

İşveren Yükümlülükleri

Bülent Çetin

Serbest Muhasebeci-Mali Müşavir

1) İŞYERİNİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- a) Bir iş yerini kuran
- b) Her ne suretle olsun devralan
- c) Çalışma konusunu kısmen veya

tamamen değiştiren

- d) Herhangi bir sebeple faaliyetine son veren

e) İşyerini kapatan işverenler iş yerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, işe başlama veya bitme süresini, kendi adı soyadını veya unvanını, adresini varsa işveren vekil veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içerisinde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadır.

2) İŞ AKDİNİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ VE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI

Aşağıdaki süreler asgari olup sözleşmeler ile arttırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren isterse bildirim süresine ait ücretini peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini fesih edebilir.

İşveren iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanarak sona erdiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat öder.

İş akdinin İş Kanunu'nda belirtilen fesih in geçerli sebebe dayandırılan yükümlülüğü vardır.

3) İŞVERENİN HAKLI NEDENLERLE DERHAL İŞ AKDİNİ FESİH HAKKI

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

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi
İşi 6 aydan az sürmüş olan işçi için	Bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra
İşi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için	Bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra
İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için	Bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra
İşi 3 yıldan fazla sürmüş olan işçi için	Bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra fesih edilmiş sayılır.

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi
İşi 6 aydan az sürmüş olan işçi için	2 haftalık ücret
İşi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için	4 haftalık ücret
İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için	6 haftalık ücret
İşi 3 yıldan fazla sürmüş olan işçi için	8 haftalık ücret

bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsiniz feshedebilir.

Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya ayda 5 iş gününden fazla sürmesi

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilmeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurumunca saptanması durumunda,

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

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

b) İşçinin, işverenin yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi ve davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve iftiralarda bulunması

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması

d) İşçinin işverene yahut onun aile üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84'üncü maddeye aykırı hareket etmesi (İçki ve uyuşturucu kullanması)

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

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



suç işlemesi

g) İşçinin işverenden izin almaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içerisinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi

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

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

Zorlayıcı sebepler

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının 17'inci (İş Kanununun) maddedeki bildirim süresini aşması işçi feshinin yukarıdaki bentlerde ön görülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile yargı yoluna başvurma hakkı vardır.

YENİ İŞ ARAMA İZİNİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan yermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde 2 saatten

az olamaz.

İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. İşveren yeni iş arama izni vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır çalıştığı sürenin ücretini yüzde elli zamlı öder.

ÜCRET GÜNÜNDE ÖDEMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Sonunda ödenmeyen ücretler için mevduatta uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri

50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık izin 20 günden az olamaz.

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Tarafların anlaşmaları ile on günden aşağı olmamak üzere en çok 3'e bölünebilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinden hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi
1 yıldan 5 yıla (5 yıl dahil) kadar olanlara	14 İş Günü
5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara	20 İş Günü
15 yıl dahil ve daha fazla olanlara	26 İş Gününden az olamaz

çalışmadıkları için fesih edilemez ve yerine yeni işçi alınamaz. Bu işleri başkalarına yaptıramaz.

ÜCRET KESME CEZASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşçi ücretlerinde ceza olarak yapılacak kesintilerin derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolla yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

FAZLA ÇALIŞMA

Çalışma süresi haftada 45 saati geçemez. Ücretin arttırılması niteliği gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarın yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla saatler çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Ulusal Bayram ve Genel tatil günleri işyerinde çalışan işçiler için günlük ücretin yanında ek bir ücret daha ödenir.

Evlilik, ana, baba, eşin, kardeş veya çocukların ölümünden üç güne kadar işçiye izin verilir. (Ücretli)

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ VERİLMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilere

inçin çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir.

Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğumdan sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıdaki öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra, 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağı işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

KIDEM TAZMİNATI

- a) İşveren tarafından iş akdinin feshi
b) İşçi tarafından iş akdinin feshi
(İşKanunu'nun 16. Mad)
c) Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla
d) Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla
e) Kadınların evlenmek dolayısıyla 1 yıl içinde kendi arzusu ile iş akdinin fesih edilmesi
f) İşçinin ölümü nedeniyle kıdem tazminatı ödenir.

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devam süresince her tam yıl için işverence işçinin 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Bir yıldan artan süreler içinde aynı oran

hesaplanması son ücret üzerinden yapılır. Ancak son bir yıl içerisinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde tazminata esas ücret işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

**KIDEM TAZMİNATI HESABINA DAHİL OLAN/OLMAYAN ÖDEMELERDEN BAZILARI**

Kıdem Tazminatına Dahil Ödemeler	Kıdem Tazminatına Dahil Olmayan Ödemeler
İkramiye(Teşvik, başarı, bağlılık.....)	Fazla çalışma ücreti
Temettü	Hafta tatili ücreti, ulusal bayram ücreti
Devamlı ödenen primler	Genel tatil ücreti, ulusal bayram ücreti
Kasa tazminatı	Devamlılık göstermeyen primler
Unvan tazminatı, imza tazminatı, mali sorumluluk tazminatı	Yolluklar(harcirah)
Yemek, gıda, erzak yardımları	Yıllık izin ücreti
Taşıt, aile, konur, giyim yardımları	Evlenme, doğum, ölüm yardımları
Havlu, sabun yardımı	Doğal afet, askerlik hastalık yardımları
Ayakkabı veya bedeli (sosyal yardım niteliği olmak şartı ile)	1 defalık verilen ikramiyeler
Her yıl verilen yıllık izin harçlığı	Seyahat primleri
Çocuk zammı, çocuk yardımı	İş arama yardımı
Aylık ödenen eğitim yardımı	Bayram harçlığı
Gece zammı, vardiya primi, kıdem zammı	
Fazla mesai ücreti	