***4857 SAYILI İŞ KANUNU MADDELERİDİR (17.maddenin dahil olduğu kısıma kadar)***

**Ücret**

*Ücret ve ücretin ödenmesi*

 **Madde 32 -** Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

***Ücret hesap pusulası***

 **Madde 37 -** İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

 Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

 Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

 *Fazla çalışma ücreti*

 Madde 41 - 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.

 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.

 İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

 Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

 Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

 Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

*İş Sözleşmesi, Türleri*

 *Tanım ve şekil*

 Madde 8 - 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. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

 *Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi*

 Madde 9 - Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

 *Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri*

 Madde 10 - Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

 *Belirli ve belirsiz süreli 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.

 *Kısmî 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 kısmî süreli iş sözleşmesidir.

 *Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma (1)*

 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 çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.

Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda 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.

**İhbar tazminatı hakkında……..**

*Süreli fesih*

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

İş sözleşmeleri;

 a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

 b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

 c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

 d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

 Feshedilmiş sayılır.

 Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

 **Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.**

**-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------ÖRNEK HESAPLAMALAR**

**Örnekli açıklamalı İhbar Tazminatı Hesaplamasıdır.………………**
**-** 6 aydan az çalışanlar için 2 hafta
**-**6 ay ile 1,5 yıl arası çalışanlar için 4 hafta
**-** 1,5 ile 3 yıl arası çalışanlar için 6 hafta
**-** 3 yıldan fazla çalışanlar için 8 hafta

İhbar süresi tespit edildikten sonra bu süreye karşılık gelen aylık brüt gelir giydirilmiş aylık brüt ücret üzerinden hesaplanır. **Gelir vergisi ve damga vergisi kesintileri yapılır.

Örneğin** son 30 günlük brüt maaşı 2.000 TL olan ve 6 yıl çalışan bir işçiye:
8 haftalık brüt ücreti kadar ihbar tazminatı ödenmelidir,
2.000 / 30 gün = 66,6 TL günlük,
66,6 x 7 gün = 466,2 TL haftalık,
8 hafta x 466,2 = 3.729,6 TL **Brüt İhbar Tazminatı**
Gelir vergisi: 3.729,6 x %15 = 559,44 TL,
Damga vergisi: 3.729,6 x %0.759 = 28,30 TL,
3.729,6 - (559,44 + 28,30) = **3.141,86 TL Net İhbar Tazminatı ödenir.**

**Not.1-Kıdem tazminatı, eski 1475 sayılı iş kanunda düzenlenmiş ve bu kanun birçok maddesi iptal olmasına karşın burada bırakılmıştır. Tanım ve hesaplaması aşağıdadır.**

**Kıdem Tazminatı Tanım Ve Hesaplaması**

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük giydirilmiş brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. **Kıdem tazminatı hesaplanırken sadece damga vergisi kesintisi yapılır.**

Giydirilmiş brüt ücret, işçiye verilen aylık brüt maaşa ikramiye, prim, yol, yemek, yakacak yardımı vb. gibi maddi olanakların eklenmesiyle elde edilen toplam brüt aylık gelirdir.

Aylık brüt ücretinizin 10 bin lira olduğunu ve işyerinde de 8 yıldır çalıştığınızı varsayalım. Kıdem tazminatınızı 80 bin lira (10.000 TL x 8 yıl) olacağını düşünüyorsanız yanılıyorsunuz. Alacağınız tazminat, **51.038,88**  liradır (tazminat tavanı olan **6.379,86**  x 8 yıl). Yani, ister 8 bin lira maaş alın, isterseniz de 15 bin lira; tazminatınız tavan ücret –**ki, bu yıl için 6.379,86 lira**- üzerinden hesaplanacak.

Damga Vergisi Oranı 0,00759

Not.2- Kıdem tazminatı tavanı her yıl değişir. Özellikle yılbaşında bordro hesaplamalarındaki oranlarda değişiklik olacağından mutlaka muhasebe programı parametrelerini kontrol ediniz. Bilgiler yanıltıcı olmaması için kanun metinleri alınmıştır. Kanunlarda değişen maddeler resmi gazetede yayınlandığında tüm basılı kitaplar yanlış olur, en güvenilir güncellikte olan kanunları bu linklerden indirebilirsiniz.

http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Kanunlar.aspx

<https://www.gib.gov.tr/gibmevzuat>