta: İki haftalık dava açma süresinin kesinliğini hatırlatın.
- Ek bilgi: İşverenin fesih nedenini ispat yükümlülüğünün olduğunu vurgulayın.

Mahkeme Kararı ve Tazminat

Mahkeme, yapılan yargılama sonucunda işverenin feshini geçersiz bulursa, işçinin işe iadesine karar verir ve işverenin işçiye işe başlatmaması durumunda ödemesi gereken tazminat miktarını dört ila sekiz aylık brüt ücret tutarında belirler. Ayrıca, kararın kesinleşmesine kadar geçen süre için işçiye çalıştırılmadığı dönem için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödenmek zorundadır; bu karar işverenin yasal yükümlülüğüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Tazminatın brüt ücret üzerinden hesaplandığını belirtin.
- Kritik nokta: Boşta geçen süre ücretinin en çok dört ay olduğunu vurgulayın.
- Ek bilgi: Mahkeme kararının bağlayıcılığını anlatın.

İşe Başlatma ve Uygulama

İşçi, işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren on iş günü içinde işverene başvurarak işe başlatılmasını talep etmelidir; bu sürede başvurmayan işçinin hakkı sona erer. İşveren, başvuru tarihinden itibaren bir ay içerisinde işçiye işe başlatmak zorundadır; işe başlatmaması halinde, mahkemenin hükmettiği tazminat ve boşta geçen süre ücretlerini ödeyerek tazminat borcunu yerine getirmeli ve işçinin yasal haklarını eksiksiz şekilde teslim etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 216

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: On iş günü kuralına dikkat çekin.
- Kritik nokta: İşverenin bir aylık işe başlatma süresini belirtin.
- Ek bilgi: İşe başlatmama durumunda ödenmesi gereken yasal tazminatları hatırlatın.

İşe İade Sonucu Ücret Hakları

4857 sayılı İş Kanunu madde 21 uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçiye dört aydan sekiz aya kadar ücreti tutarında tazminat ödenmesine hükmedilir; bu tazminat işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenen bir yaptırımdır.

İşçi, feshin geçersizliği kararı kesinleşinceye kadar geçen süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları talep edebilir; bu süre, işçinin iş güvencesi kapsamında aldığı yasal bir korumadır.

Boşta geçen süre ücretleri, işçinin işe iade davasını kazanması durumunda, işveren tarafından ödenmesi gereken yasal bir alacak kalemidir; işçinin çalışmadığı dönemdeki mağduriyetini gidermeyi amaçlar.

Bu haklar, işçinin işyerindeki kıdemine ve işyerindeki işçi sayısına göre belirlenen yasal sınırlar çerçevesinde hesaplanarak işçiye ödenir; mahkeme kararı bu ödemelerin temel dayanağını oluşturur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 217

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşe iade davasının temel amacının işçinin iş güvencesini korumak olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Dört aylık boşta geçen süre ücretinin, işçinin çalışmasa dahi hak ettiği bir alacak olduğunu belirtin.
- Ek bilgi: Bu tazminatın işçinin işe başlatılmaması durumunda doğan bir tazminat olduğunu unutmayın.

İşe Başlatma ve Başlatmama Süreçleri

İşçi, kesinleşen mahkeme kararından itibaren on iş günü içinde işverene başvurarak işe başlatılmasını talep etmelidir; bu başvuru süresi yasal bir zorunluluktur ve zamanında yapılmaması hak kaybına yol açar.

İşveren, başvurudan itibaren bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır; işverenin bu sürede işçiyi işe başlatmaması durumunda, işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü doğar.

İşveren, işçiyi işe başlatmak istese bile işçi işe başlamazsa, fesih geçerli hale gelir ve işveren sadece feshe bağlı tazminatları ödemekle yükümlü olur; bu durum işçinin iradesine bağlı bir süreçtir.

İşe başlatmama tazminatı, işverenin işçiyi yasal süresi içinde işe geri almaması halinde ödediği bir yaptırımdır; bu tazminatın miktarı, mahkemece belirlenen aylık ücret tutarları üzerinden hesaplanır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 218

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşe iade davası sonrası 10 günlük başvuru süresinin önemini hatırlatın.
- Kritik nokta: İşverenin bir aylık işe başlatma süresini kaçırmamasının mali yükümlülüğünü vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşçinin işe başlamaması durumunda fesih geçerli hale gelir mi?

Tazminatın Hukuki Niteliği ve Kapsamı

İşe başlatmama tazminatı, işçinin iş güvencesi kapsamında korunmasını sağlayan caydırıcı bir tazminat türüdür; bu tazminat işçinin tazminat haklarından bağımsız olarak hesaplanır.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ödenen bu tazminat, işverenin haksız fesih gerçekleştirmesi sonucu oluşan zararı gidermek amacıyla tasarlanmıştır; tazminat miktarı işçinin kıdemi ve ücreti esas alınarak belirlenir.

Bu tazminatın ödenmesi, işçinin işyerinde çalışmadığı süre boyunca uğradığı maddi kaybın telafisi niteliğindedir; işveren, bu ödemeyi yapmadığı takdirde yasal icra yollarına başvurulabilir.

Tazminat tutarı belirlenirken işçinin sözleşmesindeki brüt ücret esas alınır; yan haklar ve diğer sosyal haklar da tazminat hesabına dahil edilerek toplam tutar netleştirilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 219

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bu tazminatın kıdem veya ihbar tazminatından farklı bir yaptırım olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Tazminatın brüt ücret üzerinden hesaplandığını ve yan hakların önemini vurgulayın.
- Ek bilgi: İşverenin bu tazminatı ödememesi durumunda karşılaşılabilecek icra süreçlerinden bahsedin.

Yasal Süreçler ve Bildirim Yükümlölükleri

İşe iade davası, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurulması ve sonuç alınamaması halinde dava açılması ile başlar; bu süre hak düşürücü bir süredir.

Mahkeme süreci, işin niteliğine ve işyerindeki işçi sayısına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir; 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde iş güvencesi hükümleri titizlikle uygulanır.

İşveren, işçinin işe iade başvurusunu yazılı olarak almalı ve süreçle ilgili tüm bildirimleri kayıt altına almalıdır; yasal bildirimlerin eksiksiz yapılması, olası uyuşmazlıklarda işvereni korur.

Süreç yönetimi, hem işçi hem de işveren açısından hukuki bir zorunluluktur; tarafların yasal sürelerle uymaması, hakların kaybolmasına veya gereksiz mali yükümlölüklere neden olabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 220

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Arabulucu sürecinin işe iade davalarındaki zorunlu ilk adım olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Sürelerin hak düşürücü olduğunu ve kaçırılmaması gerektiğini vurgulayın.
- Ek bilgi: İşveren tarafında yazılı kayıt tutmanın ispat hukukundaki değerini açıklayın.

Tazminat Hesaplama Esasları ve Uygulama

Tazminat hesaplamaları, işçinin son aldığı brüt ücret üzerinden yapılır; ikramiye, prim ve diğer düzenli ödemeler tazminat tutarına dahil edilerek toplam ödeme miktarı oluşturulur.

Mahkeme kararı ile belirlenen tazminat miktarı, işçinin kıdemine göre belirlenen aylık ücret katları ile çarpılarak hesaplanır; bu hesaplama yöntemi 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça tanımlanmıştır.

İşveren, tazminat ödemelerini yasal süre içinde yapmalıdır; ödemenin gecikmesi durumunda, yasal faiz ve diğer mali yükümlülükler işverenin sorumluluğuna girer.

Hesaplama süreçlerinde hata yapmamak adına, insan kaynakları birimleri ve hukuk departmanları işbirliği içinde çalışmalı; tazminat tutarlarının doğruluğu uzman görüşü ile teyit edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 221

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Brüt ücretin tazminat hesabındaki temel belirleyici olduğunu ifade edin.
- Kritik nokta: Düzenli ödemelerin (prim/ikramiye) tazminat tutarını yükseltebileceğini unutmayın.
- İnteraktif soru: İşveren tarafında hata yapmamak için hangi departmanlarla koordinasyon sağlanmalıdır?

İşyeri Yönetmeliği ve Çalışma Koşulları

- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işyeri yönetmeliği, işverenin yönetim hakkının bir parçası olarak çalışma koşullarını belirler. Bu yönetmelik, işin yürütülmesi, işçilerin uyması gereken kurallar ve çalışma disiplini gibi temel unsurları yasal çerçeveye oturtur.
- İşyeri yönetmeliği, işçilerin işe alım süreçlerinden başlayarak, günlük çalışma saatleri, mola süreleri ve iş sağlığı kurallarına kadar geniş bir alanı kapsar. Bu düzenlemeler işin niteliğine göre farklılık gösterebilir ve işçinin çalışma ortamındaki hak ve sorumluluklarını netleştirir.
- Çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişikliklerde, işçinin yazılı onayının alınması zorunludur. İşyeri yönetmeliğinde yer alan hükümler, işçinin temel haklarını kısıtlayamaz ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 222

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yönetmeliğin işveren ve işçi arasındaki hukuksal bağı nasıl güçlendirdiğini açıklayın.
- Gerçek örnek: Çalışma saatlerinde yapılan bir değişikliğin onay sürecini basitçe anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki kuralların neden önemli olduğunu düşünüyorsunuz?

İç Düzenleme Kuralları

- İşyerindeki iç düzenleme; işin güvenli, verimli ve disiplinli bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla oluşturulan kurallar bütünüdür. Bu düzenlemeler, işyerindeki operasyonel süreçlerin standartlaşmasına yardımcı olur ve çalışanlar arasındaki iş birliğini artırır.
- İç düzenlemeler, özellikle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanması noktasında kritik bir öneme sahiptir. İşçilerin işyerinde kullanacakları ekipmanlar, kişisel koruyucu donanımların kullanımı ve acil durum tahliye planları bu düzenlemeler içinde açıkça yer almalıdır.
- İş disiplini, iç düzenlemenin ayrılmaz bir parçası olarak, işçinin görevlerini zamanında ve eksiksiz yapmasını temin eder. Bu kuralların ihlali durumunda uygulanacak yaptırımlar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun disiplin kurallarına uygun olarak şeffaf bir şekilde belirlenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 223

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İç düzenlemenin iş güvenliği ile olan doğrudan ilişkisini vurgulayın.
- Gerçek örnek: KKD kullanımının bir iç düzenleme kuralı olarak nasıl yer aldığını belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde en çok dikkat ettiğiniz iç düzenleme kuralı hangisidir?

Duyuru ve Bilgilendirme Süreci

- Hazırlanan işyeri yönetmelikleri ve iç düzenlemeler, işçilerin haberdar olması için işyerinde görünür bir yere asılarak duyurulmalıdır. Duyuru süreci, yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ve işçiler tarafından benimsenmesi açısından hukuki bir gerekliliktir.
- İşveren, yönetmelik değişikliklerini işçilere yazılı veya dijital ortamda bildirerek onların bilgi sahibi olmasını sağlamakla yükümlüdür. Bilgilendirme yapılmayan veya duyurulmayan kuralların, işçi üzerinde bağlayıcı bir nitelik taşıması hukuken tartışmalı olabilir.
- Duyuru aşamasında işçilerin yönetmelik metnini okuması ve gerektiğinde soru sorması teşvik edilmelidir. Bu şeffaf süreç, işyerinde güvene dayalı bir iş ortamı oluşturulmasına katkı sağlar ve ileride doğabilecek anlaşmazlıkları önceden engellemiş olur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 224

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilgilendirmenin işçinin en temel hakkı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Dijital ortamda duyuru yapmanın yöntemlerini açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde duyuruları nereden takip ediyorsunuz?

Mevzuat Uygunluğu

- İşyeri yönetmeliği hükümleri, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile tam uyumlu olmalıdır. Kanuna aykırı maddeler içeren bir yönetmelik, hukuki açıdan geçersiz kabul edilir ve işveren için idari para cezası riski doğurur.
- Yönetmelik içeriğinin, toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş sözleşmeleri ile çatışmaması gerekir. Eğer yönetmelik hükümleri, sözleşmelerde belirtilen işçi haklarını geriye götürüyorsa, sözleşme hükümleri esas alınarak değerlendirme yapılmalıdır.
- İşveren, mevzuattaki değişiklikleri takip ederek işyeri yönetmeliğini güncel tutmakla sorumludur. Güncel olmayan veya yasalarla çelişen düzenlemeler, işyerindeki denetimlerde eksiklik olarak kaydedilir ve iş sağlığı süreçlerini olumsuz etkileyebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 225

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Mevzuatın üstünlüğünü ve yönetmeliklerin yasal sınırlarını anlatın.
- Gerçek örnek: Yeni bir yönetmelik değişikliğinin işyeri kurallarına adaptasyonu.
- İnteraktif soru: Mevzuat değişikliklerini nasıl takip ediyorsunuz?

Uygulama ve Denetim

- İşyeri yönetmeliğinin başarıyla uygulanması, işveren ve işçilerin bu kuralları karşılıklı olarak benimsemesine bağlıdır. Kuralların istisnasız ve adil bir şekilde uygulanması, işyerinde disiplinin korunması ve iş verimliliğinin artırılması için zorunludur.
- Uygulama sürecinde yöneticilerin rolü, kurallara ilk önce kendilerinin uymasıyla başlar. İşveren temsilcilerinin yönetmelik hükümlerini tutarlı bir şekilde uygulaması, çalışanların yönetmeliğe olan saygısını ve uyumunu artıracaktır.
- Periyodik olarak yapılacak iç denetimler, yönetmelik uygulamalarının etkinliğini ölçmek için kritik bir yöntemdir. Denetim sonuçlarına göre, işyerindeki aksayan noktalar tespit edilerek gerekli iyileştirmeler yapılmalı ve ihtiyaç duyulursa kurallar gözden geçirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 226

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Uygulamanın sadece kağıt üzerinde kalmaması gerektiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Düzenli iç denetimlerin işyerindeki kaza oranlarını nasıl düşürdüğünü anlatın.
- İnteraktif soru: Yönetmeliklerin uygulanmasında ne gibi zorluklar yaşıyorsunuz?

Esaslı Değişiklik ve Yazılı Onay Prosedürü

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılabilmesi için işverenin bu değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmesi yasal bir zorunluluktur; sözlü bildirimler hukuken geçersiz kabul edilir.
- Esaslı değişiklik, işçinin günlük çalışma saatleri, ücret yapısı veya görev tanımı gibi temel şartlarını doğrudan etkileyen düzenlemeleri kapsar; işverenin tek taraflı olarak bu şartları ağırlaştırması mümkün değildir.
- İşçi, kendisine yazılı olarak iletilen bu değişiklik teklifini değerlendirmeli ve onayını yazılı olarak sunmalıdır; yazılı onay alınmadan yapılan değişiklikler iş akdinin ihlali anlamına gelir ve işçiye fesih hakkı doğurur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 227

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Esaslı değişikliğin tanımını işçinin temel haklarıyla ilişkilendirin.
- Gerçek örnek: Mesai saatlerinin veya görev yerinin değiştirilmesi durumunu örnek verin.
- İnteraktif soru: İşveren sözlü olarak çalışma saatlerinizi değiştirirse ne yaparsınız?

Onaysız Değişikliklerin Hukuki Geçersizliği

- İşverenin yazılı onay almadan veya işçinin yazılı onayını almadan çalışma koşullarında yaptığı değişiklikler, işçi için bağlayıcı bir nitelik taşımaz ve bu tür uygulamalar hukuk önünde geçersiz sayılır.
- İşçinin rızası olmaksızın uygulanan değişiklikler, iş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı ihlali olarak nitelendirilir; bu durumda işçi, eski çalışma koşullarının devamını talep etme hakkına sahiptir.
- Hukuki bir uyuşmazlık durumunda, değişikliğin esaslı olup olmadığı ve işçinin rızasının bulunup bulunmadığı mahkemelerce incelenir; ispat yükü, değişikliği yapan ve iddia eden işveren tarafındadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 228

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Onaysız yapılan değişikliklerin işçiyi bağlamadığını belirtin.
- Gerçek örnek: İşçinin onay vermediği halde yeni çalışma düzenine zorlanması durumu.
- İnteraktif soru: Onay vermediğiniz bir değişikliğe zorlanırsanız nasıl bir yol izlersiniz?

Altı Gün İçinde Kabul Sureci

- İiye tebliğ edilen esaslı değişiklik teklifi, işçi tarafından tebliğ tarihinden itibaren en geç 6 iş günü içerisinde yazılı olarak kabul edilmelidir; bu surenin geçirilmesi teklifin reddedildiği anlamını taşır.
- İi, 6 iş günü içerisinde yazılı onay vermediği takdirde değişiklik nerisi iş sözleşmesinin bir parçası haline gelmez; işçinin sessiz kalması veya değişikliği sözlü olarak kabul etmesi yasal bir geçerlilik sağlamaz.
- Belirlenen 6 günlük süre, işçinin değişikliği düşünmesi ve sonuçlarını tartması için tanınmış bir yasal haktır; işveren bu süreyi kısaltamaz veya işçiyi hemen karar vermeye zorlayamaz.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 229

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: 6 günlük sürenin işçinin korunması amacıyla konulduğunu vurgulayın.
- Gerçek rnek: Süreç takibinin nasıl yapılması gerektiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: 6 iş günü kuralını daha önce duydunuz mu?

İşçi Lehine Yorum İlkesi

- İş hukukunun temel prensiplerinden biri olan işçi lehine yorum ilkesi gereği, yapılan değişikliklerin işçinin mevcut haklarını kısıtlamaması veya çalışma şartlarını zorlaştırmaması esas alınmalıdır.
- Esaslı değişiklik teklifleri, işçinin daha önce kazanılmış olan haklarını (ücret, izin, sosyal yardımlar) geriye götürmez; yapılan düzenleme mutlaka işçi için daha avantajlı veya nötr bir konumda olmalıdır.
- İşveren, işletmesel gereklilikleri öne sürerek değişiklik yapsa dahi, bu değişiklik işçinin yaşam ve çalışma kalitesini makul olmayan ölçüde bozmamalıdır; aksi takdirde değişiklik işçi lehine yorum ilkesine aykırıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 230

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşçi lehine yorum ilkesinin iş hukukunun koruyucu doğasını anlatın.
- Gerçek örnek: Ücret kaybına neden olan bir değişikliğin neden kabul edilemez olduğunu anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce bir değişiklik işçi lehine mi yoksa aleyhine mi nasıl ayırt edilir?

Fesih Hakkı ve Yasal Sonuçlar

- İşçinin esaslı değişikliği kabul etmemesi ve bu durumun işin yürütülmesini imkansız kılması halinde, işveren iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayanarak feshetme hakkına sahiptir; ancak bu süreç yasal prosedürlere uygun olmalıdır.
- İşveren tarafından yapılan fesihlerde, işçinin kıdemi ve ihbar süresi gibi hakları gözetilmelidir; haksız veya usulsüz fesih durumunda işçi, işe iade davası veya tazminat haklarını kullanabilir.
- İşçi, değişiklik teklifinin çalışma şartlarını katlanılamaz hale getirdiğini düşünüyorsa, sözleşmeyi haklı nedenle feshederek kıdem tazminatı talep etme hakkına da sahiptir; bu süreçte hukuki destek alınması önemlidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 231

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Fesih hakkının hem işveren hem işçi için son çare olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İşe iade davası sürecinin kısaca mantığını açıklayın.
- İnteraktif soru: Bir iş sözleşmesinin feshedilmesi sizce ne gibi sonuçlar doğurur?

İş Yeri Devri ve Hakların Geçişı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca iş yerinin devri, iş yerindeki mevcut iş sözleşmelerinin tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçmesini ifade eder. Bu devir süreci, çalışanların iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesine neden olmaz ve mevcut çalışma koşullarının devamlılığını esas alır.

Devralan işveren, devir anında mevcut olan iş sözleşmelerinin tarafı haline gelir ve devreden işverenin sözleşmeden doğan tüm yükümlölüklerini üstlenir. İşçilerin devir öncesi hakları, hukuki olarak devralan işverenin sorumluluğuna geçer.

İş yeri devrinin gerçekleşmesi için taraflar arasında yazılı veya sözlü bir devir anlaşmasının yapılmış olması yeterlidir; ancak ispat kolaylığı açısından yazılı devir sözleşmesi tercih edilmelidir. Devir, iş yerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün başka bir işverene geçişini kapsayabilir.

İş yeri devri, çalışanların kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin gibi kazanılmış haklarının kaybolmasına yol



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 232

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş yeri devrinin işçi için bir son değil, bir devamlılık süreci olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Devralan işverenin tüm hak ve borçları üstlendiğini, işçinin yeni bir sözleşme imzalamasına gerek olmadığını açıklayın.
- Gerçek örnek: Şirket birleşmelerinde işçilerin pozisyonlarının ve kıdemlerinin nasıl korunduğunu anlatın.

Kıdem ve Kazanılmış Hakların Korunması

İş yeri devrinde işçinin hizmet süresi, devreden işveren nezdindeki başlangıç tarihinden itibaren kesintisiz olarak hesaplanır. Devralan işveren, işçinin tüm geçmiş hizmet sürelerinden doğan haklarından sorumludur.

Kıdem tazminatı hesabı yapılırken, işçinin devreden işyerindeki çalışma süresi ile devralan işyerindeki çalışma süresi birleştirilir. İşçinin toplam hizmet süresi üzerinden tazminat miktarı belirlenir ve devralan işveren bu ödemeyi yapmakla yükümlüdür.

Yıllık ücretli izin hakları, işçinin hizmet süresine bağlı olarak kazanılan bir hak olduğu için devir durumunda yanmaz. İşçinin devir tarihine kadar kullanmadığı izin süreleri, devralan işverenin sorumluluğunda olmaya devam eder.

İşçinin devir öncesi dönemde hak kazandığı ancak henüz kullanmadığı diğer sosyal haklar da devralan işveren tarafından karşılanmalıdır. İş sözleşmesinde yer alan özel şartlar, iş yeri devrinden etkilenmeksizin geçerliliğini korur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 233

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kıdem tazminatının işçinin en temel güvencesi olduğunu hatırlatın.
- Kritik nokta: Hizmet süresinin kesintisiz sayılması gerektiğini, devralan işverenin süreleri sıfırlayamayacağını belirtin.
- Gerçek örnek: On yıllık bir çalışanın iş yeri devrinde kıdem tazminatı sorumluluğunun yeni işverene geçişini örneklendirin.

Devir Öncesi Borçlarda Sorumluluk

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi gereği, iş yeri devrinden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur.

İşçinin devir öncesi dönemden kalan ücret, fazla mesai veya diğer işçilik alacakları için işçi, hem eski hem de yeni işverene karşı dava açma veya icra takibi yapma hakkına sahiptir. Bu müteselsil sorumluluk, işçinin alacağını güvence altına almayı amaçlar.

Devreden işverenin sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlandırılmıştır. Devir tarihinden sonra geçen iki yılın sonunda, işçi devreden işverene karşı olan alacak taleplerini ileri süremez; ancak devralan işverene karşı sorumluluk devam eder.

İşçilerin alacaklarını tahsil etmek için her iki işverene de başvuru yapabilmesi, işçinin mağduriyetini önlemek adına



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 234

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Müteselsil sorumluluk kavramının işçi lehine bir düzenleme olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Devreden işverenin sorumluluğunun 2 yıl ile sınırlı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Ödenmemiş fazla mesai alacakları için işçinin iki işverene birden başvurabilme hakkını anlatın.

İş İlişkisinin Sürekliliği

İş yeri devri, iş sözleşmesinin sona ermesi için geçerli veya haklı bir neden oluşturmaz. Devir süreci, işçilerin iş akitlerinin kendiliğinden feshedildiği anlamına gelmez ve iş ilişkisi devralan işveren ile aynen devam eder.

İşçilerin devir nedeniyle işten çıkarılması, iş güvencesi hükümleri kapsamında haksız fesih olarak değerlendirilir. İş yeri devrinin kendisi, tek başına bir fesih gerekçesi olarak kabul edilemez ve bu durum işçiye tazminat hakkı doğurur.

Devir sonrasında işçinin görev tanımında, çalışma saatlerinde veya ücret yapısında esaslı değişiklikler yapılamaz. Eğer devralan işveren çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik yapmak isterse, bunu işçinin yazılı onayını alarak yapmak zorundadır.

İş yeri devri sürecinde işçilerin görev yerlerinin değişmesi veya operasyonel düzenlemeler yapılması gerekebilir; ancak bu durum işçinin temel haklarını zedelememeli ve iş sözleşmesinin özüne aykırı olmamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 235

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Devrin işçiyi işsiz bırakma aracı olamayacağını belirtin.
- Kritik nokta: Esaslı değişikliklerde işçinin onayının şart olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yeni işverenin çalışma saatlerini değiştirmek istemesi durumunda işçinin ret hakkını açıklayın.

İş Yeri Devrinde Koruma ve Haklar

İş yeri devri süreci, çalışanların hem bireysel hem de toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını koruma altına alır.

Devralan işveren, mevcut toplu iş sözleşmesi hükümlerine de uymakla yükümlüdür.

İş yeri devri nedeniyle işçinin çalışma şartlarının ağırlaştırılması veya işçinin istifaya zorlanması durumunda, bu durum işçiye haklı nedenle fesih hakkı sağlar. İşçi, bu durumda tazminatlarını talep ederek iş akdini sonlandırabilir.

İşçilerin sendikal hakları, iş yeri devrinden etkilenmez ve sendika üyeliği, toplu pazarlık yetkisi gibi süreçler devralan işveren nezdinde de geçerliliğini korur. İşverenler, devir sürecinde şeffaf bir iletişimle çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür.

4857 sayılı İş Kanunu, işçiyi devir sürecindeki belirsizliklerden korumak için tasarlanmıştır. İşçi, devir sonrasında da aynı haklara sahip olduğunu bilmeli ve herhangi bir hak kaybı durumunda yasal yollara başvurabileceğini unutmamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 236

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş yeri devrinin işçinin sendikal haklarını kısıtlamayacağını hatırlatın.
- Kritik nokta: Haklı nedenle fesih hakkının hangi durumlarda doğduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Çalışma şartlarının ağırlaştırılması durumunda işçinin tazminat olarak işten ayrılma sürecini örnekleyin.

Kişilik Hakları ve Mobbinge Karşı Koruma

Kişilik hakları, çalışanın onurunu, özel hayatını ve vücut bütünlüğünü kapsayan temel değerlerdir; işyerinde mobbing, taciz veya onur kırıcı davranışlar bu hakların ihlali olarak kabul edilir.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, işveren işçinin kişiliğine saygı göstermekle ve çalışma ortamında bu haklara yönelik saldırıları önlemekle yükümlüdür; mobbing (psikolojik taciz), çalışanın iş performansını düşüren ve sağlığını bozan ciddi bir ihaldir.

İşyerinde yaşanan psikolojik taciz vakaları, sadece bir disiplin sorunu değil, aynı zamanda kişilik haklarına yönelik bir saldırı olarak değerlendirilir; işveren, şikayet edilen durumları tarafsız bir şekilde soruşturmakla mükelleftir.

Çalışanların onurunu korumak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma iklimi yaratmanın temel şartıdır; işveren, işyerinde huzuru bozacak her türlü ayrımcılıktan ve tacizden kaçınmak zorundadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 237

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kişilik haklarının sadece fiziksel değil, psikolojik bütünlüğü de kapsadığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Mobbingin iş performansına ve çalışanın ruh sağlığına etkilerinden bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinde gördüğünüz veya duyduğunuz bir saygısızlık karşısında ne yapılması gerektiğini sorun.

İşverenin Çalışanı Koruma Borcu

İşverenin gözetme borcu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu ile tanımlanan, işçiye işyerindeki her türlü tehlikeden koruma yükümlülüğüdür; bu borç fiziksel güvenliğin ötesine geçer.

İşveren, çalışanların kişilik haklarını korumak adına işyerinde gerekli tüm idari ve teknik önlemleri almakla yükümlüdür; bu, mobbingi engelleyici disiplin mekanizmalarının kurulmasını ve çalışanların bilinçlendirilmesini kapsar.

İşverenin koruma borcu, işyerinde disiplini sağlarken çalışanın onurunu zedelemeyecek yöntemler kullanılmasını gerektirir; disiplin cezaları, objektif kriterlere dayanmalı ve çalışanın şahsına yönelik hakaret içermemelidir.

İşveren, çalışanlar arasındaki çatışmaları yönetirken arabulucu bir rol üstlenmeli, işyerindeki huzuru korumalı ve kişisel verilerin korunması prensiplerine uygun hareket etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 238

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin sorumluluğunun sadece kaza önlemek değil, psikolojik güvenliği sağlamak olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Disiplin cezalarının nasıl objektif bir şekilde verilmesi gerektiğini örnekleyin.
- İnteraktif soru: Bir yöneticinin çalışanına karşı takınması gereken tavır ne olmalıdır tartışın.

Kişilik Hakları İhlalinde Haklı Fesih

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II. bendi (özellikle b ve c alt bentleri), işverenin ya da başka bir işçinin işçinin şeref, namus ve kişilik haklarına yönelik saldırısı durumunda işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı tanır; bu, işçinin maruz kaldığı onur kırıcı davranışlara karşı en güçlü yasal korumadır.

İşveren veya bir başka işçi tarafından işçinin onuruna, şerefine veya kişiliğine yönelik saldırılar, iş ilişkisinin sürdürülemez hale gelmesine neden olur; bu durumda işçi, ihbar süresini beklemaksızın iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

Haklı fesih süreci, saldırının gerçekleştiği tarihten itibaren belirli yasal süreler içinde başlatılmalıdır; işçi, yaşadığı olumsuz durumu kanıtlayabilecek belgeler veya tanıklarla birlikte noter kanalıyla ihtarname çekerek fesih işlemini gerçekleştirebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 239

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II (b ve c) bentlerinin işçiye sağladığı güvenceyi açıklayın (d bendi üçüncü kişi/başka işçi cinsel tacizine karşı işverenin önlem almaması halidir).
- Gerçek örnek: Haklı fesih süreci nasıl işler, hangi belgeler gereklidir anlatın.
- İnteraktif soru: İşçi hangi durumlarda derhal fesih hakkını kullanabilir, örnekler isteyin.

İhlal Durumunda Tazminat Hakları

Kişilik haklarının ihlali sonucu iş sözleşmesini fesheden işçi, kıdem tazminatının yanı sıra, yaşadığı manevi zarar için manevi tazminat talebinde bulunma hakkına sahiptir; bu tazminat, çalışanın yaşadığı psikolojik mağduriyeti telafi etmeyi amaçlar.

Manevi tazminat miktarı, olayın ağırlığına ve işverenin kusur derecesine göre mahkeme tarafından belirlenir; işverenin mobbingi önlemekteki ihmali, tazminatın miktarını artıran önemli bir hukuki faktördür.

İşverenlerin, kişilik haklarına saldırı nedeniyle ödemek zorunda kaldıkları tazminatlar, sadece mali bir kayıp değil, aynı zamanda işyeri itibarının zedelenmesi anlamına gelir; bu nedenle önleyici faaliyetler her zaman daha ekonomiktir.

Çalışan, yaşadığı taciz veya mobbing olaylarını detaylı bir şekilde raporlamalı ve yaşadığı mağduriyeti kanıtlayacak yazışmaları, e-postaları veya tanık ifadelerini dosyalamalıdır; tazminat davasında ispat yükü, iddiayı ileri süren



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 240

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tazminatın sadece bir para ödemesi değil, yaşanan mağduriyetin hukuki karşılığı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Manevi tazminatın neye göre belirlendiği konusunda bilgi verin.
- İnteraktif soru: İspat yükünün işçide olmasının yarattığı zorlukları tartışın.

Kişilik Haklarını Korumada Önleyici Yaklaşım

Kişilik haklarını korumak için en etkili yol, işyerinde sıfır tolerans politikası uygulamaktır; taciz veya mobbing vakalarına karşı net bir disiplin yönetmeliği hazırlanmalı ve tüm personele duyurulmalıdır.

Çalışanlar, kişilik hakları ve mobbing konusunda düzenli olarak eğitilmeli, şikayet mekanizmaları (etik hatlar veya güvenli bildirim kanalları) kurulmalıdır; bu, olası sorunların büyümeden çözülmesini sağlar.

İşveren, işyerinde hiyerarşik baskıyı değil, karşılıklı saygıya dayalı bir iletişim kültürünü teşvik etmelidir; yöneticilere yönelik liderlik ve çatışma yönetimi eğitimleri, psikolojik tacizi önlemede kritik bir rol oynar.

İşyeri hekimi ve uzmanlar, çalışanların ruh sağlığını korumaya yönelik periyodik değerlendirmeler yapmalı, iş stresi ve çatışma kaynaklarını erken aşamada tespit ederek yönetime raporlamalıdır; önleyici yaklaşım, yasal riskleri minimize eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 241

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Önleyici yaklaşımların yasal riskleri nasıl minimize ettiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Etik hatların veya şikayet mekanizmalarının işyerinde nasıl işleyebileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinde huzurlu bir çalışma ortamı için çalışan olarak ne yapabiliriz?

Rekabet Yasağında Ölçölülük İlkesi

Rekabet yasağı, işçinin işverenin müşterileri, üretim sırları veya diğer iş ilişkilerine vakıf olması durumunda gündeme gelir. Türk Borçlar Kanunu'na göre bu yasak; süre, yer ve ekonomik faaliyet türü bakımından uygun bir sınırla belirlenmelidir.

İşçinin gelecekteki çalışma özgürlüğünü tamamen kısıtlayan, belirsiz süreli veya coğrafi olarak tüm ülkeyi kapsayan yasaklar hukuki açıdan risklidir. Yasak süresi genellikle iki yılı aşmamalıdır; ancak sektör dinamikleri göz önüne alınarak hakkaniyet ölçüsünde belirlenmelidir.

Rekabet yasağı, işçinin mesleki gelişimini ve ekonomik geleceğini tehlikeye atmayacak şekilde kurgulanmalıdır. İşverenin ticari çıkarlarını korumak ile işçinin çalışma hakkı arasındaki denge, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gereken temel bir ilkedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 242

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Rekabet yasağının mutlak bir yasak olmadığını, ölçölülük ilkesine dayandığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Sektörel olarak iki yılın neden makul bir üst sınır olarak kabul edildiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Çalışanların çalışma özgürlüğünü kısıtlayan en büyük engelin ne olduğunu sorun.

Meşru Ticari Menfaat Şartı

Rekabet yasağının geçerli olabilmesi için işverenin korunmaya değer, meşru bir ticari menfaatinin bulunması şarttır. İşverenin müşteri çevresi, ticari sırlar veya özel üretim yöntemleri gibi bilgiler, bu yasağın temel dayanaklarını oluşturur.

İşçinin işyerinde edindiği genel mesleki bilgi ve tecrübe, meşru ticari menfaat kapsamında değerlendirilemez. İşçinin kendi becerisi olan ve kişisel çabasıyla edindiği uzmanlık, rekabet yasağı ile kısıtlanamaz ve işverene mal edilemez.

Eğer işçi, işverenin piyasadaki konumunu sarsacak veya rakiplerine haksız avantaj sağlayacak bilgilere sahip değilse, rekabet yasağı hükmü geçersiz kalır. Meşru menfaat şartı, işverenin piyasadaki rekabetçi üstünlüğünü koruma altına almayı amaçlar.

İşveren, sözleşmede bu yasağı talep ederken hangi ticari sırların veya müşteri ilişkilerinin tehlike altında olduğunu somutlaştırabilmelidir. Soyut ve genel ifadelerle hazırlanan rekabet yasağı sözleşmeleri, hukuki uyumsuzluklarda işveren



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 243

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Meşru menfaat kavramının rekabet yasağının temel direği olduğunu ifade edin.
- Gerçek örnek: Müşteri listesinin korunması ile genel mesleki tecrübenin farkını örnekleyin.
- İnteraktif soru: İşçinin kendi kazandığı tecrübeyi başka bir işyerinde kullanması yasaklanabilir mi?

Aşırı Kısıtlamaların Geçersizliği

Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini ve çalışma özgürlüğünü aşırı derecede kısıtlamamalıdır. Türk Borçlar Kanunu'na göre, işçinin mesleki faaliyetlerini icra etmesini engelleyen ağır ve haksız kısıtlamalar, hukuka aykırı kabul edilerek geçersiz sayılır.

Aşırı kısıtlama, işçinin işten ayrıldıktan sonra hayatını idame ettirecek bir iş bulmasını imkansız hale getiren düzenlemelerdir. İşçinin kendi alanında çalışmasını tamamen yasaklayan veya çok dar bir alana hapseden hükümler, işverenin menfaatini aşan bir müdahaledir.

Mahkemeler, yasağın işçinin hayatını kazanma imkanını ortadan kaldırıp kaldırmadığını inceleyerek karar verir. Eğer yasak, işçiyi çalışamaz hale getiriyorsa, bu durum Türk Borçlar Kanunu'ndaki ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil eder ve kısıtlama geçersizdir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 244

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışma özgürlüğünün anayasal bir hak olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Bir yazılımcının tüm yazılım sektöründe çalışmasının yasaklanmasının aşırı kısıtlama olduğunu anlatın.
- İnteraktif soru: İşçinin geçimini sağlama hakkı ile işverenin ticari sırrı çatışırsa hangisi önceliklidir?

Rekabet Yasağında Yazılılık Şartı

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması için mutlaka yazılı şekilde yapılması gerekmektedir; sözlü anlaşmalar hukuken herhangi bir bağlayıcılık taşımaz. Yazılılık şartı, hem işçinin hem de işverenin haklarını koruyan bir ispat aracı niteliğindedir.

Sözleşmede, rekabet yasağının süresi, kapsamı, coğrafi alanı ve ihlali durumunda uygulanacak yaptırımlar açıkça belirtilmelidir. Belirsiz veya yoruma açık maddeler, olası bir uyuşmazlıkta işveren aleyhine yorumlanabilir; bu nedenle metin net olmalıdır.

Sözleşme metni, tarafların iradelerini net bir şekilde yansıtmalı ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine aykırılık içermemelidir. İşçi, yasağın sınırlarını açıkça anlamalı ve bu kısıtlamaların çalışma hayatına etkilerini öngörebilecek şekilde bilgilendirilmiş olmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 245

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sözlü rekabet yasağı anlaşmalarının geçersiz olduğunu mutlaka belirtin.
- Gerçek örnek: Yazılı olmayan bir anlaşmanın mahkemede ispat edilememesi durumunu anlatın.
- İnteraktif soru: İş sözleşmesindeki bir maddenin rekabet yasağı için yeterli olup olmadığını tartışın.

Denge ve Hakkaniyet İlkesi

Rekabet yasağında en önemli unsur, taraflar arasındaki hakkaniyetli dengenin korunmasıdır. İşveren ticari çıkarlarını korurken, işçinin de emeğini serbestçe değerlendirme ve geçimini sağlama hakkı göz ardı edilmemelidir.

Yasak süresince işçinin kaybettiği ekonomik fırsatlar ile işverenin korunması gereken çıkarları arasında bir denge kurulmalıdır. Bazı durumlarda, işçiye bu yasak süresince bir tazminat veya bedel ödenmesi, sözleşmenin hakkaniyetli kabul edilmesini kolaylaştırabilir.

Yargıtay kararlarında, rekabet yasağının işçiyi orantısız şekilde mağdur etmemesi gerektiği vurgulanmaktadır. Eğer işveren, işçiye bu kısıtlamanın karşılığında herhangi bir ekonomik telafi sunmuyorsa, kısıtlamanın kapsamı daha dar yorumlanmalı ve işçi lehine sonuçlar doğmalıdır.

Denge ilkesi, iş hukukunun sosyal koruma amacı ile ticari hayatın gerekliliklerini birleştirir. İşverenin meşru menfaati ile



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 246

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hakkaniyetin mahkemelerin en çok baktığı kriter olduğunu ifade edin.
- Gerçek örnek: Tazminat ödenen bir rekabet yasağı ile ödenmeyen arasındaki yargı yaklaşımı farkını açıklayın.
- İnteraktif soru: İşçiye ek bir ödeme yapılması yasağın geçerliliğini nasıl etkiler?

Özet ve Kapanış

Eğitimde Ele Alınan Konular:

- Bu eğitimde 4857 Sayılı İş Kanunu konusunun temel kavramlarını ve uygulamalarını öğrendik.
 - Yasal mevzuat, sorumluluklar ve yaptırımlar hakkında bilgi edindik.
 - İşyerinde uygulanması gereken önlemler ve dikkat edilmesi gereken noktalar ele alındı.

Hatırlatmalar:

- Fesih, tazminat ve izin işlemlerinde yasal süreleri ve yazılı bildirim/onay şartlarını takip edin.
 - Hak düşürücü süreleri (işe iade başvurusu 1 ay, haklı fesih 6 iş günü) kaçırmayın.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimin özetini yapın ve katılımcıların sorularını yanıtlayın.



İSG Eğitimini Uçtan Uca Riskmatik ile Yönet



AI ile mevzuata uygun eğitim sunumu + ölçme formlarını dakikalar içinde üret



Online İSG eğitimi düzenle, çalışana ata, uzaktan takip et, sertifikala



Ücretsiz başla → riskmatik.com

İş güvenliğinin dijital atölyesi