

Ýþ Sözlþmesi, Türleri ve Feshi (II.BÖLÜM)

- Taným ve þekil
- Sürekli ve süreksiz
iþlerdeki iþ sözlþmeleri
- Belirli ve belirsiz
sürelili iþ sözlþmesi
- Belirli ve belirsiz
sürelili iþ sözlþmesi ayýrýmýn sýnýrlary
- Kýmli sürelili ve tam
sürelili iþ sözlþmesi
- Çaðry üzerine çalyþma
- Deneme sürelili iþ
sözlþmesi
- Takým sözlþmesi ile
oluþturulan iþ sözlþmeleri
- Sürelili fesih
- Feshin geþerli sebebe
dayandýrýlmasý
- Sözlþmenin feshinde
usul
- Fesih bildirimine itiraz
ve usulü
- Geþersiz sebeple yapýlan
feshin sonuçlary
- Çalyþma koþullarynda
deðiþiklik ve iþ sözlþmesinin feshi
- Yeni iþverenin
sorumluluðu
- Ýþçinin hakly nedenle
derhal fesih hakký
- Ýþverenin hakly nedenle
derhal fesih hakký
- Derhal fesih hakkýný
kullanma süresi
- Yeni iþ arama izni
- Çalyþma belgesi
- Toplu iþçi çýkarma
- Özürlü, eski hükümlü ve
terör maðduru çalyþtırma zorunluluðu
- Askerlik ve kanundan

doğan alıpbma

Taným ve ekil

MADDE 8. - Ýþ szleþmesi, bir tarafýn (iþçi) bađýmlý olarak iþ görmeyi, diđer tarafýn (iþveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluþan szleþmedir. Ýþ szleþmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir þekle tâbi deđildir.

Süresi bir yýl ve daha fazla olan iþ szleþmelerinin yazýlý þekilde yapýlmasý zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her eþit resim ve harçtan muaftýr.

Yazýlý szleþme yapýlmayan hallerde iþveren iþçiye en geç iki ay içinde genel ve özel alıpbma koþullarýný, günlük ya da haftalýk alıpbma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise szleþmenin süresini, fesih halinde taraflarýn uymak zorunda olduklarý hükümleri gösteren yazýlý bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayý geçmeyen belirli süreli iþ szleþmelerinde bu fýkra hükmü uygulanmaz. Ýþ szleþmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiþ ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde iþçiye yazýlý olarak verilmesi zorunludur.

Türü ve alıpbma biçimlerini belirleme serbestisi

MADDE 9 - Taraflar iþ szleþmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sýnyrlamalar saklý kalmak koþuluyla, ihtiyalarýna uygun türde düzenleyebilirler.

Ýþ szleþmeleri belirli veya belirsiz süreli yapýlýr. Bu szleþmeler alıpbma biçimleri bakýmýndan tam süreli veya kýsm süreli yahut deneme süreli ya da diđer türde oluþturulabilir.

Sürekli ve süreksiz iþlerdeki iþ szleþmeleri

MADDE 10.- Nitelikleri bakýmýndan en çok otuz iþ günü süren iþlere süreksiz iþ, bundan fazla devam edenlere

sürekli iş denir.

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

Belirli ve belirsiz
sürekli iş sözleşmesi

MADDE 11 – İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

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

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

Belirli ve belirsiz
sürekli iş sözleşmesi ayırımının sınırları

MADDE 12 - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışılan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışmada partıdan yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışılan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça,

belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

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

Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

MADDE 13 - İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrılmı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

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

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

Çağrı üzerine çalışma

MADDE 14. - Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağına taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmıyorsa sayılır. Çalışma üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılmıyorsa veya çalıştırılmıyorsa ücret hak kazanır.

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

Deneme süreli iş sözleşmesi

MADDE 15. - Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

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

Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri

MADDE 16. - Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımın temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

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

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

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

Sürelili fesih

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

İş sözleşmeleri;

- İşçi altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İşçi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İşçi üç yıldan fazla sürmüştür işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan

taraf, bildirim süresine ilipkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İpveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle ip sözleşmesini feshedebilir.

İpverenin bildirim partına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dıpyında kalan ipçilerin ip sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda ipçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim partına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkraya uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

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

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

MADDE 18. - Otuz veya daha fazla ipçi çalıptıran ipyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ipçinin belirsiz süreli ip sözleşmesini fesheden ipveren, ipçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da ipletmenin, ipyerinin veya ipin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

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

Özellikle aşağdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- Sendika üyesiği veya çalışma saatleri dıpyında veya ipverenin rızası ile çalışma

saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarının takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başvurulmuş sürece katılmak.

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

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

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

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

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

Sözleşmenin feshinde
usul

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

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

Fesih bildirimine itiraz
ve usulü

MADDE 20. - Ýþ sözleşmesi feshedilen iþçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediði veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadıđý iddiasý ile fesih bildiriminin tebliði tarihinden itibaren bir ay içinde iþ mahkemesinde dava açabilir. Toplu iþ sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşýrlarsa uyumsuzluk aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandıđýný ispat yükümlülüđü iþverene aittir. Ýþçi, feshin başka bir sebebe dayandıđýný iddia ettiði takdirde, bu iddiasýný ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırylýr. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Özel hakemin olupumu,
çalýpma esas ve usulleri çýkarýlacak bir yönetmelikle belirlenir.

Geçersiz sebeple yapılan
feshin sonuçları

MADDE 21. - Ýþverence geçerli sebep gösterilmediði veya gösterilen sebebin geçerli olmadıđý mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliđine karar verildiđinde, iþveren, iþçiyi bir ay içinde iþe baþlatmak zorundadır. Ýþçiyi baþvurusu üzerine iþveren bir ay içinde iþe baþlatmaz ise, iþçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem
feshin geçersizliđine karar verdiđinde, iþçinin iþe baþlatılmamasý halinde ödenecek tazminat miktarýný da belirler.

Kararın kesinleþmesine
kadar çalıptýrılmadıđý süre için iþçiyi en çok dört aya

kadar doğmuğ bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

Ýþçi iþe baþlatýlýrsa, peþin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kýdem tazminatý, yukarıdaki fýkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. Ýþe baþlatýlmayan iþçiye bildirim süresi verilmemiþ veya bildirim süresine ait ücret peþin ödenmemiþse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

Ýþçi kesinleþen mahkeme veya özel hakem kararýnýn tebliðinden itibaren on iþgünü içinde iþe baþlamak için iþverene baþvuruda bulunmak zorundadır. Ýþçi bu süre içinde baþvuruda bulunmaz ise, iþverence yapılmıþ olan fesih geçerli bir fesih sayýlýr ve iþveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

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

Çalışma koþullarında deðiþiklik ve iþ sözleşmesinin feshi

MADDE 22. - Ýþveren, iþ sözleşmesiyle veya iþ sözleşmesinin eki niteliðindeki personel yönetmeliði ve benzeri kaynaklar ya da iþyeri uygulamasıyla oluþan çalışma koþullarında esaslı bir deðiþikliði ancak durumu iþçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu þekle uygun olarak yapılmayan ve iþçi tarafından altı iþgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen deðiþiklikler iþçiyi baðlamaz. Ýþçi deðiþiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, iþveren deðiþikliðin geçerli bir nedene dayandıðını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iþ sözleşmesini feshedebilir. Ýþçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koþullarını her zaman deðiþtirebilir. Çalışma koþullarında deðiþiklik geçmiþe etkili olarak yürürlüde konulamaz.

Yeni iþverenin sorumluluðu

MADDE 23. - Süresi belirli olan veya olmayan sürekli ip sözleşmesi ile bir ipverenin ipine girmiş olan ipçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın ipini bırakıp başka bir ipverenin ipine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, ipçinin sorumluluğu yanýnda, ayrıca yeni ipveren de aþaðýdaki hallerde birlikte sorumludur:

- Ýpçinin bu davranýþýna, yeni iþe girdiði ipveren sebep olmuþsa.
- Yeni ipveren, ipçinin bu davranýþýný bilerek onu iþe almýþsa.
- Yeni ipveren ipçinin bu davranýþýný öðrendikten sonra dahi onu çalyþtırmaya devam ederse.

Ýpçinin haklý nedenle derhal fesih hakký

MADDE 24. - Süresi belirli olsun veya olmasýn ipçi, aþaðýda yazýlý hallerde ip sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

I. Saðlýk sebepleri:

- Ýp sözleşmesinin konusu olan ipin yapýlmasý ipin niteliðinden doðan bir sebeple ipçinin saðlýðý veya yapayýpy için tehlikeli olursa.
- Ýpçinin sürekli olarak yakýndan ve doðrudan bulup görüþtüðü ipveren yahut başka bir ipçi bulupýcy veya ipçinin ipi ile baðdaþmayan bir hastalýða tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarýna uymayan haller ve benzerleri:

- Ýpveren ip sözleşmesi yapýldýðý sırada bu sözleşmenin esaslý noktalarýndan biri hakkýnda yanlýp vasýflar veya þartlar göstermek yahut gerçeðe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle ipçiyi yanýltýrsa.
- Ýpveren ipçinin veya ailesi üyelerinden birinin þeref ve namusuna dokunacak þekilde sözler söyler, davranýþlarda bulunursa veya ipçiyeye

cinsel tacizde bulunursa.

- Ýpveren ipçiye veya ailesi üyelerinden birine karþý satapmada bulunur veya gözdađý verirse, yahut ipçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karþý davranýþa özendirir, kýpkýrtýr, sürükler, yahut ipçiye ve ailesi üyelerinden birine karþý hapsi gerektiren bir suç iplerse yahut ipçi hakkýnda þeref ve haysiyet kýrýcý asýlsýz ađýr isnad veya ithamlarda bulunursa.

- Ýpçinin diđer bir ipçi veya üçüncü kípiler tarafýndan ipyerinde cinsel tacize uđramasý ve bu durumu ipverene bildirmesine rađmen gerekli önlemler alýnmazsa.

- Ýpveren tarafýndan ipçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme þartlarýna uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

- Ücretin parça baþýna veya ip tutarý üzerinden ödenmesi kararlaþtırýlýp da ipveren tarafýndan ipçiye yapabileceđi sayý ve tutardan az ip verildiđi hallerde, aradaki ücret farký zaman esasýna göre ödenerek ipçinin eksik aldýđý ücret karþýlanmazsa, yahut çalyþma þartlarý uygulanmazsa.

III. Zorlayýcý sebepler:

Ýpçinin çalyþtýđý ipyerinde bir haftadan fazla süre ile ipin durmasýný gerektirecek zorlayýcý sebepler ortaya çýkarsa.

Ýpverenin haklý nedenle derhal fesih hakký

MADDE 25. - Süresi belirli olsun veya olmasýn ipveren, apađýda yazýlý hallerde ip sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sađlýk sebepleri:

- Ýpçinin kendi kastýndan veya derli toplu olmayan yaþayýþýndan yahut içkiye düþkünlüdünden dođacak bir hastalýđa veya sakatlýđa uđramasý halinde, bu sebeple dođacak devamsýzlyđýn ardý ardýna üç ip günü veya bir ayda beþ ip gününden fazla sürmesi.

- Ýþçinin tutulduđu hastalýđyn tedavi edilemeyecek nitelikte olduđu ve iþyerinde çalyþmasýnda sakýnca bulunduđunun Sađlýk Kurulunca saptanmasý durumunda.

(a) alt bendinde sayýlan sebepler dýþýnda iþçinin hastalýk, kaza, dođum ve gebelik gibi hallerde iþveren için iþ sözleşmesini bildirimsiz fesih hakký; belirtilen hallerin iþçinin iþyerindeki çalyþma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altý hafta aþmasýndan sonra dođar. Dođum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde baþlar. Ancak iþçinin iþ sözleşmesinin askýda kalmasý nedeniyle iþine gidemediđi süreler için ücret iþlemez.

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

- Ýþ sözleşmesi yapıldýđý sýrada bu sözleşmenin esaslý noktalarýndan biri için gerekli vasýflar veya þartlar kendisinde bulunmadýđý halde bunlarýn kendisinde bulunduđunu ileri sürerek, yahut gerçeđe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek iþçinin iþvereni yanıltmasý.

- Ýþçinin, iþveren yahut bunlarýn aile üyelerinden birinin þeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranýþlarda bulunmasý, yahut iþveren hakkýnda þeref ve haysiyet kýrýcý asýlsýz ihbar ve isnadlarda bulunmasý.

- Ýþçinin iþverenin baþka bir iþçisine cinsel tacizde bulunmasý.

- Ýþçinin iþverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut iþverenin baþka iþçisine sataþmasý veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

- Ýþçinin, iþverenin güvenini kötüye kullanmak, hýrsýzlyk yapmak, iþverenin meslek sýrlarýný ortaya atmak gibi dođruluk ve bađlýlyđa uymayan davranýþlarda bulunmasý.

- Ýþçinin, iþyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandýrýlan ve cezasý ertelenmeyen bir suç iþlemesi.

- Ýþçinin iþverenden izin almaksýzýn veya haklý bir sebebe dayanmaksýzýn ardý ardýna iki iþgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iþ günü, yahut bir ayda üç iþgünü iþine devam etmemesi.

- Ýþçinin yapmakla ödevli bulunduđu görevleri kendisine hatýrlatýldýđý halde

yapmamakta ırsrar etmesi.

- ıþçının kendi isteđi veya savsaması yüzünden iþin güvenliđini tehlikeye dđþürmesi, iþyerinin malý olan veya malý olmayıp da eli altýnda bulunan makineleri, tesisatý veya baþka eþya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uđratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

ıþçıyı iþyerinde bir haftadan fazla süre ile çalıþmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çýkması.

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

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

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

MADDE 26. - 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iþçi veya iþveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çepit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iþ günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekteşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak iþçinin olayda maddi çýkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle iþçi yahut iþverenden iþ sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Yeni ip arama izni

MADDE 27. - Bildirim süreleri içinde ipveren, ipçiye yeni bir ip bulması için gerekli olan ip arama iznini ip saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İp arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve ipçi isterse ip arama izin saatlerini birleştirebilir toplu kullanabilir. Ancak ip arama iznini toplu kullanmak isteyen ipçi, bunu ipten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu ipverene bildirmek zorundadır.

İpveren yeni ip arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret ipçiye ödenir.

İpveren, ip arama izni esnasında ipçiyi çalıştırır ise ipçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Çalışma belgesi

MADDE 28. - İpten ayrılan ipçiye, ipveren tarafından ipinin çepidin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören ipçi veyahut ipçiyi ipine alan yeni ipveren eski ipverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Toplu ipçi çıkarma

MADDE 29. - İpveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri ipletme, ipyeri veya ipin gerekleri sonucu toplu ipçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, ipyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İp Kurumuna bildirir.

Ýþylerinde çalyþan iþçi sayýsý:

- 20 ile 100 iþçi arasýnda ise, en az 10 iþçinin,

- 101 ile 300 iþçi arasýnda ise, en az yüzde on oranýnda iþçinin,

- 301 ve daha fazla ise, en az 30 iþçinin,

Ýþine 17 nci madde uyarýnca ve bir aylýk süre içinde ayný tarihte veya farklý tarihlerde son verilmesi toplu iþçi çýkarma sayýlýr.

Birinci fýkra uyarýnca yapýlacak bildirimde iþçi çýkarmanýn sebepleri, bundan etkilenecek iþçi sayýsý ve gruplarý ile iþe son verme iþlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekeþeceðine iliþkin bilgilerin bulunmasý zorunludur.

Bildirimden sonra iþyeri sendika temsilcileri ile iþveren arasýnda yapýlacak görüþmelerde, toplu iþçi çýkarmanýn önlenmesi ya da çýkarýlacak iþçi sayýsýnýn azaltýlmasý yahut çýkarmanýn iþçiler açýsýndan olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konularý ele alýnýr. Görüþmelerin sonunda, toplantýnýn yapýldýðýný gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, iþverenin toplu iþçi çýkarma isteðini bölge müdürlüðüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doðurur.

Ýþyerinin bütünüyle kapatýlarak kesin ve devamlý suretle faaliyete son verilmesi halinde, iþveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüðüne ve Türkiye Ýþ Kurumuna bildirmek ve iþyerinde ilan etmekle yükümlüdür. Ýþveren toplu iþçi çýkarmanýn kesinleþmesinden itibaren altý ay içinde ayný nitelikteki iþ için yeniden iþçi almak istediði takdirde nitelikleri uygun olanlarý tercihen iþe çaðýrýr.

Mevsim ve kampanya
iplerinde çalypan iþçilerin ipten çýkarýlmalarý hakkýnda,
ipten çýkarma bu iplerin niteliðine baðlý olarak
yapýlýyorsa, toplu iþçi çýkarmaya iliþkin hükümler
uygulanmaz.

Ýþveren toplu iþçi
çýkarýlmasýna iliþkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde
hükümlerinin uygulanmasýný engellemek amacıyla kullanamaz;
aksi halde iþçi bu maddelere göre dava açabilir.

Özürlü, eski hükümlü ve
terör maðduru çalyþtırma zorunluluðu

MADDE 30. - Ýþverenler elli veya daha fazla iþçi
çalyþtırdýklarý iþyerlerinde her yýlýn Ocak ayý baþýndan
itibaren yürürlüðe girecek þekilde Bakanlar Kurulunca
belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713
sayýlý Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B)
fýkrasý uyarýnca istihdamý zorunlu olan terör maðduru iþçiyi
meslek, beden ve ruhi durumlarýna uygun iþlerde
çalyþtırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalyþtırylacak
iþçilerin toplam oraný yüzde altýdýr. Ancak özürlüler için
belirlenecek oran, toplam oranýn yarýsýndan az olamaz. Ayný
il sýnrlarý içinde birden fazla iþyeri bulunan iþverenin bu
kapsamda çalyþtırmakla yükümlü olduðu iþçi sayýsý, toplam
iþçi sayýsýna göre hesaplanýr.

Bu kapsamda çalyþtırylacak
iþçi sayýsýnýn tespitinde belirsiz süreli iþ sözleşmesine ve
belirli süreli iþ sözleşmesine göre çalyþtırylan iþçiler
esas alýnýr. Kısmi süreli iþ sözleşmesine göre çalyþanlar,
çalyþma süreleri dikkate alýnarak tam süreli çalyþmaya
dönüptürülür.

Oranlarýn hesaplanmasýnda
yarýma kadar kesirler dikkate alýnmaz, yarým ve daha fazla
olanlar tama dönüptürülür.

Ýþyerinin iþçisi iken
sakatlanan, eski hükümlü ya da terör maðduru olanlara
öncelik tanýnýr.

Ýþverenler çalyþtırmakla
yükümlü olduklarý iþçileri Türkiye Ýþ Kurumu aracýlýðý ile
saðlarlar.

Bu kapsamda çalıptırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıptırılacakları, bunların işyerlerinde genel hükümler dıfında bağlı olacakları özel çalıpma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile Çalıpma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte çýkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde özürli işçi çalıptırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

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

Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürli ve eski hükümlü ve terör mağduru çalıptırılan işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürli ve eski hükümlü çalıptırılmakla yükümlü olmadıkları halde özürli çalıptırılan veya çalıpma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürli çalıptırılan işverenlerin bu şekilde çalıptırıldıkları her bir özürli için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürli ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır.

Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürlüler Yürdesi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Askerlik ve kanundan
doğan çalışma

MADDE 31. - Muvazzaf askerlik ödevi döneminde manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

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

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

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteminde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.