



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI

# 4857 SAYILI İŞ KANUNU

❧ 4857 SAYILI İŞ KANUNU (2003)

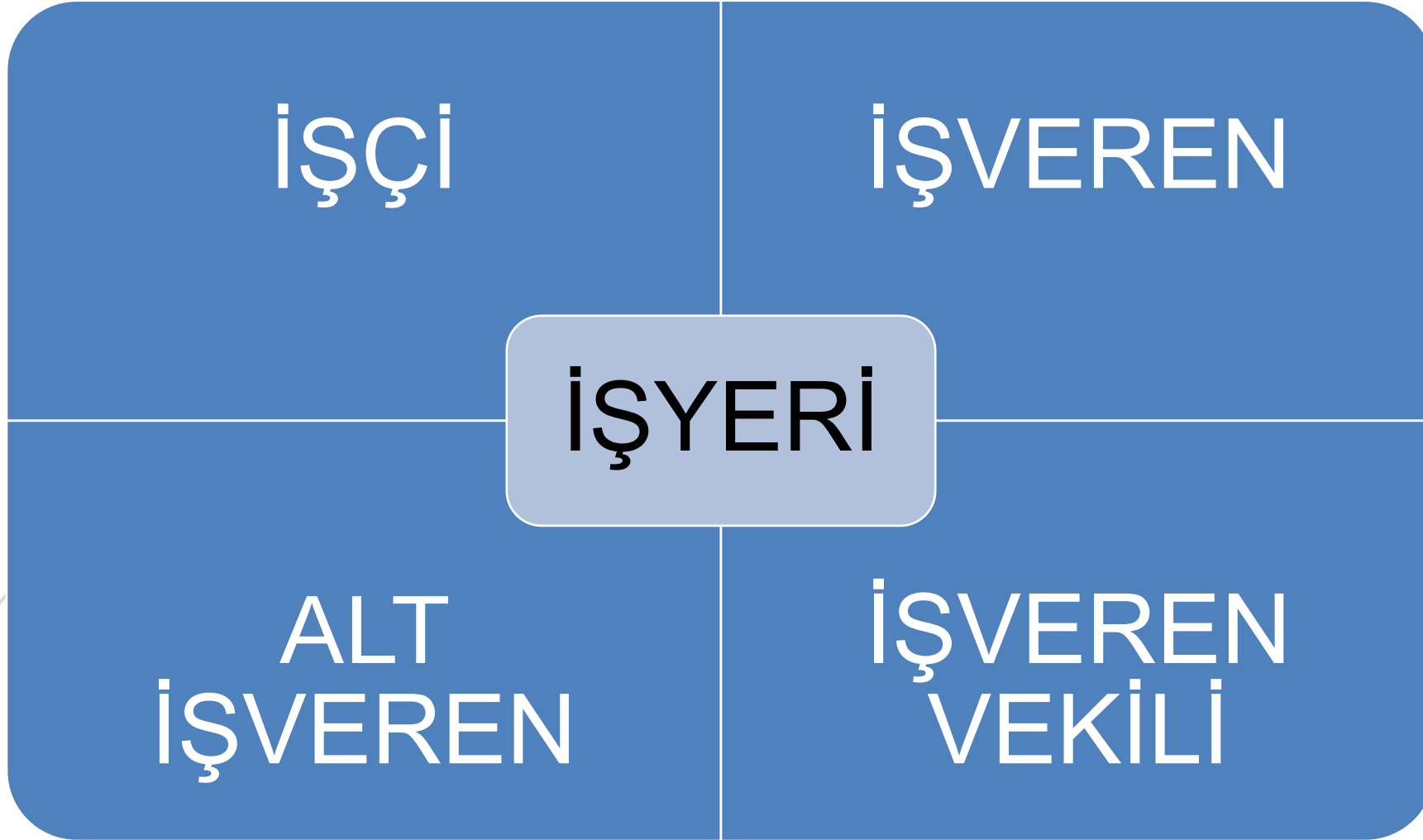
- İŞÇİ

❧ 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNU (1952)

- GAZETECİ

❧ 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU (1967)

- GEMİADAMI



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

- ❧ Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- ❧ 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- ❧ Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- ❧ Evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- ❧ Ev hizmetlerinde,
- ❧ Çıraklar hakkında,
- ❧ Sporcular hakkında,
- ❧ Rehabilite edilenler hakkında,
- ❧ Esnaf ve sanatkarlar faaliyeti kapsamında kalan üç kişinin çalıştığı işyerleri

- ❧ Anayasanın 10. maddesi,
- ❧ Uluslararası Çalışma Örgütünün "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi – 1967,
- ❧ BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırimcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) – 1985,
- ❧ İş sözleşmesi türleri ayrımı haklı kılmaz.
- ❧ 4 aylık ücreti tutarından tazminat (asıl ücret)

- ❧ Bütün iş sözleşmeleri hak ve borçları ile devralana geçer.
- ❧ Birlikte sorumluluk (2 yıl)
- ❧ İşyeri devri haklı nedenle fesih gerekçesi olamaz.
- ❧ Ekonomik ve teknolojik sebepler veya işyeri organizasyonu değişikliği
- ❧ İflas halinde uygulanmaz.

- ❧ Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.
- ❧ İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur.
- ❧ Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.

➤ Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

- a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- b) Mevsimlik tarım işlerinde,
- c) Ev hizmetlerinde,
- d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
- g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir.

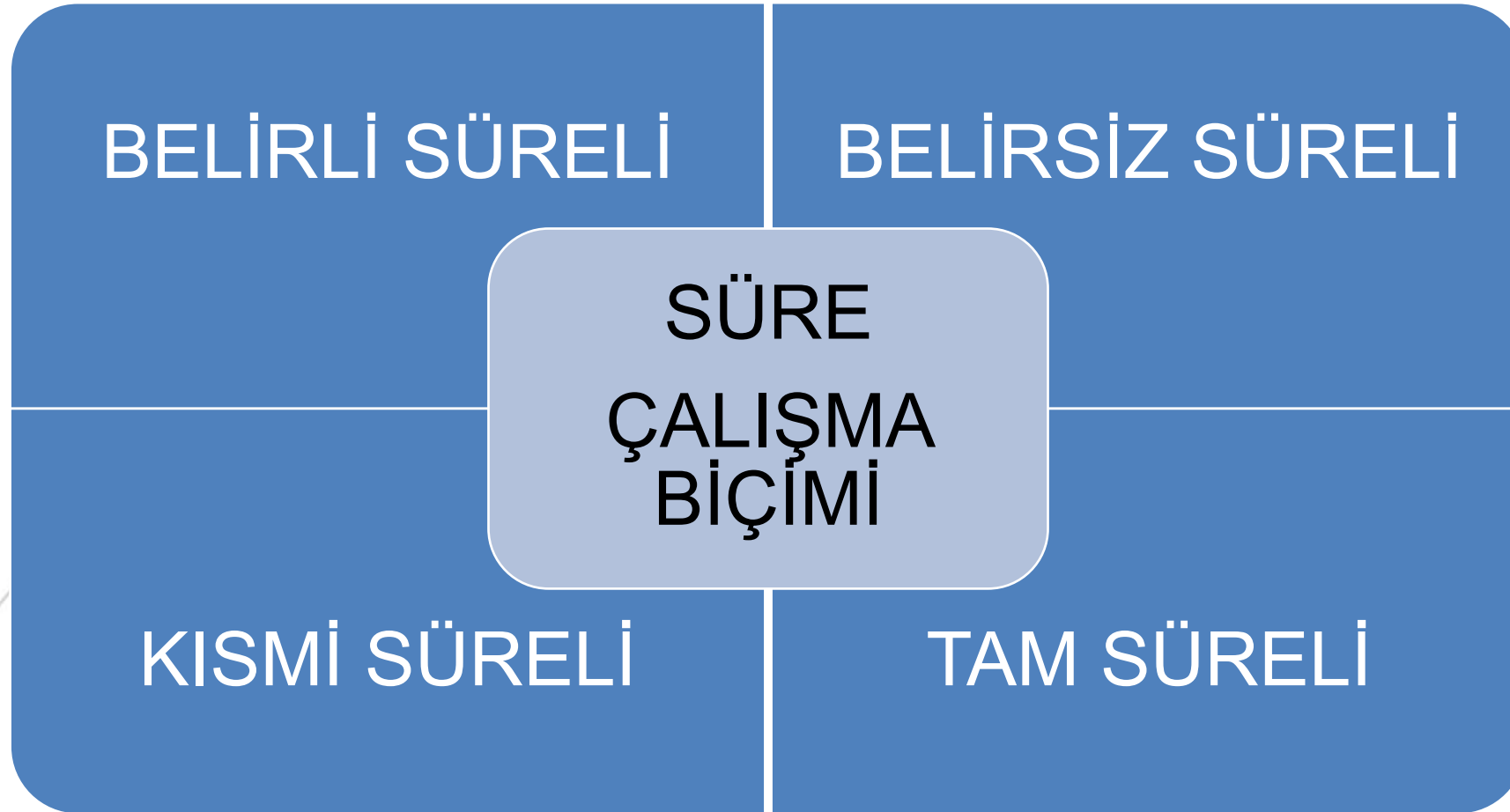
❖ Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

❖ İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir.

❖ Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

❖ Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak

❧ İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.



**Çağrı Üzerine Çalışma-Uzaktan Çalışma-Deneme süreli**

- ❧ 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.
- ❧ 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.

- ❖ İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.
- ❖ Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.
- ❖ İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.
- ❖ Bu kanunun 74 üncü maddesinde (*Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni*) öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu baktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir.

- ❧ 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 çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır
- ❧ Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

- ❧ 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.

| İŞÇİNİN KIDEMİ  | BİLDİRİM SÜRESİ |
|-----------------|-----------------|
| 6 AYDAN AZ      | 2 HAFTA         |
| 6 AY – 1,5 YIL  | 4 HAFTA         |
| 1,5 YIL – 3 YIL | 6 HAFTA         |
| 3 YILDAN FAZLA  | 8 HAFTA         |

Bildirim süreleri içinde işçiye, **günde 2 saatten az olmamak üzere** iş saatlerinde ve ücret kesintisi yapılmadan yeni iş arama izni verilmesi zorunludur.

- ❧ Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde;
- ❧ En az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren,
  - İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından
  - Ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.
- ❧ Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz

Fesih bildirimi yazılı, fesih sebebi açık ve kesin olmalı  
(Md.19)

1 ay içinde dava açma hakkı  
(Md.20)

İşçi lehine sonuçlanırsa 1 ay içinde işe başlatma zorunluluğu  
(Md. 21)

İşe başlatmazsa 4-8 aylık tazminat + 4 aya kadar boшта geçen süre için tazminat  
(Md.21)

| İŞYERİNDEKİ İŞÇİ SAYISI | İŞTEN ÇIKARILACAK İŞÇİ SAYISI |
|-------------------------|-------------------------------|
| 20 – 100                | 10                            |
| 101 – 300               | % 10 ORANINDA                 |
| 301 ve +                | EN AZ 30                      |

-En az **otuz gün önceden** bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmelidir.

- Bildirimde, işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman

❧ Süresi belirli olsun veya olmasın işçi veya işveren;

- Sağlık sebeplerini,
- Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan halleri
- Zorlayıcı sebepleri

göstererek iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

❧ İşveren ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan işçinin iş sözleşmesini kıdem tazminatını ödemedenden feshedebilir.

❧ Bu nedene dayanarak fesih yetkisi olayın öğrenilmesinden 6 işgünü sonra herhalde bir yıl sonra kullanılamaz.

- ❧ Geçici süreli askerlik,
- ❧ Kanundan doğan bir ödev,
- ❧ Hastalık, kaza,
- ❧ Gebelik ve Doğum,
- ❧ Zorlayıcı Sebepler (7 güne kadar),
- ❧ Gözaltına alınma ve tutuklanma hali (17. md. Bildirim sürelerini aşması)

❧ İşyerinde en az bir yıl kıdemi olan bir işçinin;

- Muvazzaf askerlik ödevi dışında silah altına alınma
- Kanundan doğan çalışma ödevi

nedeniyle işinden ayrılması halinde iş sözleşmesi iki ay sonra feshedilmiş sayılır.

❧ Çalışılan her yıl için bu süreye iki gün eklenir fakat 90 günü aşamaz.

❧ Askerlik ve kanuni ödevin bitiminden sonra 2 ay içinde işe alınma talebi olursa 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.

❧ Aksi halde eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

- ❧ İşçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar.
- ❧ Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin (doğumdan sonra 8 haftanın) bitiminde başlar.
- ❧ Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

- ❖ Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.
- ❖ Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.
- ❖ Ücret **en geç ayda bir** ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. \*
- ❖ Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.
- ❖ Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi **beş yıldır**.

- ❖ Ücreti ödeme gününden itibaren **yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında** ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.
- ❖ Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan **en yüksek faiz oranı** uygulanır.
- ❖ Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.
- ❖ İşçilerin aylık ücretlerinin **dörtte birinden fazlası** haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz.

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca [Asgari Ücret Tespit Komisyonu](#) aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

## ASGARİ ÜCRET MİKTARI

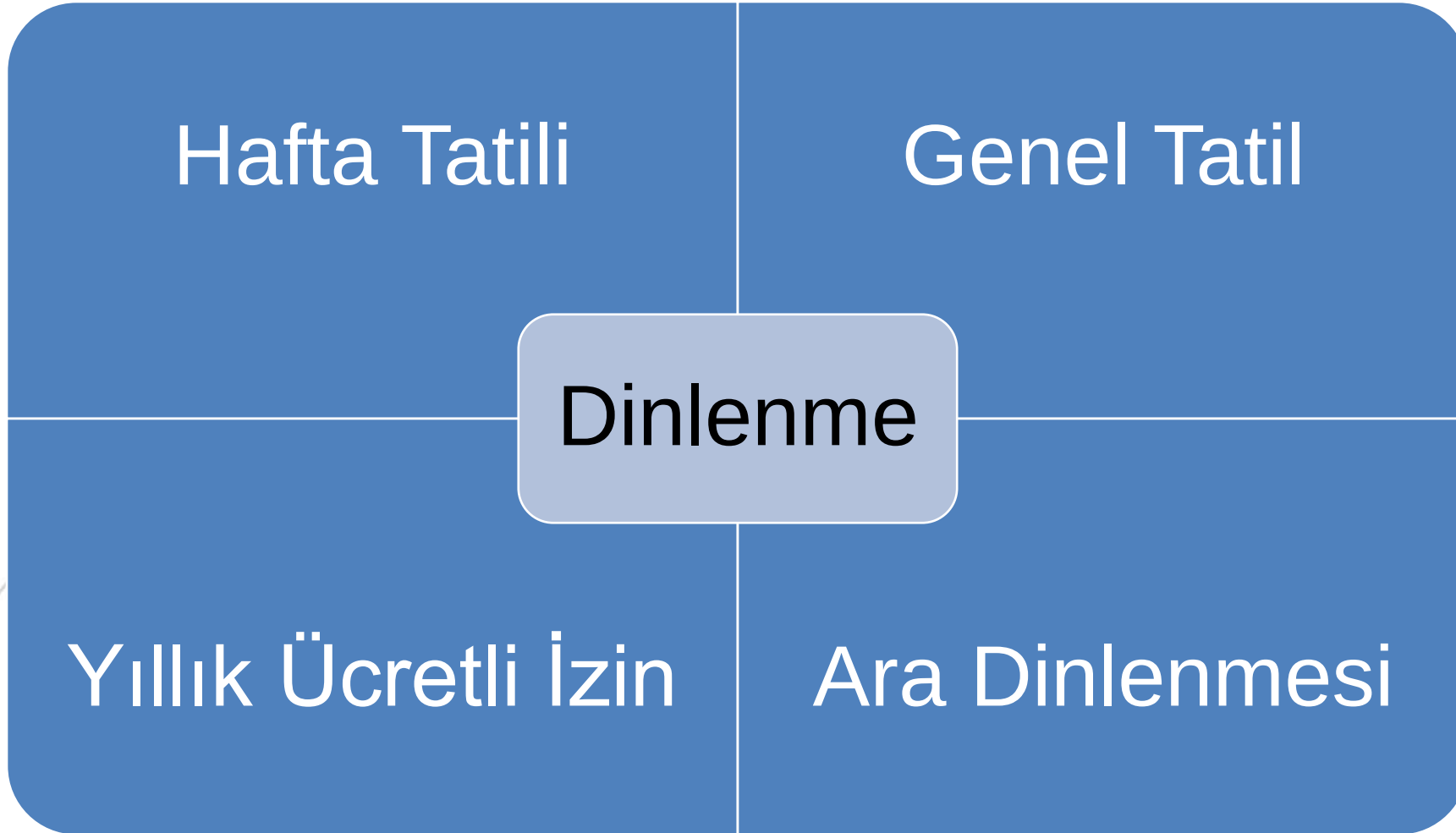
|                   |          |
|-------------------|----------|
| NET               | 1.404.06 |
| BRÜT              | 1.777,50 |
| İSVERENE MALİYETİ | 2.088,56 |

- ❧ Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.
- ❧ Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.
- ❧ Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.
- ❧ Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

- ❖ Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşısa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.
- ❖ Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- ❖ Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.
- ❖ Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.
- ❖ Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz

- ❖ Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.
- ❖ İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.
- ❖ Ancak,
  - turizm,
  - özel güvenlik
  - sağlık hizmeti yürütülen işlerde
- ❖ İşçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.
- ❖ Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.
- ❖ Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

- ❧ Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde **normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması** veya **tamamen tatil edilmesi** ya da **işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi** hallerinde, işveren **iki ay içinde** çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.
- ❧ Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma **sayılmaz.**
- ❧ Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.
- ❧ Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.



| İşçinin Kıdemi               | İzin Süresi |
|------------------------------|-------------|
| 1 – 5 Yıl (dahil)            | 14 gün      |
| 5 yıldan fazla 15 yıldan az  | 20 gün      |
| 15 yıl (dahil) ve daha fazla | 26 gün      |

- ❧ Onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.
- ❧ Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
- ❧ Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.
- ❧ Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır
- ❧ Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Ancak, 53 üncü maddede öngörülen

| Günlük Çalışma Süresi                                              | Ara Dinlenmesi Süresi |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Dört saat veya daha kısa                                           | 15 Dakika             |
| Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) | 30 dakika             |
| Yedibuçuk saatten fazla                                            | 1 saat                |

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

- ❖ On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.
- ❖ On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.
- ❖ Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.
- ❖ Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkrada öngörülen süreleri aşamaz

- ❧ Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.
- ❧ Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

## ❧ Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

- 1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
- 2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
- 3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- 4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
- 5. 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrilmaları nedeniyle,
- Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

❧ 01/01/2017 tarihinden itibaren işçilere ödenecek kıdem tazminatının yıllık tavan tutarı 4.426,16 TL'dir.

Dinlediğiniz için çok teşekkürler.