

**ÇALIŞMA KOŞULLARI  
VE  
ÖZLÜK HAKLARI KOMİSYONU**

**20 SORUDA ÖZLÜK HAKLARIMIZ**

**20 SORUDA ÖZLÜK HAKLARIMIZ**

**2018**

# SUNUŞ

Birçoğumuz çalışma hayatında çeşitli zorluklar, haksızlıklar ile karşılaşyoruz. Kimi zaman haklarımızı bilmediğimizden, kimi zaman yalnız hissettiğimizden, kimi zaman da işimizi kaybetme korkusu duyarak emeğimizin karşılığını alamıyor ve mesleğimizi layıkıyla yerine getiremiyoruz.

İsteklerimiz çok temel. Sigortalı bir iş, insanca yaşayabilmemizi sağlayan ve düzenli ödenen bir maaş, mesleğimizi siyasi ve ekonomik baskılar olmaksızın, etik ilkeler ve bilimsel ölçütler doğrultusunda icra edebilmek, cinsiyet ayrımcılığının, eşitsiz ilişkilerin olmadığı bir çalışma ortamı, yasalara uygun çalışma süreleri, karşılığı verilen fazla mesailer ve her gün elimizden alınmaya çalışılan sosyal haklarımız. Kısacası insanca bir yaşam.

Şehir Plancıları Odası İstanbul Şubesi, Çalışma Koşulları ve Özlük Hakları Komisyonu olarak hazırladığımız bu belge, birçok farklı sektörde çalışan meslektaşlarımızın karşılaşabileceği düşük ücret, esnek çalışma, güvencesizlik, cinsiyet ayrımcılığı, siyasi ve ekonomik baskı gibi sorunlara karşı yasal ve demokratik hakların bilinmesi ve kullanılabilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Şu bir gerçek ki, yalnızca haklarımız bilmek, onları kullanabilmemizi sağlamıyor. Haklarımızı etkin bir şekilde kullanmanın yolu bir arada durmaktan ve örgütlenmekten geçiyor. Bu çalışmanın içinde yer aldığımız olağanüstü koşullarda daha insanca, güvenceli ve onurlu bir hayat sürdürebilmek ve meslektaşlarımız arasında bilgi ve tecrübe paylaşımı ile dayanışma eksenli pratikler geliştirme açısından bir adım olmasını diliyoruz.

# İÇİNDEKİLER

ÇALIŞMA YAŞAMINI BELİRLEYEN YASAL DÜZENLEMELER NELERDİR?

İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR?

DENEME SÜRESİ NEDİR?

ÜCRET NEDİR?

BRÜT MAAŞ NEDİR?

NET MAAŞ NEDİR?

MAAŞ ÜZERİNDEKİ YASAL KESİNTİLER NELERDİR?

GELİR VERGİSİ NEDİR?

KÜMÜLATİF GELİR VERGİSİ MATRAHI NEDİR?

ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ NEDİR?

ÇALIŞMA SAATİ NEDİR?

FAZLA ÇALIŞMA (MESAI) ÜCRETLENDİRMESİ NASIL OLUR?

SGK KODLARI NEDİR?

ÜCRETLİ İZİN NEDİR?

ÜCRETSİZ İZİN NEDİR?

KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

İHBAR SÜRESİ NEDİR?

İHBAR TAZMİNATI NEDİR?

İŞ AKDİNİN FESHİNDE GEÇERLİ SEBEPLER NELERDİR?

MAĞDURİYET YAŞAMAM HALİNDE ODAYA NASIL ERİŞEBİLİRİM?

# ÇALIŞMA YAŞAMINI BELİRLEYEN YASAL DÜZENLEMELER NELERDİR?

Şehir plancıları, serbest şehircilik bürolarında, özel sektördeki farklı iş alanlarında, gayrimenkul sektöründe, akademik kadrolarda, kamu kurumlarında, Oda Merkez ve Şubelerinde ve çeşitli danışmanlık işlerinde çalışmaktadır. Çalıştığımız bu alanlarda, Anayasa temel olmak üzere çalışma yaşamımızı en yakından etkileyen yasalar şunlardır:

- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 657 Sayılı Devlet Memuru Kanunu
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu
- 5393 Sayılı Belediyeler Kanunu
- Özelleştirme Yasaları
- Bütçe Kanunu
- 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
- 6235 Sayılı TMMOB Kanunu
- 3458 Sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun
- Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
- Yük Yasası
- Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
- Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik
- TMMOB Serbest Şehircilik Hizmetleri, Büro Tescil, Mesleki Denetim ve En Az Ücret Yönetmeliği

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR?

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

- İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren; işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.
- Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu hüküm uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# DENEME SÜRESİ NEDİR?

İş sözleşmesiyle bir işyerinde çalıştırılmaya başlanan işçinin, işyerini ve işvereni tanıyarak çalışma koşullarını inceleyebilmesi; işverenin de işçiyi tanıyıp işçinin çalışma sisteminin işyerine uygun olduğuna karar verebilmesi için, iş sözleşmesine yastada belirtilen esaslara göre deneme süresi konulup uygulanabilmektedir.

İş sözleşmesinin belirtilen tarafları, bu sözleşmeye deneme süresi koyup koymamakta serbesttir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15'inci maddesinde, taraflarca iş sözleşmesine bir deneme süresi konulduğunda, bu sürenin en çok iki ay olabileceği, ancak deneme süresinin toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabileceği düzenlenmiştir. Deneme süresi içerisinde taraflar, iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız olarak feshedebilirler. Ancak çalıştığı günler için işçinin ücret ve diğer hakları saklıdır.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**



# ÜCRET NEDİR?

Ücret, en genel tanımıyla işçinin, çalışması karşılığında aldığı paradır. Bir ödemenin ücret sayılabilmesi için mutlaka bir çalışma karşılığında ve para ile yapılmış olması gerekir. Söz konusu bu çalışmanın ücreti hak etmesi için ise mutlaka bir ürün ya da mal ortaya koyması gerekmez. Bir ürün ya da hizmetin, üretilmesinin yanında, tüketiciye sunulduğu son noktaya kadar geçen süreçteki iş ilişkisi içinde ortaya konan tüm fiziksel ve düşünsel emek ücrete tabi olur.

## Ücretin eklentileri nelerdir?

Fazla çalışma ücreti, primler, asa tazminatı, kıdem zammı, aile yardımı, gece zammı, yolluklar, yemek ücreti, ve varsa benzer sosyal yardımlar çıplak ücretin ekleridir.

## Çalışanlara yol ve yemek yardımı veya parası verilmesi zorunlu mudur?

Ücretli çalışanlara ücret dışında ve sosyal yardım niteliğinde ödeme yapılmasına ilişkin bir yasal düzenleme olmayıp tarflar kendi aralarında kararlaştırırlar.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# BRÜT MAAŞ NEDİR?

Brüt maaş, çalışanın bordrosunda görünen, kesintiler ve vergilerin de dahil olduğu işveren tarafından maaş olarak ödenen toplam tutardır.

Brüt maaş çalışanlar için genelde yanıltıcı olabilmekle beraber net maaşla arasındaki farkı hesaplamak için maaş bordrosundaki vergi, SGK primi ve diğer kesintilere bakmak yeterli olacaktır.

Yani brüt maaş, kesintilere tabi olmasından ötürü çalışanın eline geçen değil, çalışanın hak ettiği esas toplam kazancı gösterir."

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**



# NET MAAŞ NEDİR?

Net maaş çalışanın brüt maaşı üzerinden yapılacak olan tüm kesintilerin (SGK primi, damga vergisi, gelir vergisi vb.) yapılması sonucu elde edilen, çalışanın eline geçen net tutardır.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# MAAŞ ÜZERİNDEKİ YASAL KESİNTİLER NELERDİR?

Yasal düzenlemeler gereği, ücretlilerin gelirleri, SSK primi, işsizlik sigortası primi, damga vergisi ve gelir vergisi kesintisine tabidir. Buna göre; herhangi bir çalışanın brüt ücreti üstünden,

%14 oranında SGK primi,

% 1 oranında İşsizlik sigortası primi,

% 0,6 oranında damga vergisi,

Kümülatif gelir vergisi matrahına bağlı olarak % 15-% 35 oranında gelir vergisi kesintisi yapılmaktadır.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# GELİR VERGİSİ NEDİR?

Gelir vergisi, Türk Vergi Sistemi içindeki dolaysız vergilerden biridir ve şahısların elde ettikleri kâr üzerinden devlete ödediği vergiye denir.

Gelir vergisi oranları her yıl aşı itibariyle sıfırlanarak hesaplanan kümülatif Gelir Vergisi Matrahına göre hesaplanır.

14.800 TL'ye kadar % 15

34.000 TL'nin 14.800 TL'si için 2.220 TL, fazlası % 20

120.000 TL'nin 34.000 TL'si için 6.060 TL, fazlası % 27

120.000 TL'den fazlasının 120.000 TL'si için 29.280 TL, fazlası % 35

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# KÜMÜLATİF GELİR VERGİSİ MATRAHI NEDİR?

Kümülatif Gelir Vergisi Matrahı işçinin toplam kazancından primler ve varsa vergiden istisna tutarlar düşüldükten sonra hesaplanan tutarların her yıl Ocak ayından itibaren toplanmasıyla elde edilir.

Toplam Kazanç - SGK işçi prim - İşsizlik İşçi Prim - Varsa vergi istisnaları = Gelir Vergisi Matrahı

Herhangi bir aya ait Kümülatif Gelir Vergisi Matrahı hesaplandıktan sonra üzerinden Gelir Vergisi Dilimleri esasında gelir vergisi kesintisi yapılır.

ÖNCEKİ SORU

İÇİNDEKİLER

SONRAKİ SORU

# ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ NEDİR?

Asgari Geçim İndirimi medeni duruma göre ve çocuk sayısına göre değişiklik gösteren 16 yaşından büyük tüm çalışanların asgari geçimini sağlayacak kısmının toplam gelirinden çıkarılmasıyla vergi dışı bırakılmasıdır. AGİ, işçiye işveren tarafından devlet adına ödenir ve işverenin gelir vergisinden düşülür.

AGİ işçinin yasal hakkıdır. İşverenin işçiye AGİ vermemesi söz konusu olamaz. Bununla birlikte her işçinin hak ettiği AGİ miktarının doğru hesaplanması için Aile Durum Bildirim Formu'nu doldurması ve bu formun özlük dosyasında bulunması gerekir. Bu formda bulunan bilgiler çalışanın sorumluluğundadır.

Ayrıca çalışanın ailevi durumundaki değişiklik, örneğin boşanma, çocuk sahibi olma gibi durumlarda da yine bu formun güncellenmesi için çalışanın işverene başvurması gerekecektir.

**DEVAMI**

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ NEDİR?

## DURUM

Bekar

Evli eşi çalışmayan

Evli eşi çalışmayan 1 çocuklu

Evli eşi çalışmayan 2 çocuklu

Evli eşi çalışmayan 3 çocuklu

Evli eşi çalışmayan 4 çocuklu

Evli eşi çalışmayan 5 çocuklu

## AGİ MİKTARI

152,21 TL

182,66 TL

205,49 TL

228,32 TL

258,76 TL

258,76 TL

258,76 TL

## DURUM

Evli eşi çalışan

Evli eşi çalışan 1 çocuklu

Evli eşi çalışan 2 çocuklu

Evli eşi çalışan 3 çocuklu

Evli eşi çalışan 4 çocuklu

Evli eşi çalışan 5 çocuklu

## AGİ MİKTARI

152,21 TL

175,04 TL

197,88 TL

228,32 TL

243,54 TL

258,76 TL

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**



# ÇALIŞMA SAATİ NEDİR?

4857 sayılı İş Kanunu ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği esaslarına göre genel olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir.

Mola süreleri çalışma saati hesabına dahil edilmez.

Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.

İş kanununda yer alan koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma (mesai) olarak değerlendirilir.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# FAZLA ÇALIŞMA (MESAI) ÜCRETLENDİRMESİ NASIL OLUR?

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 arttırılmış olarak ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar da fazla sürelerle çalışmalardır. Bu durumlarda 45 saate kadar olan fazla çalışmalarda her bir saat %25 arttırılmış, 45 saatin üstüne çıkan her bir saat %50 arttırılmış olarak ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında ücret hesabında belirlenen oranlarda arttırılmış süre olarak ücretli izin alabilir.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# SGK KODLARI NEDİR?

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması – ISCO 08 kapsamında meslek alanları için kodlar belirlenmiş olup Şehir Plancıları için belirlenen meslek kodu 2164.01'dir.

Meslek kodunuzu e-Devlet üzerinden 4A hizmet dökümünüzden kontrol edebilirsiniz.

Tüm Meslek kodlarına erişmek için [TIKLAYINIZ](#)

ÖNCEKİ SORU

İÇİNDEKİLER

SONRAKİ SORU

# ÜCRETLİ İZİN NEDİR?

Ücretli izinler pek çok farklı duruma ve zamana göre karşımıza çıkabilmektedir. **Ücretli mazeret izni, ücretli doğum izni ve ücretli cenaze izni** gibi çeşitli ücretli izinler olduğu gibi tüm çalışanların fazlasıyla aşına olduğu **yıllık ücretli izin** de bu kapsama girmektedir.

Ücretli mazeret iznine yakından bakacak olursak süre bakımından çoğunlukla işveren inisiyatifinde olduğunu ve 3 ila 10 gün arasında kullanılabileceğini söylemek mümkün olur. Bununla birlikte ücretli doğum izni de gebe çalışanlara 4 aylık süre ile verilen bir izin türüdür. Öte yandan ücretli cenaze izni alabilmek için söz konusu cenazede vefat eden kişinin, çalışanın birinci dereceden akrabası olma şartı aranmaktadır.

Bununla birlikte yine İş Kanunu'nun 27. maddesi gereğince işten çıkacak veya çıkartılacak olan çalışana ihbar süresi içinde ve mesai saatleri içerisinde herhangi bir ücret kesintisi yapılmadan iş arama izni verilmesi gerekmektedir.

Kanununun 47. maddesi uyarınca ulusal bayramlar ve genel tatil günleri de ücretli izin kapsamına dahil edilmiştir ve örnek olarak gösterebileceğimiz bir diğer ücretli izin türüdür.

ÖNCEKİ SORU

İÇİNDEKİLER

SONRAKİ SORU

# ÜCRETSİZ İZİN NEDİR?

Ücretsiz izin kavramının tanımı ve nasıl kullanılacağı ile ilgili hususlar kanunda açıkça belirtilmemiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 56 ve 74'te işçiye hak olarak verilen ücretsiz izinler dışında diğer tüm ücretsiz izinlerin tarafların rızasıyla kullanılması gerekmektedir.

Bahsedilen izinlerden Madde 56'da belirtilen, yıllık iznini başka bir şehirde geçirecek olan işçiye, talep etmesi durumunda verilen 4 günlük ücretsiz yol iznidir. Bu izin, gidiş dönüş sürelerinde işçinin yolda geçireceği süreler gözetilerek, işçiye kanunen tanınmış bir haktır. İşçinin talebi durumunda işveren, bu izni vermekle yükümlüdür.

Madde 74'te bahsedilen ise, doğum nedeniyle raporlu olan kadın işçinin, raporu bitiminde talep etmesi durumunda, 6 aya kadar kullanabildiği ücretsiz doğum iznidir. Bu izinler kanunen tanınmış bir hak olduğu için işverenin rızası aranmaz.

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde aksi belirlenmediği sürece işçinin kullandığı diğer mazeret izinleri, işverenin inisiyatifinde, ücretli ya da ücretsiz olarak kullanılabilir.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

Kıdem tazminatı, işçinin çeşitli sebeplerden dolayı işinden ayrılırken işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu gereğince ödemek zorunda olduğu bir tazminat şeklidir. Kendi isteğiyle işten ayrılan kişilere kıdem tazminatı ödenmez. Kıdem tazminatı sayesinde işçilerin gelir ve iş güvenlikleri sağlanmış, gereksiz işten çıkarmaların ve olumsuz etkileyici durumların ortaya çıkmasının önüne geçilmiştir.

Gerekçeleri üç farklı şekilde belirtmek mümkün:

Birincisi; işçi, haklı nedenle iş akdini feshederse kıdem tazminatına hak kazanabilir.

İkincisi; işveren tarafından haksız nedenle yapılan fesih halinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Üçüncüsü; işçinin kanunda belirtilen nedenlerle istifa etmesidir.

**DEVAMI**

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**



# KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

İşçinin askere gitmesi halinde, askerlik başvurusu sonrasında yazılı olarak işverene başvurularak kıdem tazminatı almaya hak kazanılabilir. Kadın işçiler, evlendikten itibaren bir yıl içerisinde yazılı olarak başvuru yaparak iş akitlerini feshedebilir ve kıdem tazminatlarını kazanabilirler.

Kanunda belirtilen emeklilik şartlarını taşıyan işçi, işverene başvurarak kıdem tazminatından yararlanabilir. İşçi, iş akdi devam ederken ölürse, bu da hukuk nezdinde bir istifadır, işçinin mirasçıları işverene başvurarak işçinin kıdem tazminatını almak için gerekli işlemlere başlayabilir.

Kural olarak işten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçi, kıdem tazminatı alamaz. Fakat; iş sözleşmesinin askerlik görevi, emeklilik hakkının elde edilmesi, sağlık problemlerinin işin yapılmasına sürekli bir biçimde engel oluşturduğunun belgelenmesi, işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışlarda bulunması nedenleri ile işçi tarafından feshi halinde (istifa), çalışma süresinin en az 1 yıl olması koşulu ile kıdem tazminatı hakkı kazanmaktadır.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# İHBAR SÜRESİ NEDİR?

İşçilerin bilmesi gereken en önemli konuların başında ihbar tazminatı hakkı gelmektedir. 4857/17 sayılı İş Kanunu gereğince iş sözleşmesini fesih etmek isteyen taraf; feshi yazılı olarak ve çalışma süresinin gerektirdiği bildirim süresine bağlı kalarak diğer tarafa iletmekle yükümlüdür.

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,
- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra feshedilmiş sayılır.

İş sözleşmesini belirlenen bildirim sürelerine uymaksızın fesih eden taraf, söz konusu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak diğer tarafa ödemek durumundadır. Bildirim süreleri bölünemez, kısmen uygulanamaz.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# İHBAR TAZMİNATI NEDİR?

Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin İş Kanununun 13. maddesinde belirtilen esaslara uyulmadan sona erdirilmesi halinde işi terkeden işçi ya da işçinin işine son veren işveren aynı maddede belirtilen bildirim önelerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek durumunda kalacaktır. Bu şekilde ödenecek tazminat uygulamada "ihbar tazminatı" olarak adlandırılmaktadır.

İhbar tazminatı, ihbar öneli verilmemiş işçilere verilmektedir. Eğer, işçiye işyerindeki (aşağıda belirtilen) kıdem süresine göre önceden iş akdinin feshedileceği belirtilmiş ve günlük iki saat iş arama izni kullanılmış ise, ihbar öneli (veya ihbar tazminatı) verilmez. Bunun haricinde, işçinin ölümü, emekli olması, 1475/17-2. bendinde sayılan nedenlerden dolayı iş akdinin bildirimsiz feshedilmesi halinde ihbar tazminatı ödenmesine gerek bulunmamaktadır.

İhbar tazminatı, işçinin iş kanunundan doğan hakkıdır. Çeşitli sebeplerle işten çıkartılan işçiye çalışma süreleri göz önünde bulundurularak verilen tazminattır. İşveren ve işçi akdin feshinde bildirim sürelerine uymak zorundadır. Kendi isteğiyle işten ayrılan işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# İŞ AKDİNİN FESHİNDE GEÇERLİ SEBEPLER NELERDİR?

Bu neden iş küçültme, verimsiz çalışma, gibi bir neden olabilir ve ispat yükümlülüğü işverene aittir. İş Kanununun 19. maddesine göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir biçimde belirtmek zorundadır. Örneğin işçinin yetersizliği veya davranışları nedeniyle işyeri verimini düşürmesi söz konusu olduğunda, işverenin bunu fırsat bilerek akdi derhal feshetmek yerine öncelikle;

Sorun eğer davranışlardan kaynaklanıyorsa işçinin düzeltmesi için işverenin ihtar vermesi, hakkındaki iddialara karşı savunmasını alması

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanıyorsa yine öncelikle savunmasını alması, işyerinin imkanları ölçüsünde eğitim vermesi veya varsa başka bir işe kaydırması,

Ekonomik nedenlerden kaynaklanıyorsa fazla mesailerini kaldırması, çalışma sürelerini kısaltması, işi zamana yayması ve benzeri yollara başvurması ve işten çıkarmayı son çare olarak görmesi gerekmektedir. Bu durum iş güvencesi hükümlerinin ruhuna uygun olacaktır.

**ÖNCEKİ SORU**

**İÇİNDEKİLER**

**SONRAKİ SORU**

# MAĞDURİYET YAŞAMAM HALİNDE ODAYA NASIL ERİŞEBİLİRİM?

Çalışma yaşamında karşılaşılabileceğiniz sorunlar ile ilgili detaylı ve geniş kapsamlı bilgilendirme kılavuzuna [BURADAN](#) erişebilirsiniz.

## TMMOB ŞPO İstanbul Şubesi

Cihannüma Mah. Akdoğan Sok. No:30 D: 6-7,  
34200 Beşiktaş – İstanbul

Tel: (0212) 275 43 67  
Fax: (0212) 272 91 19

spoist@spoist.org  
www.spoist.org

## TMMOB ŞPO İstanbul Şubesi Sosyal Medya Hesapları



<https://www.facebook.com/spoistanbul>



<https://twitter.com/spoist>



<https://www.instagram.com/spoistanbulsube>



<http://yt.vu/+spoist>



<https://issuu.com/sehirplancilariodasiistanbul>