



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 1: İş Hukukunun Konusu ve Uygulama Alanı

İŞ HUKUKUNUN KONUSU

1. İş hukuku hangi konuları kapsar?

Cevap: İş hukuku bağımlı çalışanlar grubu içinde iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerle işverenler arasındaki hukuki ilişkilerin düzenlendiği bir hukuk dalıdır.

2. Toplum içindeki çalışma ilişkileri kaçaya ayrılır? Açıklayınız.

Cevap: Toplum içindeki çalışma ilişkileri bağımlı ve bağımsız çalışma olarak iki ana gruba ayrılabilir. Bağımlı ve bağımsız çalışma arasındaki temel farklılık, kişinin çalışma ilişkisinde sahip olduğu özerkliliktir. Bağımlı çalışanlar, bir başkasının emir ve talimatı altında çalışan kişilerdir. Bağımlı çalışan bir kişinin sözleşmesinde belirlenen sınırlar çerçevesinde hangi işi göreceği, bu işi nasıl göreceği, nerede ve ne zaman göreceği bir başka kişi tarafından belirlenir.

3. Bağımlı çalışan grubu kimlerden oluşur? İş hukukunun inceleme alanına hangileri girer?

Cevap: Bağımlı çalışanlar grubuna işçiler, devlet memurları ve diğer kamu görevlileri dâhildir. Bağımlı çalışanların tamamı, iş hukukunun inceleme alanına girmez. İş hukuku, bir sözleşme ilişkisi çerçevesinde bağımlı çalışan işçiler ile işverenler arasındaki hukuki ilişkileri düzenleyen bir hukuk dalıdır.

4. Bireysel iş hukuku nedir? Çalışma alanları nelerdir?

Cevap: Bireysel iş hukuku, birey olarak işçi, işveren ve devlet arasındaki hukuki ilişkilerin incelendiği hukuk dalıdır. İş sözleşmesinin kurulması, bu sözleşmeden doğan işçi ve işveren borçları, iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesi ve sonuçları, çalışma süreleri, yıllık izinler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gibi konular bireysel iş hukukunun inceleme alanına dâhildir.

5. Bireysel iş ilişkileri hangi kanunlarla düzenlenmiştir?

Cevap: Bireysel iş ilişkileri hukukumuzda esas itibarıyla,

- İş Kanunu,
- Deniz İş Kanunu,
- Basın İş Kanunu ve
- Borçlar Kanunu

tarafından düzenlenmiştir.

6. Toplu iş hukuku nedir? Çalışma alanları nelerdir?

Cevap: İşçi veya işverenlerin kurmuş oldukları sendikaları aracılığıyla girdikleri hukuki ilişkilerin incelendiği hukuk dalı ise toplu iş hukuku olarak adlandırılır. Toplu iş hukuku kendi içinde sendikalar hukuku, toplu iş sözleşmesi hukuku ve toplu iş uyuşmazlıkları hukuku olarak alt dallara ayrılır. İşçi ve işveren sendikalarının kuruluş ve işleyiş esasları, sendikalara üyelik, sendikal hak ve özgürlüklerin korunması sendikalar hukuku altında incelenir. İşçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesinin yapılması, hüküm ve sonuçları toplu iş sözleşmesi hukuku, toplu görüşmelerin

anlaşmazlıkla sonuçlanması halinde başvurulacak barışçı çözüm yolları ve iş mücadelesi araçları olarak grev ve lokavt toplu iş uyuşmazlıkları hukukunun inceleme alanına dâhildir.

İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

7. İş hukukunun tarihsel süreç içerisinde gelişimi nasıl olmuştur?

Cevap: İş hukuku diğer hukuk dallarıyla kıyaslandığında genç bir hukuk dalı olup sanayi devrimiyle doğmuştur. Sanayi devrimi öncesi toplumlarda tarımda ve meslek birlikleri altında örgütlenmiş zanaatkar tipi çalışma biçimleri yaygındı. Sanayi devrimi, çalışmanın toplumsal ilişkilerdeki yeri ve önemini esaslı bir biçimde değiştirmiştir. Sanayi devrimiyle kurulan fabrikalardaki çalışma ilişkilerinin hukuki yapısı Fransız Devrimi sonrası oluşan düşünsel ortamda, özgürlük ve eşitlik değerleri çerçevesinde şekillenmiştir. Özgür ve hukuken eşit bireylerden oluşan bir toplumda işçi ve işveren, sözleşme özgürlükleri çerçevesinde aralarındaki hukuki ilişkiyi düzenleme serbestisine sahipti. Bu gelişmeler sonrasında devletin işçi ile işveren arasındaki sözleşme ilişkisine müdahalesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. İlk defa 1800'li yılların başında çocuk ve kadın işçilerin çalıştırılmasına ilişkin yasaklarla başlayan bu müdahalelerin sayısı zaman içinde artmıştır. Devletin işçi ile işveren arasındaki sözleşme ilişkisine müdahalesinin gerisinde toplumda işçi kesiminin sayıca artması ile ortaya çıkan sorunlar, işçi örgütlerinin baskısı, sosyalist görüşlerin işçi kesimi arasında hızla yayılması, demokrasinin yaygınlaşması ve genel oyun kabulü gibi pek çok neden yatmaktadır.

8. Neden Osmanlı İmparatorluğunda işçi sınıfı geç ortaya çıkmıştır?

Cevap: Osmanlı İmparatorluğu'nda loncalar uzun bir dönem üretim ve çalışma ilişkilerini düzenlemiştir. Çalışma hayatının genellikle tezgâh ve el işlerine dayanması, sanayileşmenin çok çeşitli nedenlerle başlayamaması yüzünden Avrupa'da görüldüğü gibi bir işçi sınıfı uzun bir dönem ortaya çıkmamıştır.

9. Osmanlı İmparatorluğu döneminde çalışma ilişkileriyle ilgili yapılan düzenlemeleri yazınız.

Cevap: Osmanlı İmparatorluğu döneminde çalışma ilişkileri ilk dönemler örf ve adet kuralları çerçevesinde düzenlenirken Tanzimatla birlikte yasal düzenlemelerin sayısı artmıştır. Bu düzenlemeler:

- 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi,
- 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi,
- 1877 tarihli Mecelle'nin çalışma ilişkilerine ilişkin ilgili hükümleri,
- 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ve Cemiyetler Kanunu

bu dönem kabul edilen yasal düzenlemelerin başında gelir.

10. Ülkemizde modern anlamda iş hukukunun gelişim sürecini anlatınız.





HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 1: İş Hukukunun Konusu ve Uygulama Alanı

Cevap: Ülkemizde modern anlamdaki iş hukuku Cumhuriyet'in kurulması ile oluşmuştur. 1924 tarihli Hafta Tatili Kanunu ve 1926 tarihli Borçlar Kanunu bu alandaki ilk kanunlardır. Devletin öncülüğünde ulusal sanayinin oluşmaya başlaması ile 1936 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu bu alandaki ilk özel kanun olup 30 yıldan fazla süreyle uygulanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde çalışma yaşamını düzenleyen çok sayıda kanun kabul edilmiştir. 1947 tarihli sendikalar hukukunu düzenleyen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ile Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, 1952 tarihli Basın İş Kanunu, 1954 tarihli Deniz İş Kanunu bu dönem kabul edilen yasal düzenlemelerin başında gelmektedir. 1961 Anayasası ile sosyal ve ekonomik haklar ilk defa anayasal güvenceye kavuşmuştur.

11. Günümüzde iş hukuku alanında yürürlükte bulunan kanunlar hangileridir?

Cevap: Günümüzde iş hukuku alanında yürürlükte bulunan düzenlemeler:

- 4857 tarihli İş Kanunu,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sayılabilir.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ

12. İş hukukunun temel ilkeleri nelerdir?

Cevap: İş hukukunun temel ilkeleri;

- İşçinin korunması
- Sözleşme serbestisinin sınırlanması
- Yararlılık veya işçi lehine şart
- Kendi kendine yardım

olarak açıklanabilir.

13. İş hukukunun bir hukuk dalı olarak varlık amacı nedir?

Cevap: İş hukuku, bağımlılığın yarattığı sakıncalara karşı işçinin korunması amacıyla ortaya atılmış bir hukuk dalıdır.

14. "İşçi lehine yorum" ne anlama gelir?

Cevap: İş hukuku, bağımlılığın yarattığı sakıncalara karşı işçinin korunması amacıyla ortaya atılmış bir hukuk dalıdır.

İşçinin korunması ilkesi yalnızca işçiyi koruyucu nitelikteki yasal düzenlemelerle hayata geçmez. Güçsüz taraf olan işçiyi korumak amacıyla getirilen normların yorumu ihtiyacı ortaya çıkarsa, yargı işçi lehine yorum yöntemine başvurur. İşçi lehine yorum, iş hukukuna özgü bir yorum yöntem olmakla beraber her yasa kuralının yorumuna açık olmadığı unutulmamalıdır. Herhangi bir yorum gerektirmeyecek kadar açık bir yasal düzenlemenin işçi lehine uygulanması söz konusu olamaz.

15. İşçinin korunmasının sınırı hakkında ne söylenebilir?

Cevap: İşçinin korunması ilkesi sınırsız biçimde işçilere ekonomik ve sosyal haklar sağlamak olarak anlaşılmamalıdır. Bir Anayasa Mahkemesi kararında ifade edildiği gibi, sosyal devlet güçsüzler güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliğe ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü bir devlet anlayışıdır (An. Mah. 28.4.2011, E. 2009/93, K. 2011/73). Dolayısıyla işçinin korunmasının sınırı, toplum yararidir.

16. Üretim yapısını esaslı biçimde değiştiren olgu nedir?

Cevap: Günümüzde iş hukuku, işçinin korunmasının yanı sıra istihdamın korunması ihtiyacını da dikkate almak zorunda kalmıştır. Küreselleşme sonucu artan rekabet, teknolojik gelişmelerin olağanüstü yaygınlaşması, otomasyona geçilmesi, bilişim teknolojisindeki gelişmeler, üretimin yapısını esaslı biçimde değiştirmiştir.

17. Esneklik (esnekleşme) talepleri nedir?

Cevap: İstihdam olanaklarının artırılması ve işsizliğin önlenmesinin çaresi olarak iş hukukunda esnekleşme talepleri ileri sürülmüştür. İş hukukunda esneklikle kastedilen kuralsızlaştırma, bir başka deyişle sözleşme özgürlüğüne daha geniş bir yer bırakarak emredici kuralların etkisinin azaltılması değildir. Esneklik talepleri ile işçinin korunması arasında bir denge kurulması gerekli olup mümkün olduğu ölçüde koruma ve gerekli olduğu ölçüde esneklik içeren çözümler geliştirilmelidir. Bu hassas denge arayışı günümüz iş hukukçularının en önemli sorunlarından biridir.

18. Sözleşme serbestisi nedir?

Cevap: Sözleşme tarafları, kanunun belirlediği sınırlar çerçevesinde hukuki ilişkilerini düzenleme serbestisine sahiptir. Sözleşme taraflarının sahip olduğu, iş sözleşmesi kurup kurmama, sözleşmenin karşı tarafını, sözleşmenin içeriğini ve sözleşmenin şeklini belirleme ve karşılıklı anlaşma yoluyla sözleşmeyi değiştirme ve sona erdirmeye serbestileri, "sözleşme serbestisi" olarak adlandırılmaktadır.

19. İş hukuku açısından sözleşme serbestisinin sınırlanması ilkesi ne anlama gelir?

Cevap: İş hukuku, zayıf durumdaki işçinin iradesinin korunması amacıyla sözleşme serbestisini sınırlayan emredici düzenlemelerle hayata geçmiştir. İş hukukunda sözleşme tarafları, kanunun belirlediği sınırlar çerçevesinde hukuki ilişkilerini düzenleme serbestisine sahiptir. Sözleşme taraflarının sahip olduğu, iş sözleşmesi kurup kurmama, sözleşmenin karşı tarafını, sözleşmenin içeriğini ve sözleşmenin şeklini belirleme ve karşılıklı anlaşma yoluyla sözleşmeyi değiştirme ve sona erdirmeye serbestileri iş hukukunda kanunun emredici hükümleriyle sınırlanmıştır.

20. İş hukukundaki emredici kurallar (hükümler) kaçça ayrılır?

Cevap: İş hukukundaki emredici hükümler mutlak emredici hükümler ve nispi emredici hükümler olarak ikiye ayrılır.



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 1: İş Hukukunun Konusu ve Uygulama Alanı

21. Nispi emredici kurallar (sosyal kamu düzeni kuralları) ne demektir?

Cevap: Nispi emredici kurallar veya sosyal kamu düzeni kuralları, aksi ancak işçi lehine kararlaştırılabilen kurallardır. Bu kurallarla yasa koyucu asgari bir sınır çizmekte, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine olmak kaydıyla bu sınırın üstüne çıkılabilmekte ancak hiçbir biçimde altına inilememektedir. İş hukukundaki düzenlemelerin önemli bir bölümü nispi emredici nitelikteki düzenlemelerdir.

22. Mutlak emredici kurallar (hükümler) ne demektir?

Cevap: Mutlak emredici hükümler aksi hiçbir biçimde kararlaştırılamayan, işçi lehine dahi olsa aksinin kararlaştırılması mümkün olmayan düzenlemelerdir. Kanun koyucu bu düzenlemelerin gerisinde mutlak bir toplum yararı bulunduğu gerekçesi ile sözleşme taraflarına aksi yönde hukuki düzenlemeler yapma serbestisi tanımamıştır.

23. Sözleşme serbestisi açısından Borçlar hukuku ile İş hukuku arasındaki temel prensip farkı nedir?

Cevap: Borçlar hukukuna ait diğer sözleşmelerde esas, sözleşme serbestisi iken iş hukukunda esas, sözleşme serbestisinin sınırlanmasıdır.

24. Bir işyerindeki çalışma koşulları ne şekilde düzenlenebilir?

Cevap: Bir işyerindeki çalışma koşulları hem yasa, hem toplu iş sözleşmesi ve hem de iş sözleşmesi ile düzenlenmiş olabilir.

25. Yararlılık ilkesi veya işçi lehine şart ilkesi nedir?

Cevap: Yararlılık ilkesi veya işçi lehine şart ilkesi uyarınca aynı konuyu düzenleyen birden çok hukuk kuralının bulunması hâlinde işçinin lehine olan düzenleme öncelikle uygulanır. Unutulmamalıdır ki yararlılık ilkesinin uygulanabilmesi için farklı hukuki düzenlemelerin kanunun mutlak ve nispi emredici hükümleri çerçevesinde geçerli olması gerekir. Mutlak emredici bir hükmün işçi lehine aksinin kararlaştırılabilmesi mümkün değildir.

26. Taraflar arasında gerçekleştirilen toplu iş sözleşmesi, işyeri veya işletmedeki işçilerin iş sözleşmelerini nasıl etkiler?

Cevap: Toplu iş sözleşmesi kapsamına aldığı işyeri veya işletmedeki işçilerin iş sözleşmelerini nispi emredici yasa hükmü gibi etkiler.

27. İş hukukunun gelişiminde sendikal mücadelenin sonuçları ne getirmiştir?

Cevap: İş hukukunun gelişiminde sendikal mücadele büyük bir önem taşımıştır. İşveren karşısında tek başına mücadele gücüne sahip olmayan işçiler kendi aralarında birleşerek sendikalar kurmuşlar, sendikalar sayesinde eşit toplu pazarlık gücüne kavuşmuşlardır. Kendi kendine yardım mekanizmaları sayesinde bireysel olarak iş sözleşmeleri ile elde edemedikleri kazanımları elde etmişlerdir.

28. Toplu iş sözleşmesi özerkliği ne anlama gelmektedir?

Cevap: Toplu iş sözleşmesi özerkliği, diğer hukuk dallarında olmayan, iş hukukuna özgü bir özerklik türüdür. Anayasa'nın 53. maddesinde sosyal taraflara anayasal bir hak olarak tanınmıştır. Buna göre, işçi ve işveren sendikaları anayasal toplu sözleşme özerklikleri çerçevesinde işyeri veya işletmedeki çalışma koşullarını âdeta yasa koyucu gibi düzenleme yetkisine sahiptir.

29. Tarafların toplu iş sözleşmesi hükümleri konusunda uzlaşmaya varamamaları halinde problemin çözümü hakkında nasıl bir yol izlenir?

Cevap: Tarafların toplu iş sözleşmesi hükümleri konusunda uzlaşmaya varamamaları halinde ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıkları, grev ve lokavt aracılığıyla tarafların birbirini zorlaması ile çözüme ulaşır. Ancak iş mücadelesi araçlarına başvurmadan önce tarafların barışçıl çözüm yollarının tamamını tüketmesi gerekir (STİSK m.50).

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAYNAKLARI

30. İş hukukunun temel kaynakları kaçta ayrılır?

Cevap: İş hukukunun temel kaynakları, ulusal ve uluslararası kaynaklar olmak üzere iki ana başlığa ayrılmaktadır. Bunlardan ulusal kaynaklar ise, kendi arasında resmi kaynaklar ve özel kaynaklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

31. İş hukukunun resmi kaynakları nelerdir?

Cevap: Resmi devlet kurumları tarafından konulmuş olan kurallar, İş hukukunun resmi kaynaklarıdır. Bunlar:

- Yasama
- Yürütme
- Yargı

olarak açıklanabilir.

32. İş hukukunun özel kaynakları nelerdir?

Cevap: İş hukuku kapsamında bizzat taraflarca oluşturulmuş kurallar, İş hukukunun özel kaynakları arasında yer alır. Bunlar:

- Toplu iş sözleşmesi
- İş sözleşmesi
- İç yönetmelikler
- İşyeri uygulaması
- Yönetim hakkı

olarak açıklanabilir.

33. İş hukukundaki yasama kaynakları nelerdir?

Cevap: Anayasa ve yasalar, yasama kaynakları olarak ele alınır.

34. İş yasalarının uygulanması nasıl olur?

Cevap: İş yasalarının uygulanma biçimi, yine bu yasaların verdiği yetkiye dayanılarak çıkarılan tüzük, yönetmelik gibi idari işlemlerle gösterilir.

35. Hukukumuzda, çalışma hayatına ilişkin en üstte yer alan düzenleme hangisidir?



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 1: İş Hukukunun Konusu ve Uygulama Alanı

Cevap: Çalışma hayatına ilişkin ilke ve esaslar en üst norm olarak Anayasa'da güvence altına alınmıştır.

36. 1982 Anayasası'nda yer alan hangi ilke çalışma hayatına ilişkin temel ilke ve esasları koruma altına almıştır?

Cevap: 1982 Anayasası 2. maddesinde yer alan sosyal hukuk devleti ilkesi ve "iktisadi ve sosyal haklar ve ödevler" başlıklı üçüncü bölümüyle çalışma hayatına ilişkin temel ilke ve esasları koruma altına almıştır.

37. Toplumda çalışanların asgari nitelikte insan onuruna yaraşır bir ortamda ve koşullarda çalışmasını sağlayacak önlemlerin alınması hangi ilkenin bir gereğidir?

Cevap: Toplumda çalışanların asgari nitelikte insan onuruna yaraşır bir ortamda ve koşullarda çalışmasını sağlayacak önlemlerin alınması, sosyal devletin bir gereğidir. Herkes için insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlamayı amaçlayan sosyal devlet ilkesinin etkili olduğu alanların başında çalışma ilişkileri gelir. Toplumdaki bireylerin gerçek anlamda özgür olmalarını engelleyen, sosyal ve ekonomik baskıları ortadan kaldırmayı hedefleyen sosyal devlet, kişilerin maddi ve manevi varlıklarını geliştirmeleri için gerekli koşulları geliştirmekle yükümlüdür.

38. 1982 Anayasası'nda yer alan hangi hak ve özgürlükler, iş hukukunda uygulanma alanı bulur?

Cevap:

- Sosyal ve ekonomik haklar
- Eşitlik ilkesi (m.10)
- Kişi dokunulmazlığı (m.17)
- Angarya yasağı (m.18)
- Haberleşme özgürlüğü (m.22)
- Düşünce ve kanaat özgürlüğü (m.25,26)

gibi anayasal hükümler, bu çerçevede sayılabilir.

39. Türk hukukunda işçi işveren ilişkilerini düzenleyen yasalar nelerdir?

Cevap:

- 4857 sayılı İş Kanunu
- 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin hükümleri
- Deniz İş Kanunu
- Basın İş Kanunu
- Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

40. Tüzük ne demektir?

Cevap: Tüzük, yasanın uygulanmasını göstermek ve yasanın emrettiği işleri belirtmek üzere Danıştay'ın ön incelemesinden geçirilerek Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan hukuk kurallarıdır (AY. m.115). Tüzükler, Cumhurbaşkanı tarafından imzalanır ve Resmî Gazete'de

yayımlanarak yürürlüğe girer.

41. Yönetmelik ne demektir?

Cevap: Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin kendi görev alanlarını ilgilendiren yasaların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere çıkardıkları hukuk kurallarıdır. Hangi yönetmeliklerin Resmî Gazete'de yayımlanacağı yasayla belirtilir (AY. m. 124).

42. Çalışma hayatına ilişkin yönetmelikler nelerdir?

Cevap:

- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği
- İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
- Asgari Ücret Yönetmeliği
- Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik

çalışma hayatındaki yönetmeliklere örnek olarak gösterilebilir.

43. İş hukukunda yargı kaynakları nelerden oluşmaktadır?

Cevap:

- Anayasa Mahkemesi
- Yargıtay
- Danıştay

kararlarından oluşmaktadır.

44. Türk hukukunda, kural olarak, yargı kararlarının özelliği nedir?

Cevap: Türk hukukunda yargı kararları benzer olaylarda kural olarak bağlayıcılık taşımaz.



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 2: İş Hukukunun Temel Kavramları

İŞÇİ

1. İşçi nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 2. maddesine göre iş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişiye işçi denir.

2. Kişinin işçi sıfatı taşımasında belirleyici olan nedir?

Cevap: Kişinin işçi sıfatı taşımasında belirleyici olan iş sözleşmesi ile çalışmasıdır, yaptığı işin niteliği önem taşımaz.

3. Kimler işçi sıfatı taşıyabilir?

Cevap: Kol gücü ile çalışan kişiler işçi olabileceği gibi, zihin emeği ile çalışanlar, hatta sanatsal bir yetenek gerektiren bir işte çalışanlar da işçi olabilir. Teknisyen, temizlikçi, duvar ustası işçi olduğu gibi, mühendis, avukat, genel müdür veya bir özel tiyatrodaki sanatçı da işçi sıfatını taşıyabilir. Uygulamada şirketlerde üretimde çalışan kişiler işçi olarak nitelendirilirken yöneticiler için bu sıfat kullanılmamaktadır. Bu nitelendirme hukuki bir değer taşımayıp iş sözleşmesi ile çalışan herkes işçidir.

4. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca, çırak tanımı nasıl yapılmıştır?

Cevap: Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi olarak tanımlanmıştır.

5. Mesleki Eğitim Kanunu'na göre çırak olabilmenin azami şartları nelerdir?

Cevap: Mesleki Eğitim Kanunu'na göre çırak olabilmek için kişinin ondört yaşını doldurup ondokuz yaşından gün almamış olması (2001 yılında Mesleki Eğitim Kanunu'nda yapılan bir değişiklikle ondokuz yaşından gün almış olanların da yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabileceği belirtilmiştir.) , en az ilköğretim mezunu olması, bünyesi ve sağlığı gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olması gerekir (m.10).

6. Çıraklık süresinin ne kadar devam edeceği kim tarafından belirlenir?

Cevap: Çıraklık süresinin ne kadar devam edeceği Bakanlıkça belirlenir.

7. Çıraklık süresi ne kadardır?

Cevap: Çıraklık süresi en az iki yıl en çok dört yıl devam eder.

8. Çıraklık eğitim süresi sonunda ne olur?

Cevap: Çıraklık eğitim süresi sonunda çıraklar açılacak ilk kalfalık sınavına girmek zorundadır (m.16, f 2). Bu sınav sonrasında kalfalık hakkını elde edenlere kalfalık belgesi verilir (m.17).

9. Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25. maddesinde işverenin çırağına ücret ödeme yükümlülüğü nasıl belirtilmiştir?

Cevap: Mesleki Eğitim Kanunu 25. maddesinde yirmi ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde çırağına asgari ücretin % 30'undan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde

% 15'inden aşağı olmamak üzere bir ücret ödeneceğini hükme bağlamıştır.

10. Çırakları iş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı ne güvence altına alır?

Cevap: Çıraklar her ne kadar işçi niteliği taşımasa da işyerlerinde işçilerle birlikte aynı iş kazası ve meslek hastalığı riskine maruz kalırlar. Bu risklere karşı çıraklar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleriyle güvence altına alınmıştır (İSGK m.2). Böylece işveren işyerindeki iş kazaları ve meslek hastalığı risklerine karşı çırakları da korumak, onlara da gerekli eğitimi ve koruyucu malzemeyi vermek, çırakların alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığını denetlemekle yükümlüdür.

10. Stajyer nedir?

Cevap: İşçi benzeri bir diğer grup, stajyerlerdir. Stajyerler, teorik bilgilere sahip oldukları bir mesleğin uygulamasını izleyerek o mesleğin uygulamasını öğrenmek üzere işyerinde bulunan kişilerdir.

12. Stajyerler, işçilerden ve çıraklardan hangi noktada ayrılırlar?

Cevap: Stajyerler ekonomik bir değer yaratmak üzere işyerinde bulunmadığından işçiden, mesleğin teorik bilgisine sahip oldukları için de çıraklardan ayrılır.

İŞVEREN

13. İşveren nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denilir.

14. İşveren olmanın iki önemli niteliği nedir?

Cevap:

1. İş sözleşmesinin tarafı olma,
2. Sözleşmeden kaynaklanan yönetim hakkını en üst düzeyde kullanma.

15. Gerçek ve tüzel kişi işverenler nedir?

Cevap: Gerçek kişi işveren, hem iş sözleşmesinin tarafı olarak bu sözleşmeden doğan hakların ve borçların sahibi hem de bu sözleşmeden doğan yönetim hakkını en üst düzeyde kullanan kişidir. Tüzel kişi işverenlerde ise tüzel kişi sözleşmenin tarafı olup sözleşmeden doğan emir ve talimat verme yetkisini tüzel kişinin en üst düzeyde organını oluşturan kişiler kullanır.

16. İşveren yönetim hakkı dışında hangi sorumluluklara da sahiptir?

Cevap: İşveren yalnızca yönetim hakkının sahibi değil aynı zamanda sözleşmeden kaynaklanan hukuki sorumluluğu taşır. Yine idari ve cezai sorumlulukların da muhatabıdır. İş sözleşmesinin tarafı olarak işveren, hukuki sorumluluğu taşır. Sözleşmeden doğan hakların ve borçların sahibidir. İş mevzuatında öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi hâlinde idari yaptırımlara muhatap olabilir. Yine işyerinde Ceza Kanunu anlamında suç niteliği taşıyan bir eylemin



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 2: İş Hukukunun Temel Kavramları

gerçekleşmesi hâlinde, örneğin iş kazası neticesinde bir işçinin ölümü veya yaralanması halinde, kasten veya taksirli olarak bu kazaya yol açan gerçek kişi işveren ceza sorumluluğunu taşır.

İŞVEREN VEKİLİ

17. İşveren vekili nedir?

Cevap: İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişilere işveren vekili denir (İK m.2, f.5).

18. Bir kişinin işveren vekili sıfatı taşıması için hangi iki niteliği bir arada taşıması gerekir?

Cevap:

- İşveren adına hareket etme,
- İşin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alma.

19. İşveren vekili olabilmek için ne gerekir?

Cevap: İşveren vekili olabilmek için işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak gerekir. İş Kanunu anlamında işveren vekili sayılmak için işyeri yönetiminin herhangi bir seviyesinde görev almak yeterlidir.

20. Kimler işveren sıfatı taşıyabilir?

Cevap: Usta, ustabaşı, posta başı, formen, fabrika müdürü, nihayet şirketin genel müdürü de işveren vekili sıfatı taşır.

21. İşveren vekillerinin yapmış oldukları eylem ve işlemlerden doğan hukuki sorumluluk kime aittir?

Cevap: İşveren vekillerinin yapmış oldukları eylem ve işlemlerden doğan hukuki sorumluluk, bir başka deyişle haklar ve borçlar işverene ait olmakla beraber, işveren vekilleri görev ve yetkileri çerçevesinde ortaya çıkacak hukuka aykırılıklardan kaynaklanan idari sorumluluğu taşırlar.

ALT İŞVEREN

22. Alt işveren nedir?

Cevap: Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran kişiye alt işveren denir.

23. Taşeronluk olarak da adlandırılan alt işverenlik uygulamalarının gerisinde hangi amaçlar yatmaktadır?

Cevap: Taşeronluk olarak da adlandırılan alt işverenlik uygulamalarının gerisinde uzmanlıktan yararlanma, maliyetlerin düşürülmesi, sendikalaşmanın önüne geçilmesi gibi çeşitli amaçlar yatmaktadır.

24. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için

görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.

25. Alt işveren işçilerinin işçilik alacakları nasıl güvence altına alınmıştır?

Cevap: 6552 sayılı Torba Kanunla Kamu İhale Kanunu kapsamındaki alt işveren işçilerinin işçilik alacaklarını güvence altına alacak hükümler kabul edilmiştir. Yeni düzenlemeler uyarınca alt işveren işçisinin kıdem tazminatı alt işverenlerin değişip değişmediğine bakılmaksızın aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış oldukları toplam süreler üzerinden hesaplanacaktır. Alt işveren işçileri farklı kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde çalıştırılmışsa, çalıştığı son kamu kurumu toplam hizmet süresi üzerinden kıdem tazminatını öder.

26. İki bağımsız işveren arasındaki hukuki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilmesi için hangi şartları taşıması gerekir?

Cevap:

- **İşi veren işveren olmalıdır (Asıl işveren):** İş Kanunu anlamında bir asıl işverenden bahsedebilmek için işi verenin, işveren olması gerekir. Yukarıda gördüğümüz üzere işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir. O halde bir başka kişiye iş yaptıran kişinin işveren olması, işçi çalıştırması gerekir ki bir asıl işverenden bahsedilebilsin. Örneğin kat karşılığı inşaat sözleşmelerinde olduğu gibi işi veren kişinin kendisi o işyerinde başka bir işçi çalıştırmıyor, bütün işi bir başka işverene yaptırıyorsa İş Kanunu anlamında asıl işveren alt işveren ilişkisinden bahsedilemez.
- **İşi alan işveren olmalıdır (Alt işveren):** Bir alt işverenden bahsedilebilmesi için işi alan kişinin de o işte işçi çalıştırması gerekir. İş alan kişi hiçbir işçi çalıştırmaksızın işyerinde sadece kendisi çalışıyorsa bu takdirde işveren dolayısıyla alt işveren niteliği taşımaz.
- **İş asıl işverene ait işyerinde görülmelidir:** Alt işveren işçileri asıl işverene ait işyerinde çalışmaları hâlinde İş Kanunu anlamında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilebilir. Asıl işveren kendi işçileri ile yan yana birlikte çalışan alt işveren işçilerinden de sorumlu kılınmıştır. Fason iş verme biçiminde adlandırılan ve alt işverenin işi kendi bağımsız işyerinde gördüğü hâllerde İş Kanunu çerçevesinde bir asıl işveren alt işveren ilişkisinden bahsedilemez.
- **Alt işveren işçileri sadece asıl işverene ait işte çalışmalıdır:** İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca "... bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 2: İş Hukukunun Temel Kavramları

çalıştıran...” alt işveren açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuştur. Hükümle kastedilen alt işverenin bütün işçilerinin asıl işverene ait işyerinde çalışması değildir. Örneğin 100 işçisi bulunan bir güvenlik şirketinin 100 işçisinin tamamının aynı asıl işverene ait işte çalışması gerekmez. Farklı farklı şirketlerin güvenlik işini üstlenebilir. Önemli olan alt işverenin asıl işverene ait işte görevlendirdiği bir grup işçisinin sadece asıl işverene ait işte çalışması, alt işverenin diğer işlerinde çalışmamasıdır. Bir başka deyişle aynı güvenlik görevlilerinin hep aynı şirketin güvenlik işinde çalışmasıdır.

- **İşin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin bir iş olması:** Alt işveren işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin işlerde iş alan kişidir. Aşağıda inceleneceği gibi bu iş asıl işin bir bölümü veya yardımcı bir iş olabilir. Ancak örneğin otomobil fabrikasının çatısının onarımı gibi işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimi dışındaki bir işin başka bir işverene gördürülmesi hâlinde İş Kanunu anlamında bir asıl işveren alt işveren ilişkisinden bahsedilemez.
- **Alt işverene verilen iş yardımcı bir iş veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir parçası olmalıdır:** İş Kanunu'nda yardımcı işlerin alt işverene verilmesi açısından hiç bir sınırlama getirilmemiştir. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde yardımcı iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl işe bağımlı, asıl iş devam ettikçe devam eden işler olarak tanımlanmıştır (m.3, f.1/ğ). Üretim organizasyonu içinde yer almayan yemek, temizlik, güvenlik, personel taşıma, teknik bakım gibi hizmetler herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın alt işverene verilebilen işler arasındadır.

27. Yargıtay'ın yerleşik içtihadı ve Alt İşverenlik Yönetmeliği uyarınca, asıl işin hangi şartlar altında alt işverene verilebileceği ile ilgili kanunda bir arada aranan iki koşul nedir?

Cevap:

- Asıl iş ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiriyorsa ve
- İşin alt işverene verilmesi işletmenin ve işin gereği olarak nitelendirilebiliyorsa asıl iş bölünerek alt işverene verilebilir (Asıl işin alt işverene verilmesine ilişkin bu sınırlama sadece özel sektör işverenleri için geçerli olup, 01.07.2006 tarih ve 5538 sayılı kanunla 2. maddeye eklenen bir düzenleme ile kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan

veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda asıl işin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın alt işverenlere verilebileceği kabul edilmiştir (İK m.2, f.8,9).

28. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu asıl işveren ile ilgili neyi kapsamaktadır?

Cevap: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu asıl işvereni alt işveren işçilerinin ödenmeyen prim borçlarından ve diğer sosyal sigorta yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumlu tutmuştur (SSGSK m.12, f.son).

29. Bireysel iş hukukunda yer alan kişilerin adları nelerdir?

Cevap:

- İşçi
- İşveren
- İşveren Vekili
- Alt İşveren

30. İşveren vekilinin eylem ve işlemlerinden doğan hukuki sorumluluk kime aittir?

Cevap: İşveren vekilinin eylem ve işlemlerinden doğan hukuki sorumluluk işverenlere aittir.

31. Muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçi başlangıçtan itibaren ne şekilde işlem görür?

Cevap: Muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçi başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak işlem görür (İK m.2, f.8). Bu takdirde taraflar muvazaalı alt işverenlik ilişkisi ile ulaşmak istedikleri amacı elde edemeyecekler, bu şekilde çalıştırılan işçiler başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilecektir.

İŞYERİ

32. İşyeri nedir?

Cevap: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlarla işçinin sürekli biçimde örgütlendiği birime işyeri denir (İK m.2, f.1).

33. Bir işyerini oluşturan maddi ve maddi olmayan unsurlar nelerdir?

Cevap: Bina, arazi, hammadde, makine, alet ve edavat gibi unsurlar işyerinin maddi unsurunu oluştururken; fikri ve sınai mülkiyet hakları, deneyim, müşteri çevresi gibi unsurlar bir işyerini oluşturan maddi olmayan unsurlardır.

34. Bir üretim biriminin işyeri olarak nitelendirilebilmesi için ne gereklidir?

Cevap: Bir üretim biriminin işyeri olarak nitelendirilebilmesi için o birimde mutlaka işçi çalışması gerekir. İşçinin çalışmadığı bir birim İş Kanunu çerçevesinde işyeri olarak nitelendirilemez.

35. Bir işyerinin kapsamında neler yer almaktadır?

Cevap:

- İşin Yapıldığı Yer



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 2: İş Hukukunun Temel Kavramları

- İşyerine Bağlı Yerler
- Eklentiler
- Araçlar

36. İşyerine bağlı yer nedir?

Cevap: İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerinin bağlı yeridir (İK m.2, f.2).

37. Bir birimin işyerine bağlı yer olarak nitelendirilebilmesi için gerekli şartlar nelerdir?

Cevap:

- **Hukuki Bağlılık:** Hukuki bağlılık gereğince birden fazla birimin tek bir işyeri olarak nitelendirilebilmesi için bu birimlerin aynı işveren tarafından örgütlenmesi gerekir. Dolayısıyla farklı işverenlere ait üretim birimleri tek bir işyeri olarak nitelendirilmez. Örneğin arabanın yapıldığı fabrika ile araba farının üretildiği fabrika farklı işverenlere aitse tek bir işyeri bulunduğundan bahsedilemez.
- **Amaçta Birlik:** Amaçta birlik, belirli bir mal veya hizmet üretmek amacıyla yapılan işlerin bağlılığını, birbirini tamamlamasını ve üretimin farklı aşamalarını ifade eder. Mal veya hizmet üretimi için gerekli olan faaliyetlerin gerçekleştirildiği yerler, bu yerler arasında yönetimde birlik de varsa tek işyeri sayılır. Örneğin fabrika ile fabrikanın deposu, boya fabrikası ile boya kutularını üreten birim tek bir işyeri olarak nitelendirilebilir.
- **Yönetimde Birlik:** Bağlı yerlerin tek bir işyeri sayılabilmesi için aranması gereken diğer bir koşul da yönetimde birliktir. Yönetimde birlik, mal veya hizmet üretim işlerinin tek elden yönetilmesidir. Yönetimde birlik unsuru, özellikle işçilerin tek elden yönetilmesi, yönetimde aynı esasların belirlenmesi, işçilerin bordrolarının, işe giriş çıkışlarının tek elden takibi gibi şartlar aranır.

38. İşyerlerinde yer alan neler eklentiler kapsamına girmektedir?

Cevap: İş Kanunu'na göre dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler de işyerinden sayılır (İK m.2, f.2). Eklentiler kanunda sayılanlarla sınırlı olmayıp, örneğin garaj ve otopark yerleri de eklentilerden sayılır.

39. İş Kanunu'na göre hangi araçlar işyerinden sayılır?

Cevap: İş Kanunu'na göre tüm araçlar da işyerinden sayılır. Sabit veya hareketli her türlü araç işyerinden sayılır. İşyerinde kullanılan nakliye aracı, kamyon, otomobil, sabit vinç, greyder, buldozer gibi iş makinaları da araçtır ve işyerinden sayılır.

40. Bir işyeri hangi biçimlerde devredilmiş olabilir?

Cevap:

- İşyerinin satışı,
- Bağışlanması,
- Kiralanması veya
- Özelleştirme veya
- Devletleştirme gibi biçimlerde devredilmiş olabilir.

41. İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca işyeri veya işyerinin bir bölümünün devredilmesi sonucunda ortaya çıkan yasal çerçeve nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca, işyeri veya işyerinin bir bölümü başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

42. İş hukukunun temel kavramı işyeri olmasına rağmen iş yasalarında rastlanan işletme kavramı nedir?

Cevap: İşletme iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesinden oluşan bir ünedir. Örneğin her bir banka şubesi ayrı bir işyeri iken şubelerin oluşturduğu kâr amacı güden bütünlük işletmedir. Benzer biçimde bir işverene ait farklı şehirlerdeki her bir otel farklı işyeri iken, bu otellerin oluşturduğu kâr amacı güden birim işletmedir.

43. İş Kanunu kapsamına giren bir işyerini kuran veya devralan bir işverenin işyeri ile ilgili bir ay içinde yerine getirmesi gereken yükümlülük nedir?

Cevap: İş Kanunu kapsamına giren bir işyerini kuran veya devralan bir işveren işyerini bir ay içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür. (İK. m.3 f.1) İş hukukunda işyeri bildirimleri kurucu nitelik taşımaz. Bir başka deyişle işyerinin bildirilmemiş olması hukuken işyeri olarak nitelendirilmesine engel değildir. Benzer şekilde bir birim bağımsız bir işyeri olarak bildirilmiş olsa dahi yargı tarafından bağlı yer olduğuna karar verilebilir.

44. İş sözleşmelerinin varlığını tehlikeye sokan nedenler neler olabilir?

Cevap: İş yerinin el değiştirmesi, bir başka işverene devri iş sözleşmelerinin varlığını tehlikeye sokan nedenlerden biridir.

45. Devreden veya devralan işveren iş akdini hangi durumlarda feshedebilir?

Cevap: Devralan işveren devirden sonra ancak ekonomik ve teknolojik sebepler yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı takdirde iş sözleşmesini sona erdirebilir.



İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI

1. İş sözleşmesinin tanımı nedir?

Cevap: İş Kanunu uyarınca “iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” (İK m.8, f.1).

2. İş sözleşmesinin unsurları nelerdir?

Cevap:

- Bir İşin Görülmesi: İş sözleşmesinin temel unsuru bir işin görülmesidir. İşin bedenen veya fikren yapılması önem taşımaz. Ekonomik yönden iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışma, iş sözleşmesinin konusunu oluşturabilir.
- İşin Ücret Karşılığında Görülmesi: İş sözleşmesi iki taraf için borç doğuran karşılıklı bir sözleşmedir. İşçi yaptığı iş karşılığında ücrete hak kazanır. Bir işin ücretsiz olarak yapılması taahhüt edildiğinde, iş sözleşmesinin kurulduğundan söz edilemez. Bu noktada ücret unsuru, iş sözleşmesini ahlaki bir ödev olarak veya hatır ilişkisi niteliğinde yapılan işten ayırır.
- Bağımlılık İlişkisi: İşin ücret karşılığı görülmesi, konusu iş görme olan birçok sözleşmede söz konusu olabilir. Bu nedenle ücret karşılığı çalışma tek başına iş sözleşmesinin varlığını göstermez. İş sözleşmesinde işçi; yapılacak işin türü, niteliği, işin yapılma yeri, zamanı ile yöntemi bakımından işverenin talimatları ile bağlıdır. İşveren, yönetim hakkı çerçevesinde vereceği talimatlarla iş edimini düzenlerken işçinin talimatlara uyma borcu bulunmaktadır. İşte bu ilişki kişisel-hukuki bağımlılık olarak adlandırılır.

3. İş sözleşmesini diğer işgörmeye borcu doğuran sözleşmelerden ayırt eden en önemli unsur nedir?

Cevap: Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer işgörmeye borcu doğuran sözleşmelerden ayırt eden en önemli unsurdur.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ

4. İş sözleşmesinin özellikler nelerdir?

Cevap:

- Özel Hukuk Sözleşmesi Olması: İş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesidir. İş sözleşmesi tarafların serbest iradelerine dayanır. İşçi tarafı daima bir gerçek kişidir. İşveren tarafı ise gerçek veya tüzel kişi hatta tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluş olabilir (İK m. 2).
- Kişisel İlişki Kurması: İş sözleşmesi satış ve kira sözleşmesi gibi sözleşme ilişkilerinden farklı olarak taraflar arasında kişisel ilişki kurar. Bu özelliği ile iş sözleşmesinde işçinin kişiliği ön planda olup iş sözleşmesinin işçinin şahsına bağlı bir sözleşme olduğu kabul edilir. İşçinin ediminin eşya veya para olmaması, hizmet ediminin söz

konusu olması ve bunun işçinin şahsı ile ilgili olması nedeniyle, iş görme ve ücret ödeme borçlarının yanında işçi için sadakat ve işverenin talimatlarına uyma; işveren için ise gözetme borcu ve bu kapsamda işçinin sağlığını ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü ile eşit davranma borcu gibi yeni borçlar eklenmiştir.

- Karşılıklı Borç Doğurması: İş sözleşmesi, sözleşmenin her iki tarafını oluşturan işçi ve işveren için karşılıklı borçlar yüklediğinden karşılıklı borç doğuran sözleşmeler arasında yer alır. İşçinin iş görme borcuna karşılık işverenin ücret ödeme borcu temel borçlar niteliğindedir. Bu niteliği ile iş sözleşmesi satım, kira, eser sözleşmeleri gibi karşılıklı borç doğuran sözleşmelerdendir.
- Sürekli Borç İlişkisi Yaratan Bir Sözleşme Olması: İş sözleşmesi ani edimli borç ilişkilerinden farklı olarak taraflar arasında sürekli bir borç ilişkisi doğurur. Ani edimli borç ilişkilerinde edimin yerine getirilmesi ile borcun sona ermesi aynı anda gerçekleşir. Satım sözleşmesi buna örnektir. Oysa iş sözleşmesinde işin ifası belirli veya belirsiz bir süre içinde gerçekleşir ve sözleşmeden işveren için doğan borçlar ücret ödeme, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işçinin kişiliğinin korunması yine zaman içinde tekrarlanan edimler şeklinde ortaya çıkar. İş sözleşmesinin süresinin belirli veya belirsiz olması veya sürenin uzun veya kısa olması sözleşmenin sürekli borç ilişkisi niteliğini etkilemez. Belirleyici olan husus karşılıklı edimlerin süreklilik göstermesidir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

5. İş sözleşmesi türleri nelerdir?

Cevap: Anayasanın 48. maddesinde yer alan sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca tarafların Kanunla getirilen sınırlamalar dâhilinde sözleşmenin türünü ve çalışma biçimini belirleme serbestisine sahip oldukları belirtilmiştir. Bu bağlamda, sözleşmenin süresi ölçüt alınarak belirli veya belirsiz süreli sözleşme kurulabileceği gibi, iş sözleşmesinin tarafları, sözleşme konusu olan işin niteliği dikkate alınarak sürekli veya süreksiz iş sözleşmeleri, çalışma süresi esas alınarak tam süreli veya kısmi süreli iş sözleşmeleri ya da deneme süresi kararlaştırılmasına bağlı olarak deneme süreli iş sözleşmesi kurabilirler. Yine, esnek çalışma modelleri kapsamında tele çalışma, evde çalışma gibi farklı çalışma biçimleri kurulabilir.

6. Sürekli ve süreksiz iş nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 10. maddesinde işin niteliği dikkate alınarak iş sözleşmeleri sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri olarak ikiye ayrılmıştır. Madde uyarınca, “Nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir”.



7. Kanunda sürekli-süreksiz iş ayrımı neye göre belirlenmiştir?

Cevap: Kanunda sürekli-süreksiz iş ayrımı tarafların iradesine değil, işin niteliğine bağlanmıştır. Bu bağlamda işin niteliğine bağlı olarak sözleşme sürekli iş sözleşmesi olabileceği gibi süreksiz iş sözleşmesi de olabilir.

8. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ayrımında belirleyici olan nedir?

Cevap: Sürekli-süreksiz iş sözleşmesi ayrımından farklı olarak belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinde tarafların iradeleri belirleyicidir.

9. Belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasının bağlandığı objektif nedenler nelerdir?

Cevap: İş Kanunu'nun 11. maddesinde "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır" hükmüne yer verildikten sonra, "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" ifadesi ile bu tür sözleşmenin kurulmasında objektif neden gerekliliği kabul edilmiştir.

10. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında yer alan objektif nedenlerden "işin belirli süreli olması" neyi ifade eder?

Cevap: "İşin belirli süreli olması", sözleşmenin yapıldığı anda işçinin üstlendiği işin sona erme tarihinin bilinmesi veya öngörülebilir olmasını ifade eder. Örneğin, bir sergi organizasyonu için işçinin işe alınması, bir konferans organizasyonu için işçinin işe alınmasında ya da bir köprü inşaatı için işe alınmada işin bitim tarihi önceden bilinmekte veya öngörülebilmeyle işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir.

11. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında yer alan objektif nedenlerden "belli bir işin tamamlanması" neyi ifade eder?

Cevap: Belli bir işin tamamlanması kapsamında ise, bir projenin tamamlanması, bir inşaatın tamamlanması, işyerinde bilgisayar donanımının kurulması için işçinin işe alınması örnek olarak verilebilir. İşin tamamlanması ile işçiye olan gereksinim de ortadan kalkacağından bu durum belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması için objektif neden oluşturur. Görüldüğü gibi, belli bir işin tamamlanmasında da tıpkı işin belirli süreli olmasında olduğu gibi işçinin üstlendiği işin geçici süreli olması söz konusudur.

12. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında yer alan objektif nedenlerden "belirli bir olgunun ortaya çıkması" neyi ifade eder?

Cevap: Belirli bir olgunun ortaya çıkması kapsamında, işyerinin normal faaliyeti dışında geçici bir işgücü gereksiniminin ortaya çıkması söz konusudur. Örneğin normal işgücü ile yerine getirilemeyecek bir sipariş alınması veya geçici olarak iş yoğunluğunun artması

durumlarında, işveren bu işin yerine getirilmesi için belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam edebilir.

13. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri arasında ne gibi bir ayrım yasağı düzenlenmiştir?

Cevap: İş Kanunu'nda AB'nin 99/70 sayılı yönergesine paralel olarak belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri arasında ayrım yasağı düzenlenmiştir. Öncelikle 5. maddede eşit davranma ilkesi başlığı altında "İşveren esaslı sebepler olmadıkça...belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz" hükmüne yer verilmiş (İK m.5, f.2), yine 12. maddede "Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz" (İK m.12, f.1) hükmüyle ayrım yasağı düzenlenmiştir. Bu bağlamda, işçinin kıdemi, nitelikleri, işin niteliği gibi ayrımı haklı kılan objektif bir neden bulunmadıkça, işveren belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi ile belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler arasında çalışma koşulları ve diğer hususlar bakımından ayrım yapamaz.

14. İş Kanunu'nda belirli bir zaman esas alınarak yapılacak ödemeye ilişkin nasıl bir düzenleme öngörülmüştür?

Cevap: İş Kanunu'nda belirli bir zaman esas alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler bakımından orantılı ödeme öngörülmüştür. Madde uyarınca; "Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir" (İK m.12, f.2). Bu bağlamda, örneğin bir yıl çalışan belirsiz süreli işçiye T1.000 ikramiye ödenecekse, 6 aylık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye orantılı olarak T500 ikramiye ödenmesi gereklidir. Maddede ayrıca kıdem bakımından ayrım yapılmaması öngörülmüştür. Buna göre; "Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır" (İK m.12, f.2). Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçidir. İşyerinde emsal nitelikte işçi bulunmadığı durumlarda aynı işkolunda çalışanlar dikkate alınır (İK m. 12, f.son).

15. Bir iş sözleşmesi hangi durumda kısmi süreli iş sözleşmesidir?

Cevap: İş Kanunu'nun 13. maddesine göre; "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir". Görüldüğü gibi kısmi süreli çalışmanın tanımında yasal haftalık normal iş süresi olan 45 saat



değil, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli olarak çalışan işçinin çalışma süresi esas alınmıştır. İşyerinde tam süreli çalışan işçinin çalışma süresinin örneğin 40 saat olması durumunda, kısmi süreli çalışma 40 saat dikkate alınarak belirlenecektir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmuyorsa, "...o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır". Kısmi süreli çalışma haftanın bir veya birkaç günü tam gün olabileceği gibi, haftanın her günü belirli bir süre ile de gerçekleştirilebilir

16. İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar için ne tür bir ayırım yasağı getirilmiştir?

Cevap: İş Kanunu'nda tıpkı belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar için de ayırım yasağı getirilmiştir. İş Kanunu'nun 5. maddesinde, "İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, ... farklı işlem yapamaz" hükmüne yer verildikten sonra, 13. maddesinde "Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı farklı işleme tabi tutulamaz" şeklinde aynı esasa yer verilmiştir. Bu bağlamda, işveren örneğin işçilere öğle yemeği sağlıyorsa, kısmi süreli çalışan işçinin çalışma saatlerinin öğle yemeği saatlerinde işyerinde bulunmasını gerektirmesi halinde öğle yemeğinden yararlanması gerekir. Yine, sosyal yardım olarak yakacak yardımı uygulamasından kısmi süreli işçi de yararlandırılacaktır.

17. İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara uygulanacak paraya ilişkin ne tür bir düzenleme yer almaktadır?

Cevap: İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara uygulanacak paraya ilişkin menfaatler konusunda özel düzenleme getirilmiştir. Kanunun 13. maddesine göre; "Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir". Dolayısıyla, kısmi süreli çalışan işçi asgari ücretin veya prim, ikramiye gibi ödemelerin kendisine tam olarak ödenmesini isteyemez. Ancak çalıştığı süreyle orantılı bir talep hakkına sahip olur. Örneğin haftada 45 saat çalışan işçiye yılda 600 kg. kömür yardımı yapılıyorsa, haftada 15 saat çalışan işçi, 200 kg. kömür yardımına hak kazanacaktır.

18. İş Kanunu'nda çağrı üzerine çalışan işçiyi belirsizliklerden korumak üzere nasıl bir düzenleme yer almaktadır?

Cevap: Çağrı üzerine çalışma biçiminde işçi, işveren tarafından ihtiyaç olduğunda çağrıldığından işçinin çağrılıp çağrılmayacağı, çalışma süresi, ücreti ve diğer hususlarda belirsizliğe karşı korunması gereklidir. İş Kanunu'nda bu gereksinim dikkate alınarak özel düzenleme getirilmiştir. Kanunun 14. maddesinin 2. fıkrası gereğince çağrı üzerine çalışmalarda "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 çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır." Hüküm uyarınca tarafların haftada yirmi saatten az çalışılacağını kararlaştırmaları mümkündür. Ancak sözleşmede hiçbir hüküm bulunmuyorsa, en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılacak ve işçi işveren tarafından çağrılın veya çağrılmasın bu sürenin ücretine hak kazanacaktır. Çağrı üzerine çalışan işçinin ne zaman çağrılacağı konusu belirsiz olduğundan, işçinin bir başka işte çalışma veya iş dışındaki zamanları değerlendirme imkânının korunması gerekir. Kanunda bu amaçla işverene çağrıyı belirli bir süre önceden yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Kanunun 14. maddesinin 3. fıkrasına göre, "İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür". Kanunda işçinin her çağrıda çalıştırması gerekli süre de belirtilmiştir. Buna göre; "Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır" (İK m.14, f.son).

19. İş Kanunu'na göre tarafların iş sözleşmesinde deneme süresi öngörmelerinin amacı nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 15. maddesine göre taraflar iş sözleşmesinde deneme süresi öngörebilirler. Bu sürenin amacı, işçinin bu süre içerisinde işyerini, iş koşullarını görerek işyerinde çalışıp çalışmayacağı hakkında karar vermesi; işveren bakımından da işçinin çalışkanlığını, yeteneklerini, mesleki bilgisini anlayarak aynı şekilde iş ilişkisinin devamı konusunda karar verebilmesidir.

20. İş Kanunu'na göre işçi ve işveren tarafları için iş sözleşmesindeki deneme süresi ne kadardır?

Cevap: İş Kanunu'na göre deneme süresi en çok iki ay olabilir. Ancak bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir (İK m.15, f.1).

21. İş sözleşmesinde yer alan deneme süresinin önemi nedir?

Cevap: Deneme süresinin önemi bu süre içinde iş sözleşmesinin kolayca sona erdirilebilmesidir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır (İK m.15, f.2).

22. Takım sözleşmesi nedir?

Cevap: Uygulamada özellikle inşaat ve limanlarda yapılan yük taşıma işlerinde veya tarım kesiminde görüldüğü üzere mevsim ve kampanya işlerinde sıklıkla karşılaşılan takım sözleşmesi, birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı bir sözleşmedir. Takım



sözleşmesinin süresi ne olursa olsun yazılı yapılması gerekir.

23. Geçici iş ilişkisi nedir?

Cevap: İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında karşılıklı hak ve borçlar doğurur. Sözleşme uyarınca işçi iş görme edimini işverene karşı yükümlenir. Ancak geçici iş ilişkisi olarak adlandırılan ve 4857 sayılı Kanunla Türk İş Hukuku mevzuatına giren bu çalışma ilişkisinde işçinin geçici süreyle bir başka işveren için iş görme edimini yerine getirmesi söz konusudur. İşverenin, işçinin onayını alarak işçinin geçici bir süre ile iş görme edimini yerine getirmek üzere işçiyi bir başka işverene devretmesine geçici iş ilişkisi veya uygulamadaki deyimini ile ödünç iş ilişkisi denir.

24. Geçici iş ilişkisinin işçi ve işveren açısından yararları nelerdir?

Cevap: Geçici iş ilişkisinin işçi ve işverenler bakımından bir takım yararları bulunmaktadır. Öncelikle, işletme gerekleri ile fesih nedenlerinin varlığı halinde, işveren iş sözleşmesini feshetmek yerine işçiyi ekonomik krizin etkilerinin sona ermesine kadar bir başka işverene devredebilir. Yine, özellikle işverenin geçici süreyle nitelikli işçi gereksiniminin bulunduğu durumlarda, geçici süreyle bir başka işverenden bu işçiyi temin etmesi mümkün olur. Holding veya şirket gruplarında ayrıca bu yararların dışında, işçinin iş sözleşmesi sona erdirilmeksizin farklı şirketler bünyesinde geçici süreyle çalışarak mesleki bilgisini artırması amaçlanır.

25. İş Kanunu'nda işçinin korunması amacıyla geçici iş ilişkisinin tabi tutulduğu sınırlamalar nelerdir?

Cevap: Öncelikle geçici iş ilişkisinin kurulması işçinin yazılı onayını gerektirir. İş Kanunu'nda bu onayın devir sırasında alınması öngörüldüğünden, daha iş ilişkisi kurulurken sözleşme ile verilen onay geçerli değildir. Kanun'da getirilen ikinci sınırlama, işçinin benzer işlerde çalıştırılmasıdır. Holding veya şirketler topluluğu içindeki şirketler arasında kurulan geçici iş ilişkilerinde bu koşul aranmaz. Ancak bunun dışında, yani bir holding veya aynı şirketler topluluğuna dâhil olmayan işverenler arasında geçici iş ilişkisi kurulması durumunda, işçinin aynı veya benzer işte çalıştırılması koşuluyla geçici iş ilişkisi kurulabilir. Üçüncü koşul kurulan ilişkinin geçici süreli olmasıdır. Amaç bu tür bir ilişkinin kötüye kullanılmasının önlenmesi, geçici işçi çalıştırma görüntüsü altında sürekli işçi çalıştırmanın önlenmesidir. Bu nedenle Kanun'da, geçici iş ilişkisinin altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılacağı, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebileceği hükmüne bağlanmıştır.

26. Geçici iş ilişkisinde ücret ödeme yükümlülüğü nasıl devam eder?

Cevap: Geçici iş ilişkisinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Bununla birlikte geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve

sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur (İK m.7, f.3). Dolayısıyla, işçi ödenmeyen ücretini işverenden talep edebileceği gibi, devralan işverenden de talep edebilir. Yine geçici iş ilişkisiyle devralan işveren nezdinde çalışma sırasında bir iş kazası meslek hastalığı meydana geldiğinde, işçi maddi ve manevi tazminat talebi ile devralan işverene de başvurabilir. Öte yandan, işçinin sigorta primlerinin ödenmemesi halinde Kurum devralan işverenden de bu primlerin tahsilini talep edebilir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

27. İş sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için tarafların neye sahip olması gerekmektedir?

Cevap: İş sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için tarafların hukuki ehliyete sahip olması gerekir. Tarafların ehliyeti konusunda Medeni Kanun'un ehliyete ilişkin hükümleri uygulanır (MK m.9 vd.). Ayırt etme gücüne sahip, ergin olan ve kısıtlı olmayan kişiler iş sözleşmesi yapabilirler. Ayırt etme gücüne sahip olmakla beraber ergin olmayan veya kısıtlı bulunan kişinin yapacağı sözleşmenin geçerliliği veli veya vasisinin izni ya da onayına bağlıdır.

28. İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin şekli için ne tür bir kural benimsenmiştir?

Cevap: İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin şekli için kural olarak şekil serbestisi ilkesi benimsenmiştir. Kanunun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre; "İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir". Kanunda şekil serbestisinin istisnası olarak bazı tür iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu öngörülmüştür.

29. Kanunda yer alan yazılı yapılması zorunlu iş sözleşmeleri nelerdir?

Cevap: Kanunda;

- Belirli süresi 1 yıl veya daha fazla olan iş sözleşmeleri (İK m.8, f.2),
- Çağrı üzerine çalışma sözleşmesi (İK m.14, f.1),
- Takım Sözleşmesi (İK m.16, f.2),
- Asıl işveren alt işveren sözleşmesi, bakımından yazılı şekil zorunluluğu getirilmiştir.

30. İş Kanunu yazılı şekilde yapılması zorunlu olmayan iş sözleşmelerinde işçinin çalışma koşullarında açıklık sağlamak amacıyla işverene verilen yükümlülük nedir?

Cevap: İş Kanunu yazılı şekilde yapılması zorunlu olmayan iş sözleşmelerinde işçinin çalışma koşullarında açıklık sağlamak amacıyla işverene yazılı bir belge verme yükümlülüğü getirmiştir. Buna göre işveren, işçiyi işe başlamasından itibaren en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret ekleri, 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 fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona



ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur (İK m. 8, f.3).

31. İş sözleşmesi yapma yasakları nelerdir?

Cevap:

- Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırma Yasağı
- Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı
- Gece Çalıştırma Yasağı
- Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasağı
- Doktor Raporu Olmadan Çalıştırma Yasağı
- Kadın İşçi Çalıştırma Yasağı
- Yabancılık

32. İş Kanunu'nda engellilerin çalışma yaşamına katılımlarının sağlanması ne şekilde düzenlenmiştir?

Cevap: İş Kanunu'nun 30. maddesine göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır (İK m.30, f.1).

33. İşverenlerin engelli bireyleri çalıştırmalarını teşvik etmesi amacıyla Kanun'da yer alan özel hüküm nedir?

Cevap: İşverenleri engelli çalıştırmada teşvik amacıyla Kanun'da özel hüküm getirilmiştir. Buna göre, özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan engelli sigortalılar ile korumalı işyerlerinde çalıştırılan engellilerin prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sosyal güvenlik primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran veya yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her engellinin prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır (İK m.30, f.6).

34. İş sözleşmesinin geçersizlik kapsamı nedir?

Cevap: İş sözleşmesi yapıldığı sırada tarafların ehliyeti bulunmuyorsa, kanunun aradığı şekil kurallarına aykırı ise, kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına, ahlaka aykırı ise yahut konusu imkânsızsa (TBK m.27) geçersizdir. Borçlar Hukuku'nun genel ilkelerine göre bu halde sözleşme baştan itibaren geçersizdir.



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 4: İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

İŞÇİNİN BORÇLARI

1. İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçları nelerdir?

Cevap:

1. İş görme borcu
 - a. İşin özenle yapılması borcu
 - b. Sadakat borcu
 2. Teslim ve hesap borcu
 3. Düzenlemelere ve talimata uyma borcu
2. İşçinin iş görme borcu nedir?

Cevap: İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu, iş görme borcudur. İşçi, iş görme borcunu kural olarak bizzat ve özenle yerine getirmekle yükümlüdür. Türk Borçlar Kanunu'nun 395. maddesine göre; "Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklediği işi bizzat yapmakla yükümlüdür". İşin bizzat ifası, iş ilişkisinin kişisel ilişki kurmasının ve iş sözleşmesinde işçinin kişiliğinin önem taşımasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Kural olarak işçinin kişisel özelliklerinin önemli olduğu kabul edilerek işçinin işi bizzat yapmakla yükümlü olduğu öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki, işin bizzat ifası, yapılacak işin nitelikli işçi gerektirmesi halinde olduğu gibi, nitelsiz işçi tarafından yerine getirilebilecek olması durumunda da geçerlidir. İş görme borcunun bizzat yerine getirilmesinin sonucu olarak işçinin ölümü halinde sözleşmesi sona erer, mirasçılarla devam etmez (TBK m.440). Kural işin bizzat yerine getirilmesi, başkasına devredilememesi olmakla birlikte, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile aksinin kararlaştırılması mümkündür. Yine "durumun gereğinden" işin üçüncü bir şahıs tarafından görülebileceği anlaşılabilir. Bu haller işçinin üstlendiği iş için bir yardımcı kişi kullanmasında olduğu gibi, işin tamamen bir üçüncü kişiye bırakılması şeklinde de gerçekleşebilir.

3. İşçinin işin özenle yapılması borcu nedir?

Cevap: Türk Borçlar Kanunu'nun 396. Maddesinde "İşçi, yüklediği işi özenle yapmak zorundadır" ifadesiyle öncelikle özen borcu düzenlenmiş, maddenin ikinci fıkrasında ise, "İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür" hükmüyle borcun içeriği somutlaştırılmıştır. Kanunun 400. maddesinde ise, özen borcuna aykırılığın hukuki sonuçları düzenlenmiştir. Madde uyarınca; "İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitim gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur" (TBK m.400, f.1, 2). Özen borcu, işçinin işi ifasında kendisinden beklenen her türlü dikkati, itina ve irade gücünü kullanmasını ifade eder. Özen borcunun içeriği öncelikle objektif olarak belirlenir. Sözleşmenin içeriği, işyerindeki uygulamalar, o iş ve meslek dalında geçerli kurallar ve uygulamalar objektif olarak gösterilmesi gereken özenin derecesini de belirler.

Bununla birlikte, aynı zamanda işçinin nitelikleri işçiden beklenen özenin derecesi ve sorumluluğunun belirlenmesinde dikkate alınacaktır. İşçinin yaptığı iş, işçinin nitelikleri, işin uzmanlık ve eğitim gerektirip gerektirmemesi, işçiden beklenen özenin ve aykırılık halinde sorumluluğun derecesini belirleyecektir. Özen borcuna aykırılık bu noktada bir kusur oluşturur. İşçi kusuruyla işverene verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu zarar, işçinin özensiz davranması nedeniyle ortaya çıkan bir üretim hatası olabileceği gibi (örneğin hatalı mal üretme), işyeri araç ve malzemelerine verilen ve hatta müşterilere ait eşyalara, araçlara verilen bir zarar şeklinde de olabilir. İşçinin fabrika bahçesinde fabrika bahçesinde forkliftle mal taşıran malı müşterinin arabasının üzerine düşürmesi, işyerinin duvarını yıkması gibi. İşçi kural olarak her türlü özeni göstermek zorunda olmakla birlikte, sorumluluğun belirlenmesinde işçinin nitelikleri ile işin özellikleri dikkate alınacaktır. Öyle ki, özel bir eğitim gerektiren bir işte vasıfsız bir işçinin çalıştırılması hâlinde, işçiden beklenecek özenin derecesi ile bu işin eğitimini almış bir işçiden beklenecek özenin derecesi birbirinden farklıdır. Yine, işçinin bilgi ve eğitim düzeyine, tecrübe ve yeteneklerine uygun olmayan bir işte çalışmasında esasen her türlü özeni göstermesi beklenir. Ancak bir zararın ortaya çıkması durumunda, iş için gerekli nitelikler ile işçinin nitelikleri dikkate alınarak sorumluluk tespit edilir.

4. Sadakat borcunun sınırları ve içeriğinin nasıl belirlenir?

Cevap: İşçinin işyerindeki görevi, konumu, işin niteliği gibi hususlar dikkate alınarak her bir iş ilişkisi açısından belirlenir.

5. İşçi sadakat borcunu ihlal etmemek koşuluyla başka bir işte çalışabilir mi?

Cevap: İşçi sadakat borcuna aykırı olmadığı sürece, iş sürelerinden önce veya sonra bir başka işte çalışabilir. Bu çalışma işverenin onayına bağlı değildir. Haftada beş gün azami yasal haftalık iş süresi doldurulmadan çalışılan bir iş yerinde istihdam edilen işçi, haftanın altıncı günü bir başka işyerinde veya iş saatleri dışında başka bir yerde çalışabilir.

6. Sır niteliğindeki bilgilerin işçi üzerindeki yükümlülüğü nedir?

Cevap: Sır niteliğindeki bilgilerin işçi tarafından kendi yararına kullanılması yanında bir başkasına açıklaması da madde kapsamında yasaklanmıştır. İşçinin bu bilgileri kendi yararına kullanması üretim sırlarını kullanarak rakip bir malın üretimini yapmasını, aynı pazarlama tekniklerini kullanarak rakip malları pazarlaması gibi durumlarda söz konusu olacak. Bu gibi hallerde işçi bilinçli olarak sır saklama yükümünü ihlal ederken, yükümün ihlali, ihmali bir davranışla da gerçekleşebilir; sır niteliğindeki bilgiler içeren belgelerin ihmal sonucu açık bırakılmasında olduğu gibi. İş sözleşmesinin sona ermesiyle kural olarak sır saklama yükümü de sona erer. Ancak işverenin haklı çıkarı varsa sır saklama yükümü devam edeceğinden işçi sözleşme sırasında edindiği sırları yine kendi yararına kullanamayacağı gibi başkasına da açıklayamaz.



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 4: İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

7. İşverenin işçiye borçları nelerdir?

Cevap:

1. Ücret ödeme borcu
2. İşverenin işçiyi gözetme borcu
 - a. İşçinin kişiliğinin korunması
 - b. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması
3. Eşit davranma borcu

8. Sadakat borcu nedir?

Cevap: Türk Borçlar Kanunu'nda özen ve sadakat borcu birlikte ele alınmış "İşçi, yüklediği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır" hükmüne yer verilmiştir (TBK m.396, f.1). Sadakat borcu; işçinin işverenin korunmaya değer menfaatlerini, MK m. 2'de temelini bulan doğruluk ve güven ilkesinin gerektirdiği şekilde ve kendisinden beklenebilecek makul ölçülerde koruması ve bu menfaatlere zarar verecek davranışlardan kaçınması şeklinde tanımlanabilir. İşverene zarar verebilecek davranışlar, maddi zarar verecek davranışları içerdiği gibi işyeri düzenini, iş barışını etkileyen davranışları da içerir. Sadakat borcunun sınırları ve içeriği; işçinin işyerindeki görevi, konumu, işin niteliği gibi hususlar dikkate alınarak her bir iş ilişkisi işçiler bakımından belirlenir.

9. Teslim ve hesap borcu nedir?

Cevap: Bu Türk Borçlar Kanunu'nda 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer almayan "Teslim ve Hesap Verme Borcu" düzenlenmiştir. Esasen sadakat borcu kapsamına dâhil olan borç, İsviçre Borçlar Kanunu'na paralel olarak açıklayıcı nitelikte olmak üzere Kanun'a alınmıştır. Türk Borçlar Kanunu'nun 397. maddesine göre; "İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür".

10. Düzenlemeler ve talimata uyma borcu nedir?

Cevap: Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesi uyarınca; "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar". İşçinin düzenlemelere ve talimata uyma borcu, işverenin yönetim hakkının karşısında yer alır. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde, kanunun emredici hükümleri ve sözleşme hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla, işin yapılmasına, işyeri düzenine ilişkin bir takım genel nitelikte düzenlemeler yapabilir veya bireysel talimatlar verebilir. İşveren bu yolla işyeri ve çalışma düzeniyle, iş ilişkisinin içeriğini belirler. İşverenin yönetim hakkı, iş ilişkisindeki bağımlılık unsurundan, dolayısıyla iş sözleşmesinden kaynaklanır. İşverenin işyerine ilişkin genel nitelikteki veya bizzat işçinin gördüğü iş işçinin edimi ile ilgili özel talimatları kanunun emredici hükümlerine aykırı olmadıkça veya sözleşme ile

kararlaştırılan iş koşullarında esaslı değişiklik oluşturmadıkça geçerlidir.

11. Ücret nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 32. maddesi ücreti "genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve parayla ödenen tutardır" şeklinde tanımlamıştır. Tanımda yer alan ilk unsur ücretin yapılan işin karşılığı olmasıdır. Diğer bir ifadeyle iş görme edimini ifa edilmediği hâllerde ücrete hak kazanılamaz.

12. Ücret türleri nelerdir?

Cevap:

1. Zamana göre ücret
2. Parça başına ücret
3. Götürü ücret
4. Yüzde usulü ücret

13. Zamana göre ücreti nedir?

Cevap: Ücretin çalışılan zaman birim alınarak hesaplanması halinde zamana göre ücretten söz edilir. Bu sistemde ücret saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirlenir. Hak kazanılan ücret de saat ücreti, gündelik, haftalık, aylık olarak ortaya çıkar. Bu ücret şeklinde önemli olan kabul edilen birim içinde işçinin çalışması olup, bu süre içinde ne kadar iş çıkarıldığı, diğer bir ifadeyle işin sonucu önem taşımaz.

14. Parça başı ücret nedir?

Cevap: Ücretin üretilen mal veya yapılan işin miktarına göre hesaplanmasına parça başı ücret denir. İşçinin ücretinin, paketlediği kutu sayısı dikkate alınarak saptanmasında, parça başı ücretten söz edilir. Parça başı ücrette, parça sayısı, uzunluk, büyüklük, ağırlık gibi birimlere göre ücret belirlenir.

15. Götürü ücreti nedir?

Cevap: Götürü ücret yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir ücret seklidir. Ancak parça başı ücretten farklı olarak burada birim saptanmasının güç olduğu veya seri yapılması mümkün olmayan birbirine benzemeyen ve genellikle devamlılık göstermeyip bir süre sonra biten işler bulunmaktadır. Örneğin bir evin boyanması, bir makinenin tamiri gibi.

15. Yüzde usulü ücret nedir?

Cevap: Yüzde usulü ücrette işyerinde hizmet edilen müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzdenin eklenmesi suretiyle ücretin müşteriler (üçüncü kişi) tarafından ödenmesi söz konusudur. Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerde veya içki verilen hemen yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek maddelerinin satıldığı yerlerde yüzde usulüne göre ücret sistemi uygulanabilir.

16. Prim nedir?

Cevap: Prim, işçinin üstün bir çaba göstererek nitelik ve nicelik olarak başarılı çalışmasının ödüllendirilmesi amacıyla ödenen ücret eki niteliğindedir. İş sözleşmesiyle



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 4: İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

veya toplu iş sözleşmesiyle işçiye prim ödeneceği kararlaştırılabileceği gibi herhangi bir herhangi bir sözleşmesel yükümlülük olmaksızın işverenin tek taraflı uygulaması ile işçiye prim verilmesi söz konusu olabilir. Herhangi bir sözleşmesel dayanak olmaksızın işveren tarafından işçiye prim ödenmesi, bazı hâllerde bir iş koşulu hâline gelebilir.

17. İkramiye nedir?

Cevap: İşverenin işçilere yaptıkları işten duyduğu memnuniyeti veya işçi- işveren bağlılığını belirtmek için yılbaşı, bayram, işyerinin kuruluş yıldönümü, evlenme, doğum gibi bazı vesilerle verdiği ek bir ücrettir. Türk Borçlar Kanunu'nun 405. maddesine göre; *"İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar"*

18. Aracılık ücreti nedir?

Cevap: Aracılık ücreti, daha çok bazı ticari işletmelerde görülür. İşçinin sattığı mal miktarına veya genel olarak işverene sağladığı değere göre sabit ya da yüzde üzerinden ödenen ücrettir. Türk Borçlar Kanunu'nun 404. maddesine göre; *"İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar"*. Görüldüğü gibi, aracılık ücretine hak kazanma ancak işveren ile üçüncü şahıs arasında aracılık yapılan hukuki işlemin geçerli olarak kurulmasıyla mümkün olabileceğinden, verime göre ücret türleri arasında sayılabilir. Daha çok borsa, sigorta, satış ve hizmet sektöründe uygulama alanı bulur.

19. İşin sonucundan alınan pay ücreti nedir?

Cevap: İşin sonucundan pay alma, işletmenin üretiminden, cirodan veya kârının bir bölümünden işçiye pay alma olanağını sağlayan bir ek ücret ödeme biçimidir. Türk Borçlar Kanunu'nun 403. maddesi uyarınca; *"Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir"*. Görüldüğü gibi, Kanunda üretilen, ciro veya kârdan pay almanın temel ücret yanında bir ücret eki oluşturabileceği düzenlenmiştir. Temel ücretin bu şekilde belirlenmesi mümkün değildir. Zira, çeşitli nedenlerle üretim yapılamaması, cironun düşük olması, kâr edilememesi mümkün olduğundan, işçinin temel ücretinin belirsiz durumlara bağlanması hukuken geçerli görülemez.

20. Şirket ortaklarını ile şirketin karından pay alan işçinin durumu arasında ne fark vardır?

Cevap: Kârdan pay alma işçiye işveren veya şirket ortağı hâline getirmez. Şirket ortakları ortaklık sözleşmesi gereği şirketin kârından pay alır ve ortaklara tanınan haklara sahip olurken, kârdan pay almada işçi sıfatı ile çalışma söz

konusu olup sadece bu payın değerinin talep edilebilmesi mümkün olur. Türk Borçlar Kanunu'nun 403. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca; *"İşçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hallerde, payın hesaplanmasında uyulamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeler incelemesine sunmak, kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yıl sonu kâr zarar cetvelini vermek zorundadır"*.

21. İşçi- işveren arasında ücret miktarı nasıl kararlaştırılır?

Cevap: Sözleşme serbestisi ilkesi gereği, iş sözleşmesi tarafları ücretin miktarını belirlemede kural olarak serbesttir. Ancak anayasal sosyal devlet ilkesi ve iş hukukunda işçinin korunması ilkesi gereği işçiye ödenecek ücretin belirli bir asgari tutarın altında olmaması gerekir. Bu doğrultuda belirlenen asgari ücret işçiye ödenecek en az ücret tutarını ifade eder. Taraflar asgari ücretin altında ücret kararlaştıramaz. Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde de işverenin, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen, sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Uygulamada işçi ücretinin bordrolarda, prim ve vergisel yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla gerçekte ödenenden daha düşük gösterildiği görülmektedir. Uyuşmazlık genelde iş sözleşmesinin sona ermesi ile ödenmesi gereken ihbar ve kıdem tazminatına esas ücretin miktarı bakımından ortaya çıkmaktadır. Yargıtay'a göre, ücreti miktarında uyuşmazlık bulunan bu hâllerde, davacının yaptığı iş ve kıdemi belirtilerek meslek odasından alabileceği ücret sorulmalı ve diğer delillerle birlikte değerlendirilerek hâkim tarafından karar verilmelidir.

22. Asgari ücret nedir?

Cevap: Anayasanın 49. maddesinde devlete çalışanların hayat seviyesini yükseltmek için, 55. maddesinde ise çalışanlara yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alma ödevi getirilmiştir. Asgari ücretin tespiti bu kapsamda devletin ödevleri arasında yer alır. Nitekim Anayasa'nın 55. maddesinin ikinci fıkrasında asgari ücretin tespitine yönelik olarak *"Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur"* hükmü getirilmiştir. Asgari ücret, İş Kanunu'nun 39. maddesi ile 1.8.2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 39. maddesine göre; *"İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun'un 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"*. Görüldüğü gibi asgari ücret sadece İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından değil, iş sözleşmesi ile çalışan tüm



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 4: İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

işçiler bakımından ödenecek ücretin alt sınırını oluşturur. Yönetmeliğin 4/d maddesine göre, “Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını karşılayarak ona asgari bir yaşam düzeyi sağlamaya yetecek ücret” tir.

23. İşçiye ücretin ödenme şekli nasıldır?

Cevap: İş Kanunu’nun 32. maddesi uyarınca ücretin para ile ödenmesi gerekir. Ücretin bono, kupon veya yurttta geçerli parayı temsil ettiği ileri sürülen senet yahut diğer herhangi bir şekilde ödenmesi olanağı bulunmamaktadır. Belirtmek gerekir ki, nakit yani para ile ödeme zorunluluğu temel ücret bakımından geçerlidir. Ücret eklerinin aynı (eşya) olarak ödenmesine herhangi bir engel bulunmamaktadır. İş Kanunu’nun 32. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir”.

24. İşçi ücretinin ödenme yeri nasıldır?

Cevap: İş Kanunu’nda ücretin işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi öngörülmüştür (İK m.32, f.2). 5754 sayılı Kanun’ la 32. maddede yapılan değişiklik uyarınca, çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu’nun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir. Bu konuya ilişkin olarak çıkarılması öngörülen yönetmelik, “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” adıyla 18.11.2008 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır.

25. İşverenin işçiye ücretini ödeme zamanı ne zamandır?

Cevap: İşveren ücret borcunu iş ilişkisinin nitel gereği, kural olarak işçinin iş görmesinden sonra yerine getirir. İş Kanunu’na göre, ücret en geç ayda bir ödenir. Ancak bu süre iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bir haftaya kadar indirilebilir (İK m.32, f.5). İş Kanunu’nda hüküm bulunmama ile birlikte, 95 sayılı ILO Sözleşmesi’ne göre, ücretlerin iş günlerinde ödenmesi zorunludur (Söz m.13, f.1). Ödeme gününün tatile gelmesi hâlinde, ödeme tatili takip eden ilk gün yapılır. İşçinin ücreti, işveren tarafından kanun veya sözleşme hükümlerine uygun olarak hesap edilmez veya zamanında ödenmezse işçi iş sözleşmesine haklı nedenle feshedebilir (İK m.24/II-c).

26. İşçiye ödenen ücretin avans olarak ödenmesi nasıldır?

Cevap: İşçi ücreti, kural olarak işledikten, yani işçi tarafından iş görme ediminin yerine getirilmesinden sonra

ödenir. Ancak işçinin kimi hallerde ücret ödeme zamanından (örneğin ay sonundan) önce ihtiyaç duyması nedeniyle, o güne kadar çalışması karşılığında hak kazandığı miktarı avans olarak talep etmesi mümkündür. Türk Borçlar Kanunu’nun 406. maddesinin son fıkrası uyarınca, “İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür”. Görüldüğü gibi, madde uyarınca işçinin avans talep edebilmesi için öncelikle zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması gereklidir.

27. Ücret hesap pusulası nedir?

Cevap: İşveren, her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir, imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır (İK m.37, f.1). Bu pusulada ödeme tarihi, asıl ücret tutarı, asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler (fazla çalışma ücreti, tatil ücreti, sosyal yardımlar vb.) ve kesintilerin (vergi stopajı, sigorta primi, sendika aidatı vb.) gösterilmesi zorunludur (İK m. 37, f.2).

28. İşçi ücretinin ödenmemesine bağlı hukuki sonuçlar nelerdir?

Cevap:

1. Ödenmeyen ücret ve faizin talep edilmesi
2. İşçi çalışmaktan kaçınabilir
3. İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

29. Boşandığı eşin açtığı nafaka davasında ücretin yarısına el konulması kararını duyan işçi, herhangi bir savunmada bulunabilir mi?

Cevap: Kanunda işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği öngörülürken, nafaka alacaklılarının korunması da hedeflenmiş ve nafaka borcu alacaklılarının haklarının saklı olduğu hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, nafaka alacaklıları varsa dörtte birlik sınırlama olmaksızın ücrete haciz uygulanabilecektir (İK m.35).

30. İşverenin işçiyi gözetme borcu nedir?

Cevap: İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin sadakat borcu karşısında yer alır ve iş sözleşmesinin taraflar arasında sıkı kişisel ilişki kurmasının sonucu olarak ortaya çıkar. Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmelerine ilişkin IV. Bölümü “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığını taşımakta olup esasen bu bölümde işçiyi gözetme borcu düzenlenmiştir. İşçiyi gözetme borcu, işçinin kişiliğinin yanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını da içerir. Bu borç gereği, işveren işyerinde işçinin kişiliğini ve haklı çıkarlarını korumak ve gözetmek, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak zorundadır.

31. İşverenin işçiye eşit davranma borcu nedir?

Cevap: İşverenin borçlarından bir diğer eşit davranma borcudur. Eşitlik ilkesinin temelinde adalet ve hakkaniyet düşüncesi yer alır. Eşitlik ilkesi eşit durumda olanlara eşit davranılmasını öngörür, ayırım yapılmasını yasaklar. Eşit davranma borcunun hukuki dayanağı Anayasanın 10. Maddesindeki eşitlik ilkesi ve İş Kanunu’nun 5.



Sorularla Öğrenelim

HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 4: İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar



maddesindeki eşit davranma ilkesidir. Anayasaya göre; herkes dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptirler. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.





HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 5: İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

1. İş sözleşmesini sona erdiren sebepler nelerdir?

Cevap: İş sözleşmesini sona erdiren sebepler; ‘‘Fesih Dışı Sona Erme Sebepleri’’ ve ‘‘Fesih’’ olmak üzere iki ana başlık altında toplanır. Fesih dışı sona erme sebepleri; sözleşmenin süresinin sona ermesi, ikale ve ölümdür. İş sözleşmesinin sona erme sebeplerinden ikincisi olan fesih ise süreli fesih ve haklı sebeple derhal fesih olmak üzere ikiye ayrılır.

FESİH DIŞI SONA ERME SEBEPLERİ

2. Belirli süreli sözleşmelerin süresinin sona ermesi durumunda, iş mevzuatındaki feshe bağlı haklar doğar mı?

Cevap: Belirli süreli sözleşmelerde, sözleşmenin belirli sürenin dolması sebebiyle sona ermesi halinde, feshe bağlı hakların doğumu söz konusu değildir. Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi feshe bağlı hakların doğumu için aranan ilk şart iş sözleşmesinin fesihle sona erdirilmesidir. Diğer taraftan belirli süreli sözleşmelerde, sözleşme sürenin dolması sebebiyle değil de süre dolmaksızın fesih yoluyla sona erdirilirse ancak bu durumda, diğer şartlarında varlığı halinde feshe bağlı hakların doğumu söz konusu olabilir.

3. Belirli süreli sözleşmenin, sürenin sona ermesine rağmen, taraflarca örtülü olarak sürdürülmesine Borçlar Kanunu'nun bağladığı sonuç nedir?

Cevap: Belirli süreli sözleşmelerde sürenin sona ermesiyle herhangi bir fesih beyanına gerek kalmaksızın sözleşme kendiliğinden sona erer. Fakat taraflar süresi sona eren bu sözleşmeyi devam ettirmek isteyebilirler. Eğer taraflar yeniden belirli süreli sözleşme yapmak istiyorlarsa İş Kanunu'nun 11. Maddesindeki objektif koşulların varlığı gerekecektir. Aksi durumda yine aynı hüküm uyarınca yeniden yapılmak istenen iş sözleşmesi, belirsiz süreli sözleşme sayılır. İkinci bir olasılığın cevabını ise Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmesine ilişkin hükümlerden biri vermektedir. Borçlar Kanununun 430. Maddesi uyarınca; ‘‘Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür’’. Görüldüğü gibi süre sona erdiği halde, taraflar sessiz kalarak sözleşmeyi sürdürmüşler ise artık sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşecektir. Aynı hükmün devamında; ‘‘Sözleşmenin fesih bildirimiyi sona ereceği kararlaştırılmış ve karşı taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür’’ denilerek, yukarıdaki hüküm pekiştirilmiştir. Dikkat edilmelidir ki bu hükümde yer alan fesih, İş Kanunundaki anlamıyla değil de Borçlar Kanunundaki anlamıyla kullanılmıştır. İş Kanunundaki hükümler söz konusu olmaksızın sözleşme tarafı, süresi dolan sözleşmenin sona erdiğini artık devam etmeyeceğini karşı tarafa bildirmektedir. Anlaşılacağı üzere bu hüküm uyarınca; belirli süreli sözleşmede, süre dolmasına rağmen taraflar kararlaştırıldığı gibi fesih beyanında bulunmamışsa yani sözleşmenin devam etmeyeceğine

ilişkin iradelerini ortaya koymayıp sessiz kalmışlarsa, bu sessizlik sözleşmenin devam ettirileceği anlamına gelir ve sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.

4. İkale nedir?

Cevap: İş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile sona ermesine uygulamada ikale denilmektedir. Fesih tek taraflı irade beyanyken, ikale iki taraflı bir anlaşmadır. Anayasada güvence altına alınan sözleşme özgürlüğünün doğal sonucudur.

5. İş sözleşmesini ikale ile sona erdirmek için taraflar nasıl anlaşmalı?

Cevap: İş sözleşmesini ikale ile sona erdirmek için tarafların anlaşması yeterlidir. Bu anlaşmanın açık bir şekilde yapılması şart değildir. İş sözleşmesini sona erdirmeye anlaşması açık olabileceği gibi zımni(örtülü) de olabilir.

6. İkale işveren tarafından iş güvencesine ilişkin hükümleri dolanmak için araç olarak kullanılabilir mi?

Cevap: Tarafların karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmesi, sözleşme özgürlüğünün doğal sonucu olsa da taraflar arasında eşitsizliğin olduğu ve işçinin korunmasının gerektiği iş sözleşmelerinde bu işlem ciddisiorunlar yaratabilmektedir. Zira anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeye ‘‘fesih’’ niteliği taşımadığından, İş Kanunu'nda yer alan feshe bağlı hakların (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, iş güvencesi tazminatı,...) doğumuna engel olur. Kötü niyetli işverenler tarafından, işçinin feshe bağlı haklarını yerine getirmekten kurtulmak için ikale, iş güvencesi hükümlerini dolanacak şekilde kullanılabilir. Bunun önüne geçilmesi için Yargıtay ve Öğreti bazı ilkeler belirlemiştir. Bu ilkelerin temelinde, bir işçinin hak ettiği tazminatlardan hiçbir sebep yokken vazgeçmeyeceği anlayışı yatmaktadır.

7. İş sözleşmesinde işçinin ölümünün sonuçları nelerdir?

Cevap: İşçinin ölümünün iş sözleşmesine etkisi Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu'nun 440. Maddesi uyarınca; işçinin ölümüyle iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Aynı hükme göre işveren işçinin eşine ve ergin olmayan çocuklarına eğer bunlar bulunmuyorsa bakmakla yükümlü olduğu kişilere işçinin bir aylık ücretini vermekle yükümlüdür. Şayet iş ilişkisi beş yıldan fazla sürmüş ise işveren, bu sayılan kişilere iki aylık ücret tutarında ödemedede bulunmalıdır.

8. İş sözleşmesinde işverenin ölümünün sonuçları nelerdir?

Cevap: İşverenin ölümü üzerine doğacak sonuçlar iki farklı olasılığa göre değişmektedir. Borçlar Kanunu'nun 441. Maddesi uyarınca; iş sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişisel özelliği dikkate alınarak kurulmuşsa işverenin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Bu olasılıkta yine aynı hüküm uyarınca işçi işverenin mirasçılarında sözleşmenin erken bitmesi nedeniyle uğradığı zarar için hakkaniyete uygun bir



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 5: İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

tazminat isteyebilir. İkinci bir olasılıkta eğer iş sözleşmesi işverenin kişiliği dikkate alınmadan yapılmış ise işverenin ölümü iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez. İşverenin yerini mirasçısı alır.

FESİH

9. Süreli fesih nedir?

Cevap: Süreli fesih sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih uygulanmaz. Süreli fesih, taraflara belli bir süre önceden fesih iradesini karşı tarafa bildirerek sözleşmeyi sona erdirebilme olanağı veren fesih türüdür. Süreli fesihle iş sözleşmesi taraflardan birinin fesih beyanında bulunduğu anda sona ermemekte, kanunda öngörülen süreler boyunca sözleşme geçerliliğini korumaktadır.

10. İş Kanunu'nun 17.maddesinde yer alan fesih bildirim süreleri nelerdir?

Cevap: İş Kanunu'nun 17.maddesi uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmeleri,

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, fesih bildiriminden diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, fesih bildiriminden diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, fesih bildiriminden diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, fesih bildiriminden diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

11. İş Kanunu'nun 17.maddesinde yer alan fesih bildirim süreleri kimler için getirilmiştir?

Cevap: Belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih beyanı ile sona erdirmek isteyen taraf, İş Kanunu'nun 17. Maddesinde yer alan fesih bildirim sürelerine uymak zorundadır.

12. İş Kanunu'nun 17.maddesindeki ihbar sürelerini(fesih bildirim sürelerini) iş sözleşmesinin tarafları değiştirebilir mi?

Cevap: İş Kanunu'na göre ihbar süreleri asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Dolayısıyla taraflar, yasal düzenlemeyi aşan ihbar süreleri belirleyebilirler. Burada dikkat edilmesi gereken ihbar sürelerinin asgari olduğudur. Üç yıldan fazla iş ilişkisinin sürdüğü belirsiz süreli bir iş sözleşmesi taraflar aralarında kararlaştırırsa bile fesih beyanından itibaren sekiz haftalık ihbar süresi (fesih bildirim süresi) dolmadan önce sona eremez.

13. Belirsiz süreli iş sözleşmesinde taraflardan birinin diğer tarafa yaptığı fesih bildiriyle başlayan ihbar süresi içerisinde işçinin kullandığı iş arama izni nedir?

Cevap: Fesih bildiriminden kullanılması ile başlayan fesih bildirim süresi içerisinde işçi herhangi bir değişiklik olmaksızın çalışmasını sürdürür. Fesih bildiriyle değişen tek şey ise artık fesih tarihinin biliniyor olması ve

işçinin çalışmasını sürdürebilmek için bu tarihe kadar iş aramasının gerekliliğidir. Bu gerekliliği karşılamak adına İş Kanunu madde 27 işverenin, ihbar süresi içerisinde iş arama izni işçiye vermek zorunda olduğunu belirtmiştir. İşçiye verilecek bu izin aynı hüküm gereği günlük iki saatten az olamaz ve işçi bu izni işverene bildirerek işten ayrılacağı günle birleştirmek şartıyla iş arama izni saatlerini toplu olarak da kullanabilir. İşveren ihbar süresi içerisinde işçiye iş arama izni vermediği takdirde, işçi bu süreye denk gelen ücretini toplamda %300 zamlı alır.

14. Peşin ödeme yoluyla iş sözleşmesini fesih hakkı sözleşmenin hangi tarafına tanınmıştır?

Cevap: Peşin ödeme yoluyla fesih bildirim süresini beklemeksizin sözleşmeyi sona erdirmek hakkı sadece işverene tanınmıştır. İş Kanunu'nun 17. Maddesinin 5. Fıkrası uyarınca işveren bildirim süresine ilişkin ücreti peşin vererek iş sözleşmesini feshedebilir. Bu olasılıkta işçi, bildirim süresi boyunca çalıştırılmayacak ancak iş sözleşmesi yine fesih bildirim süresi sonunda sona erecektir. Bu sebeple bu süre boyunca gerçekleştirilecek haklardan işçi yararlandırılmalıdır. Diğer taraftan işçi belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih yoluyla sona erdirmek istiyorsa ihbar süresini çalışarak doldurmak zorundadır. Aksi bir durumda işverene ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür. Elbette ki sözleşmeyi fesheden işçiye daha fazla çalıştırmak istemeyen işverenin kendi lehine olan bu süreden feragat etme hakkı da mevcuttur.

15. Usulsüz feshin sonucu olan ihbar tazminatı nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 17. maddesinde, bildirimli feshin nasıl olacağına ilişkin kurallar belirlenmiştir. Bildirimli fesih usulüne aykırı davranış, feshi usulsüz feshin hâline getirir. Bu aykırılık, bildirim sürelerine hiç ya da gereği gibi uyum sağlamak şeklinde gerçekleştirilebileceği gibi işçinin bir yıldan fazla çalışmasına rağmen hak ettiği kıdem tazminatının verilmemesi şeklinde de gerçekleşebilir. İşçinin hak ettiği kıdem tazminatı verilmiş ve fesih sürelerine uyulmuş ise fesih usulüne uygundur. Usulsüz fesih, tıpkı usule uygun yapılmış fesih gibi iş akdini sona erdirir. Ancak usule uygun olandan farklı olarak ihbar tazminatının doğmasına neden olur. Buna göre, bildirim önelerine uygun davranmadan sözleşmeyi fesheden taraf, diğer tarafa, bildirim sürelerine denk gelen ücret tutarında (götürü nitelikte) ihbar tazminatı ödemek zorundadır. İhbar tazminatından işçi veya işveren olduğuna bakılmaksızın usulsüz fesihle bulunan iş akdi tarafı sorumlu olacaktır. Ancak usulsüz fesih nedeniyle, götürü olarak hesaplanan ihbar tazminatını aşan bir zarara uğrayan taraf, bu aşkın zararını ispatlamadıkça tazminini isteyemez.

16. Fesih hakkının kötüye kullanılması sonucu doğan kötü niyet tazminatı nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 17. maddesine göre usulüne uygun fesih için bildirim sürelerine uymak ve hak edilen tazminatları ödemek yeterlidir. Ancak 17. madde, süreli feshin kötüye kullanılmaması gerektiğini,



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 5: İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

aksi hâlde işverenin kötü niyet tazminatı ödeyeceğini düzenlemiştir. Buna göre, "...fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir." Gerçekten de bazı işverenler İş Kanunu'nun kendilerine tanıdıkları belirsiz süreli iş sözleşmesini sebep göstermeksizin usulüne uygun feshetme olanağını kötüye kullanmaktadır. Örneğin; işçinin kanunun kendisine yüklediği yükümlülükler uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranan işvereni yetkili kurumlara şikayet etmesi sebebiyle işverence fesih yoluyla işine son verilmesi mümkündür. İşveren bu olasılıkta fesih ihbar sürelerine uysa ve hak ettiği kıdem tazminatını ödeye yani kısacası usulüne uygun fesih yapsa dahi fesih hakkını kötüye kullandığı için işçinin kıdemine uygun bildirim süresinin üç katı tutarındaki kötü niyet tazminatından sorumludur. Kötü niyet tazminatını talep edebilmek için işçinin zarara uğramış olması gerekmez. Tıpkı ihbar tazminatı gibi kötü niyet tazminatı da götürü olarak belirlenmiştir. Fesih hakkını kötü niyetli kullanan işveren aynı zamanda fesih bildirim sürelerine de uymamışsa hem kötü niyet hem de ihbar tazminatından sorumlu olacaktır. Diğer taraftan işçide iş sözleşmesini kötü niyetle feshedebilir. Bu olasılık İş Kanunu tarafından ayrı bir hükümlerle korunmamıştır. Bu sebeple işçinin kötü niyetli feshine maruz kalan işveren uğradığı zararın tazmini için Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine başvurulmalıdır.

17. Sendikal tazminat nedir?

Cevap: En çok karşılaşılan kötü niyetli fesih türü işçinin bir sendikaya üye olması sebebiyle iş sözleşmesinin feshidir. Gerek sendika üyesi olması gerekse sendika faaliyetlerine katılması sebebiyle işten çıkarılan işçinin kötü niyet tazminatı isteme hakkı vardır. Bu nokta da kanun koyucu Anayasal bir hak olan sendikalaşma hakkını korumak adına sendikal saikle yapılan iş sözleşmesinin feshi nedeniyle doğan kötü niyet tazminatını sendikal tazminat adı altında Sendikalar Kanunu'nda düzenlemiştir. Bu kanunun 31. Maddesi uyarınca; "...Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi hâlinde... ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz." Anlaşılacağı üzere sendikal tazminat kötü niyet tazminatının özel bir halidir. Kanun koyucu kötü niyetli fesihlerde saikin sendikal olmasına daha ağır yaptırımlar öngörmüştür. İşçinin sendikal tazminatı kazanması için kötü niyet tazminatında olduğu gibi zarara uğraması gerekmez. Sendikal tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamayacağı gibi yasanın verdiği yetkiyle hakim sendikal tazminatı işçinin bir yıllık ücretinin üzerinde de belirleyebilir.

18. İş güvencesi nedir?

Cevap: İş güvencesi işçilerin feshe karşı daha iyi korunmaları için İş Kanununa eklenmiş bir kurumdur. İş kanunuyla herhangi bir sebep göstermeksizin iş sözleşmesini feshetme olanağına sahip olan işverenlerin bu haklarını kötüye kullandıklarını yukarıda belirtmiştik. Bunun bir yaptırımı olarak getirilen kötü niyet tazminatı

ise işçiler açısından ciddi ispat sorunları yarattığı için iş akitlerinin işverenlerce kötü niyetle feshedilmesini engellememiştir. Bu sebeple işçilerin korunması için getirilen iş güvencesi sayesinde yasal koşullar oluşmadan işlerinden çıkarılan işçiler yasal koşulların oluşması halinde işlerine iade edilebilme olanağına kavuşmuştur.

19. İş güvencesinin kapsamı nedir?

Cevap: İş güvencesi ile getirilen feshe karşı koruma sistemi, çalışma yaşamı içindeki tüm işçi ve işyerlerine uygulanmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu, güvencenin uygulama alanını sınırlandırmıştır. Mevcut yasal düzenlemede yer alan iş güvencesi hükümlerinden, yani İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinden yararlanabilmek için işçi ve stajyer için getirilen sınırlandırıcı koşulların sağlanmış olması şarttır. Kanun, ancak 30 (tarım işlerinde en az 50) veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler kapsamına almış ve söz konusu işçilerinde en az altı aylık kıdemli olması şartını getirmiştir. Ayrıca kanun uyarınca iş güvencesinden yararlanmak isteyen işçinin yukarıda belirtilen işyerlerinde çalışması ve en az altı aylık kıdemli olması şartlarının yanında belirsiz süreli sözleşmeyle çalışması ve kanunun belirttiği işveren vekillerinden olmaması gerekir. İş güvencesi kapsamına girmek için gerekli olan altı aylık kıdem süresinin nasıl hesaplanacağına yasada açıklık getirilmiş ve bu sürenin hesaplanmasında aynı işverenin bir veya birden fazla değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilerek hesaplanacağı kabul edilmiştir. Kanun altı aylık kıdem olan işçinin iş güvencesinden yararlanabileceğini öngördüğünden, bu sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Altı aylık kıdem süresinin bildirim önellerisonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir. Öte yandan, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, işçinin iş güvencesinden yararlanma şartının varlığını araştırırken işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde bu yerlerdeki toplam işçi sayısı dikkate alınmaktadır. Diğer taraftan yasanın iş güvencesi kapsamı dışında bıraktığı işveren vekilleri, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları (örneğin şirket genel müdürü ve yardımcıları) ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Burada dikkat edilmesi gereken önemlibir nokta bulunmaktadır. O da işletmedekinden farklı olarak işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamı dışında tutulabilmeleri için, mutlaka işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip olmaları gerekir. Dolayısıyla, işyerinin bütününe yöneten bir işveren vekili işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisine sahip değilse, iş güvencesinden yararlanabilir. Oysa işletmede ise işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları bu yetkiye sahip olsalar da olmasalar da iş güvencesi kapsamı dışındadırlar. İş güvencesinin kapsamını sınırlandıran koşullar sadece işçilere ilişkin değildir. Yasada, işyerlerine ilişkin olarak da bir



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 5: İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

sınırlandırma getirilmiştir. Buna göre bir işyerinde iş güvencesikorumasından yararlanabilmek için en az otuz işçi çalıştırılması gerekir. Dolayısıyla bir işçibireysel olarak güvenceden yararlanabilme koşullarını sağlasa da (belirsiz süreli sözleşme ile altı aydan fazla süredir çalışsa da), çalıştığı işyerinde otuzdan az işçi çalışıyorsa güvenceden yararlanamaz.

20. İş güvencesine dahil olan işçiyi işten çıkarmak için gösterilmesi zorunlu olan geçerli fesih sebepleri nelerdir?

Cevap: İş güvencesi kurumunun hukukumuzda girmesiyle birlikte süreli fesih usulünde önemli değişiklikler olmuştur. Bu değişikliklerden birisi, daha önce 17. maddeye göre işverence yapılan süreli fesih bildirimlerinde aranmayan fesih sebebigösterme zorunluluğunun, güvence kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin süreli fesihinde aranacak olmasıdır. İşveren iş güvencesi kapsamındaki işçiyi işten çıkarmak istediğinde geçerli fesih sebeplerinden birini yazılı olarak mutlaka göstermek zorundadır. İş Kanunu'nun 18. Maddesi uyarınca; "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemli olan işçinin belirsiz süreli sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." İş Kanunu'nun gerekçesinde, hükme objektif ölçülere uygun bir içerik kazandırabilmek için bazı örnekler verilmiştir. Bu örnekler geçerli sebep kavramının ve bu kavrama ilişkin İş Kanunu'nun 18. Maddesinin anlaşılabilmesi için iyice kavranmalıdır. Kanun koyucu İş Kanunu'nun 18. Maddesinin 3. Fıkrasında ayrıca geçerli fesih sebebi oluşturmayacak bazı halleri önemi itibariyle hükümde açıkça sıralamıştır. Bu hüküm uyarınca;

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,
- 74. Maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- Hastalık veya kaza nedeniyle 25. Maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık, geçerli fesih sebebi oluşturmaz.

Son olarak belirtilmelidir ki işveren için iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akdini feshederken göstermek zorunda olduğu geçerli sebep yükümlülüğü işçi için hiçbir olasılıkta söz konusu değildir. İşçi sebep göstermek zorunda olmaksızın iş akdini feshedebilir.

21. İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş akdinin feshi usulü, iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin iş akdinin feshi usulünden hangi noktalarda farklılık gösterir.

Cevap: İlk olarak belirtilmelidir ki iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş akdinin feshi yazılı şekil şartına bağlıdır. İş Kanunu'nun 19. Maddesinin 1. Fıkrası uyarınca geçerlilik koşulu olan yazılılık şekil şartını işveren geçerli fesih sebebini de açıkça içerecek şekilde yerine getirmelidir. İşveren işçiyi işten çıkarmada geçerli bir sebebe sahip olsa bile fesih ihbarının yazılı olması veya bu ihbarda geçerli sebebinde açıkça gösterilmesi şartlarından birine uymadığı takdirde işçi işe iade hakkı kazanacaktır. Diğer taraftan İş Kanunu'nun 19. Maddesi uyarınca; " Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almayan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez". Görüldüğü gibi davranışı veya verimi her ne kadar iş akdinin feshi için geçerli bir sebep yaratmış olsa da işçiden kaynaklı bu sebepler için işçinin savunmasının alınması şartına uyulmaması işçiyi işe iade hakkı kazandırır. Dikkat edilmelidir ki iş akdinin, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerine dayalı olarak geçerli sebeple feshi ya da haklı sebeple derhal feshi hallerinde işçinin savunmasının alınması gerekmemektedir. İş Kanunda haklı sebeple derhal fesih hakkının kullanılması sebebin doğumundan itibaren belli bir süreyle sınırlanmışken, geçerli sebebe dayalı olarak fesih için kanunda böyle bir süre öngörülmemiştir. Öğreti ve Yargıtay içtihatları uyarınca ise geçerli fesih sebebinin ortaya çıkmasından itibaren makul bir süre içerisinde feshin yapılması gerektiği belirtilmiştir. İşçinin savunmasının alınmasından üç ay sonra geçerli sebebe dayalı olarak iş akdinin feshedilmesi makul süre içerisinde görülmemiş ve iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş akdinin feshi usulüne bu nedenle aykırı bulunmuştur. Diğer taraftan İş Kanunu'nun 19. Maddesi uyarınca işveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyerisendika temsilcilerine, ilgilibölge müdürlüğüne (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmelidir. Bu bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin belgelerin bulunması zorunludur. Bildirimden sonra işyerisendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçičıkarmanın önlenmesiya da çıkarılacak işçisayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğininbölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi hâlinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğü ile Türkiye İş Kurumu'na bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 5: İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

22. Son çare ilkesi nedir?

Cevap: İş Kanunu'nda yer verilmeyen son çare ilkesine yasanın gerekçesinde yer verilmiştir. İş güvencesi sisteminde asıl amaçlanan işçiyi korumak olduğu için geçerli sebeplerin varlığı halinde bile fesih ile amaçlanan sonuca başka yöntemlerle ulaşabilmek mümkün ise feshe başvurulması istenmemektedir. Yüksek mahkemede kararlarında bu ilkenin varlığını belirtmiştir.

23. İş güvencesi kapsamındaki işçinin feshe karşı işe iade davası açma süresi ne kadardır?

Cevap: İş güvencesi kapsamındaki işçiler, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla fesih bildiriminden kendilerine tebliğinden itibaren bir ay içerisinde iş mahkemelerinde dava açabilirler. Dikkat edilmelidir ki bir aylık dava açma süresi fesih bildiriminden işçiye tebliğinden itibaren başlar.

24. İş güvencesi kapsamındaki işçinin açtığı işe iade davasında ispat yükümlülüğü kimdedir?

Cevap: İşe iade davalarında iş akdinin feshinin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü davalı işverene aittir. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmesi durumunda işçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda işçi bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür.

25. İş güvencesi tazminatı nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 21. Maddesi uyarınca işe iade davasında iş akdinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. İşverenin bu yükümlülüğü yerine getirmeyerek bir ay içerisinde işçiyi işe başlatmaması durumunda ise bazı ek tazminatları ödemek zorunda olduğu kanunun yine aynı hükmünde belirtilmiştir. Bu hüküm uyarınca işveren işçiyi yaptığı başvuru üzerine bir ay içerisinde işe başlatmazsa işçiye en az dört aylık, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdikleri zaman yine aynı hüküm uyarınca tazminat miktarını da bu sınırlar içerisinde belirlerler. İşte bu tazminata iş güvencesi tazminatı denmektedir. Kanun gereği taraflar aralarında anlaşarak işçi lehine olsa dahi bu hükümdeki tazminat miktarına ilişkin kuralları değiştiremez. Hüküm mutlak emredici niteliktedir.

26. İşe iade davasını kazanan iş güvencesi kapsamındaki işçi, iş akdinin feshinden işe iadesine kadar geçen süredeki, geçersiz fesih sebebiyle mahrum kaldığı ücretleri talep edebilir mi?

Cevap: İş Kanunu'nun 21. Maddesi uyarınca işe iade davasını kazanan işçiye geçersiz fesihten işe iade anına kadar geçecek çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Bu hükümdeki miktar kanun gereği mutlak emredici niteliktedir ve işçinin lehine olsa dahi değiştirilemez. Söz gelimi işe iade davasının bir yıl sürdüğü bir olasılıkta işçi

çalıştırılmadığı bu süre için en fazla dört aylık ücret ve diğer haklarını alabilir.

27. İşe iade davasını kazanan işçinin kanunun kendisine tanıdığı hakları elde etmek için yerine getirmesi gereken bir yükümlülüğü var mıdır?

Cevap: İş Kanunu'na göre işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içerisinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. İşçi bu süre içerisinde başvurmazsa işverenin yaptığı fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bu geçerli feshin sonuçlarından sorumludur. İşçiyi işe başlatıp başlatmamak ek tazminat yükümlülüğüne katlanmak koşuluyla sadece işverene tanınmıştır. İşçinin işe başlamak yerine iş güvencesi tazminatını istemek gibi bir hakkı yoktur.

HAKLI SEBEPLE DERHAL FESİH

28. Haklı sebeple derhal feshin temelinde hangi kural yer alır?

Cevap: Haklı feshin temelinde dürüstlük kuralı yer almaktadır. Dürüstlük kuralı gereği iş akdinin bir tarafından sözleşmeyi sürdürmesinin beklenemeyeceği durumlarda o tarafa sözleşmeyi derhal feshetme hakkı verilmiştir. Dikkat edilmesi gereken iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akitlerinin feshi için İş Kanunu'nun 18. Maddesi tarafından aranan geçerli sebebin, İş Kanununun 24. ve 25. Maddelerinde aranan haklı sebeplerden farklı olduğudur. İş akdinin derhal feshine olanak tanıyan haklı sebepler, 18. Maddedeki geçerli sebeplerden oldukça ağırdır. Haklı fesih durumunda işlem temelini çökertebilecek eylemlerin varlığından söz edilebilir.

29. Haklı sebeple derhal fesih hangi tür sözleşmelerde söz konusudur?

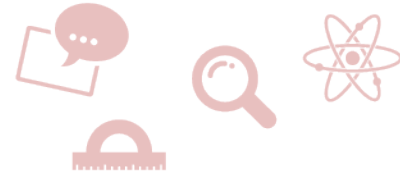
Cevap: Haklı sebebin varlığı halinde iş akdi tarafı hem belirsiz süreli iş sözleşmesini hem de belirli süreli iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu ise ihbar süresini beklemeksizin sözleşmeyi haklı sebebe dayalı olarak sona erdirebilecektir. Belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu ise sürenin dolmasını beklemeksizin haklı sebebe dayalı olarak derhal iş akdini feshedebilecektir.

30. İş Kanundaki haklı sebeple derhal fesih halleri nelerdir?

Cevap: İş Kanunu'nun 24. Maddesinde işçilere yönelik, 25. Maddesinde ise işverenlere yönelik haklı sebeple derhal fesih halleri sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık, zorlayıcı sebepler olmak üzere üç başlık altında oldukça ayrıntılı bir şekilde yazılmıştır.

31. Haklı sebeple derhal fesih hakkının kullanım süresi nedir?

Cevap: İş Kanunu'nun 26.maddesi uyarınca, genel kural gereği haklı sebebin varlığı halinde ilgili taraf fesih hakkını bu sebebi öğrenmesinden itibaren altı iş günü içerisinde kullanmalıdır. Ayrıca yine aynı hüküm



uyarınca; “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâllere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyifesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her hâlde fiilin gerçekleştirilmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.” Bu son durumda yani işçi haklı sebep nedeniyle maddi çıkar sağlamışsa olayın üzerinden bir yıl geçtikten sonra işveren öğrense bile altı iş günü içerisinde derhal fesih hakkını kullanabilir.

32. Haksız fesih nedir?

Cevap: İş güvencesi kapsamındaki işçinin akdini geçerli sebep olmaksızın feshedilmesi durumunda geçersiz fesih söz konusudur ve işçi işe iade davası açabilir. Diğer taraftan işçinin akdi ortada haklı sebep yokken derhal feshedilirse bu fesihte haksız fesihtir. Belirsiz süreli iş sözleşmesihaksız feshedilen işçinin hakları, iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre değişir. İş güvencesikapsamı dışında kalan bir işçinin iş akdi haksız feshedildiğinde, haksız feshe rağmen iş akdisona erer. Ancak bu feshe işçilehine bir takım sonuçlar bağlanır. İşverenin normal şartlarda, işçiyi bildirim önellerine uyararak işten çıkarabileceği gerçeğinden hareket edilerek, haksız feshe usulsüz feshin sonuçları uygulanır. İşveren bu durumda bildirim önellerine uymamış sayıldığından işçiye ihbar tazminatı ve bir yıllık çalışması varsa kıdem tazminatı ödemek zorunda kalır. Diğer taraftan haksız feshe maruz kalan işçi iş güvencesi kapsamında ise İş Kanunu'nun 25. Maddesi gereği işe iade davası açabilir. Son olarak belirtilmelidir ki belirli süreli iş sözleşmesi işverence haksız olarak feshedilirse işçinin süresinden önce fesih nedeniyle alamadığı ücreti tazminata dönüşür. Bu sonuca Borçlar Kanunu'nun 438. Maddesinden ulaşılmıştır. Örneğin iki yıllık bir iş sözleşmesinde 18 ay çalışan işçi haksız feshe uğrarsa kalan 6 aylık ücreti tazminata dönüşür. Belirtmelidir ki işçi 18 ay çalışarak bir yılı geçtiği ve iş akdi haksız feshedildiği için kıdem tazminatını da kazanır.



Sorularla Öğrenelim

HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU

Ünite 6: Kıdem Tazminatı



KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI

1. Kıdem Tazminatı çalışma yaşamına ilk kez hangi kanunla girmiştir?

Cevap: Kıdem tazminatı, çalışma yaşamına ve mevzuatımıza ilk kez 08.06.1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir.

2. Bugün itibarıyla kıdem tazminatının işsizlik tazminatı niteliği mevcut mudur?

Cevap: Bugün gelinen noktada Türkiye’de hem kıdem tazminatı hem de işsizlik ödeneği bulunmaktadır. Bu yeni tablo karşısında yasal olarak kıdem tazminatının bir işsizlik tazminatı olduğunu söyleme imkanı kalmamıştır. Ancak son yasal duruma rağmen, işsizlik ödeneği alma koşullarının ağırlığı, ödenek miktarının tatmin edici olmaması, işçilerin önemli bir kısmının iş güvencesinden yararlanamıyor olmaları ve kayıt dışı çalışma gibi etkenler, kıdem tazminatının işsizlik tazminatı fonksiyonunun tümüyle ortadan kalktığını söylemeyi güçleştirmektedir.

KIDEM TAZMİNATININ KOŞULLARI

3. Bugün kıdem tazminatı konusunda, hangi kanunun hükümleri uygulanmaktadır?

Cevap: 1475 sayılı İş Kanunu’nun yerini alan 4857 sayılı İş Kanunu; eski düzenlemelere göre önemli değişiklikleri içeren yeni hükümler getirmiş olmasına rağmen, iş hukukunun temel müesseselerinden biri olan “Kıdem Tazminatına” yer vermemiş ve bu konuda 1475 sayılı eski İş Kanunu’ndaki hükümlerin uygulanmasının sürdürülmesini öngörmüştür.

4. Kanunun ilgili hükmü gereğince kıdem tazminatının kazanılabilmesi için aranan iki koşul nedir?

Cevap: Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi, en az bir yıl çalışmış olmaya ve kanunun belirttiği sebeplerden biriyle iş sözleşmesinin sona ermiş olmasına bağlı tutulmuştur.

5. Koşulların gerçekleşmesi halinde işçiye ödenecek kıdem tazminatı nasıl hesaplanır?

Cevap: Koşulların sağlanması hâlinde işçiye çalıştığı her yıl karşılığında otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir.

6. Kıdem tazminatı için aranan bir yıllık sürenin fiilen çalışarak geçirilmesi şart mıdır?

Cevap: Kıdem tazminatı için aranan bir yıllık sürenin fiilen çalışarak geçmiş olması gerekmez. İş sözleşmesinin devam ettiği her yıl için ödenen kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde de işçiye kıdem süresi kazandırır. Bunun tek istisnasını, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda düzenlenen, grev ve lokavt hâlinde geçen süreler oluşturur. Söz konusu kanunun açık düzenlemesi sebebiyle, iş sözleşmesini askıya alan bir durum da olsa burada geçen zaman kıdem süresine eklenmez.

7. Kıdem tazminatı için aranan bir yıllık çalışma koşulu

işçi ve işverenin anlaşmasıyla değiştirilebilir mi?

Cevap: Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için aranan en az bir yıl çalışma koşulu, nispi emredici görüldüğünden, iş sözleşmeleri ile daha aşağıya çekilebilir. Bu işçinin lehine bir durum olduğu için İş Hukuku sistematğine uygundur. Ancak nispi emredici niteliğe sahip olan bir yıllık süre kuralı işçi aleyhine, her iki tarafın rızası olsa dahi artırılamaz.

8. Kıdem tazminatı için bir yıl gibi kesin bir sürenin öngörülmüş olması, işverenler tarafından kötüye kullanılabilir mi?

Cevap: Uygulamada bazı işverenlerin, salt kıdem tazminatı ödememek için, bir yılın dolmasına çok yakın tarihte işçiyi işten çıkardıkları görülmektedir. İşçinin kıdem tazminatı hakkını elinden almaya yönelik bu tür kötü niyetli uygulamalar, Yargıtay tarafından kabul görmemekte ve yüksek mahkeme bu tip olaylarda işçinin kıdem tazminatı alabileceğine karar vermektedir.

9. Kıdem tazminatının doğumu için kanun iş sözleşmesinin hangi sebeplerle sona ermesini aramaktadır?

Cevap: Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir hak olsa da, iş sözleşmesini sona erdiren her durum kıdem tazminatına hak kazandırmaz. İş Kanunu, iş sözleşmesini sona erdiren hangi hâllerin kıdem tazminatına hak kazandıracaklarını düzenlemiştir. Söz konusu sona erme sebeplerini; fesih ve fesih dışı nedenler olarak ikiye ayırabiliriz.

10. Kıdem tazminatının doğumu için aranan fesih dışı neden nedir?

Cevap: Fesih dışı sayılan neden, işçinin ölümüdür.

11. İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı kime ödenecektir?

Cevap: İşçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin son bulması hâlinde kıdem tazminatı, işçinin kanuni mirasçılara ödenir. Belirtilmelidir ki ölen işçinin ilk koşul olan bir yıllık çalışma süresini de ayrıca doldurmuş olması gerekmektedir.

12. İşçinin ölümünün kendi kusurlu davranışıyla gerçekleştiği veya işçinin intihar ettiği hallerde de işçinin mirasçıları lehine kıdem tazminatı doğar mı?

Cevap: Tazminatın talep edilebilmesi, ölüm sebebine bağlı değildir. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde işçinin sadece ölümünden söz edilip ölüm nedenleri üzerinde durulmadığından, işçinin eceliyle ölmesi gibi ölümün üçüncü kişiler ya da işçinin kendi kusurlu davranışı veya intiharı sonucu ortaya çıkması, kıdem tazminatına hak kazanma noktasında sonuca etki etmemektedir.

13. İşverenin, iş sözleşmesini fesih hallerinden hangileri kıdem tazminatının doğumunu sağlar?

Cevap: Bunlardan birincisi; İş Kanunu’nun 25. Maddesinin 2. Bendinde yer alan fesih sebepleri dışında ki bir sebeple bildirim sürelerini beklemeksizin haklı nedenle





Sorularla Öğrenelim

HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU

Ünite 6: Kıdem Tazminatı



derhal fesihlidir. Diğer ise, İş Kanunu'nun 17. Maddesinde düzenlenen süreli fesihlidir. Son olarak işverenler tarafından gerçekleştirilen geçersiz fesih ve haksız fesih hallerinde de bir yıllık çalışması olan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatını doğuran bu fesih hallerini kısaca açıklamak gerekir. Kanuni düzenlemeye göre, işçilerin iş sözleşmelerinin işverence İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinde yer alan fesih sebepleri dışında bir nedenle feshi, bir yıl çalışmış olma şartıyla kıdem tazminatına hak kazandırır. Kıdem tazminatına hak kazanmayı engelleyen 25/II hükmünde yer alan fesih sebepleri, işçinin işverene yönelik "ahlaka adaba aykırı hâller ve benzerleri" eylemlerini içerir. Bunlar, işçi ile işveren arasındaki güven ve sadakat ilişkisini sarsan ve çalışma barışını bozan sebeplerdir. Bu tür bir sebebin varlığı hâlinde işçinin iş sözleşmesinin feshi, ona uygulanan bir yaptırım niteliğindedir ve doğal olarak böyle bir hâlde işçi kıdem tazminatını talep hakkını kaybeder. Her ne kadar ilgili 14. maddede, 25/II kapsamı dışındaki fesihler ifadesi kullanılmış olsa da, işveren tarafından yapıldığı hâlde 25/II kapsamına girmeyen, ancak buna rağmen işçinin kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldıran bir fesih sebebi daha düzenlenmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan kanun dışı grev hâlinde, işverene iş sözleşmelerini fesih hakkı tanınmıştır ki bu fesih işçilerin kıdem tazminatı haklarını kaybetmelerine neden olur. Diğer taraftan belirtilmelidir ki, işverenin İş Kanunu'nun 25/II bendi kapsamı dışında kalan fesih hâllerinin neyi ifade ettiği, kanunda açıklanmamıştır. Bundan anlaşılması gereken, işverenin 25. maddenin diğer bentlerine göre yani I, III ve IV. bentlere göre uyguladığı fesihler ile aynı kanunun 17. maddesine dayalı olarak yaptığı bildirim sürelerine uygun süreli fesihlerdir. Şüphesiz iş güvencesi kapsamına dâhil işçinin bildirimli olarak işten çıkarılması hâlinde de, yani 18 ila 21. maddelere göre yapılan geçerli fesihlerde de bir yıl kıdemi olan işçinin kıdem tazminatı hakkı vardır. Kısaca toparlamak gerekirse; İşveren, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 25/I'de belirtilen sağlık sebepleri, 25/III'de belirtilen zorlayıcı sebeplerle 25/IV'de yer alan haklı sebeplere dayalı olarak derhal feshetmişse işçisine kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Ancak işveren, işçisinin iş sözleşmesini Kanunun 25/II'de belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık sebebiyle feshetmişse kıdem tazminatı ödemek zorunda değildir. İşverence uygulanan diğer fesih türü olan 17. madde kapsamındaki süreli fesih de, en az bir yıl çalışması olan işçilere kıdem tazminatı hakkı verir. İşverenler tarafından iş sözleşmesinin haksız feshi, işten çıkarılan işçiye en az bir yıl kıdemi olması hâlinde kıdem tazminatı hakkı kazandırır. Uygulamada bu durum genelde 25/ II kapsamında yapılan fesihlerle ilgili olarak yargı önüne gelir. İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı eylemleri ya da benzeri davranışları olduğu iddiasıyla ve derhâl işten çıkarıldığı olaylarda işveren, iddia ettiği fesih nedenini ispatlamak durumundadır. İşçi tarafından açılan davada, fesih sebebinin işveren tarafından ispatlanamaması hâlinde

veya iddia edilen nedenin gerçekleşmediğinin anlaşılması durumunda fesih haksız sayılır. Bu durumda da işçi, en az bir yıl kıdeme sahip ise kıdem tazminatına hak kazanır. Diğer taraftan işverenlerin geçersiz sayılan fesihlerinde de, bir yıl kıdemi olan işçi kıdem tazminatı hakkı kazanır. Gerçekten de iş güvencesi kapsamındaki bir işçi ancak geçerli nedenlerin varlığı hâlinde işten çıkarılabilir. Geçerli nedenlerin olmaması hâlinde işçi, açacağı işe iade davası ile feshin geçersizliğini ve işine iade edilmesini sağlayabilir. Bu hâlde işçinin işe iade ve ona bağlanan haklar dışında, ayrı bir dava ile işçilik alacaklarını da talep edebilmesi mümkündür. Yani işçi, işe iade davası dışında açacağı diğer bir dava ile örneğin ödenmeyen fazla çalışma ücretlerini, ikramiyelerini, sosyal haklarını, kullanılmayan yıllık ücretli izin alacaklarını, ihbar tazminatını ve kıdem tazminatını işverenden talep edebilir.

14. Belirli süreli iş sözleşmesinin, sürenin bitmesi sebebiyle sona erdiği hallerde işçi kıdem tazminatına hak kazanır mı?

Cevap: Belirli süreli iş sözleşmelerinin, sürenin bitmesi sebebiyle sona ermesi işçiye kıdem tazminatı hakkı doğurmaz. Zira kıdem tazminatı, yukarıda da belirtildiği gibi feshe bağlı bir hak ve sürenin dolması sebebiyle sona erme bir fesih değildir. Buna karşın belirli süreli iş sözleşmesi işverence haksız feshedilen işçi, bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanabilir.

15. İşçinin, iş sözleşmesini fesih hallerinden hangileri kıdem tazminatının doğumunu sağlar?

Cevap: İşçi, iş sözleşmesini; muvazzaf askerlik nedeniyle, emeklilik veya toptan ödeme almak amacıyla, evlenme sebebiyle (sadece kadın işçiler açısından) ya da haklı nedenle derhal fesih hallerinden biri içerisinde sona erdirirse, bir yıllık çalışma şartını doldurmuş olmak ön koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanır.

16. İş sözleşmesinin işçi tarafından süreli feshi halinde işçiye kıdem tazminatı ödenir mi?

Cevap: İş sözleşmesinin, işçi tarafından süreli feshi hâlinde işçiye kıdem tazminatı ödenmez. Ancak kıdem tazminatına ilişkin 14. madde bu konuda bir takım istisnalar getirmiştir. Aşağıda yer vereceğimiz bu istisnai hâllerde işçi, evlenme, askerlik ve emeklilik sebeplerinden biriyle istifa ettiğinde kıdem tazminatı hakkı elde edebilmektedir. Diğer taraftan, iş sözleşmesinin işçi tarafından süreli feshi hâlinde işçiye kural olarak kıdem tazminatı ödenmemekle birlikte taraflar, karşılıklı yapacakları anlaşmayla istifa hâlinde dahi kıdem tazminatı ödenmesini kararlaştırabilirler.

17. İşçinin iş sözleşmesini muvazzaf askerlik sebebiyle feshini, kıdem tazminatı açısından açıklayınız?

Cevap: Muvazzaf askerlik görevini yerine getirmek için istifa eden ve en az bir yıllık çalışması olan işçi kıdem tazminatı alma hakkı elde eder. Söz konusu askerlik yükümlülüğünün, kısa ya da uzun dönem olması sonucu değiştirmez. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir. Önemli





Sorularla Öğrenelim

HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU

Ünite 6: Kıdem Tazminatı



olan işçinin “muvazzaf askerlik” amacıyla istifa etmiş olmasıdır. O sebeple manevra sebebiyle silah altına alınan işçinin, askerlik gerekçesine dayanarak kıdem tazminatı talep hakkı yoktur. Buna karşın, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya bir başka nedenle silah altına alınma hâlinde, işe devam edilemeyen süre iki ayı (veya işçinin çalıştığı her yıl için 2 gün eklendiğinde en çok doksan günü) geçerse, iş sözleşmesi İş Kanunu’nun 31. maddesi hükmü uyarınca işverence feshedilmiş sayılır. Söz konusu fesih, 25/II hükmü kapsamında yapılmış bir fesih sayılamayacağından, 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesi hükümleri uyarınca bu hâlde de kıdem tazminatı ödenmelidir. Diğer taraftan muvazzaf askerlik sebebiyle işten ayrılan işçinin iş sözleşmesini fesih usulü, kanundaki fesih usullerinden birine girmek zorundadır. Kanundaki fesih usullerinin bildirim süreli veya derhâl olmak üzere ikiye ayrıldığı düşünüldüğünde, muvazzaf askerlik sebebiyle yapılacak feshin bildirim önellerine uygun olması gerekir. Zira anılan sebep, derhâl feshi düzenleyen 24. maddedeki üç bende de giremez. Dahası askerlik yükümlülüğü, aniden ortaya çıkan ve işçiyi derhâl feshi zorlayacak bir durum değildir. Aksine önceden öngörülebilir bir tarihte yerine getirilmektedir. Bu sebeple askere gidecek işçinin, iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak sona erdirmesi, işvereni de zorda bırakmayacak hukuka uygun çözümdür. Ancak Yargıtay uygulamasında, bu noktada farklı sonuca varılmakta ve askere giden işçinin iş sözleşmesini derhâl feshedebileceği kabul edilmektedir.

18. İşçinin iş sözleşmesini emeklilik veya toptan ödeme almak amacıyla feshini, kıdem tazminatı açısından açıklayınız?

Cevap: Emeklilik ya da toptan ödeme almak amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmak kıdem tazminatı hakkı doğurur. İşçilere kıdem tazminatı alma hakkı kazandıran en eski gerekçelerden birisi Sosyal Güvenlik Kurumundan emeklilik ya da toptan ödeme almaktır (m.14/1-4). Bu hakkı kazandığını ve kuruma başvuruda bulunduğunu işverene ibraz eden işçi, en az bir yıl kıdemi olması hâlinde kıdem tazminatı alabilir. Yüksek mahkemenin kararları doğrultusunda, kıdem tazminatı talep edilebilmesi için salt emeklilik aylığına hak kazanılması yeterli görülmemiştir. Bunun dışında işçiden, söz konusu aylık ya da toptan ödeme için SGK ya başvurduğunu belgelemesi istenmektedir. Böylelikle işçinin aylık ya da toptan ödemeye hak kazanıp kazanmadığı denetlenmiş olmakta, sosyal güvenlik anlamında bu hakkı kazanmasının ardından ilgili kuruma başvurmaksızın kıdem tazminatı talebiyle işyerinden ayrılması ve bu yolla hakkını kötüye kullanmasının da önüne geçilmektedir. Yaşlılık aylığı ya da toptan ödeme alma hakkını kazanan işçinin başvuracağı fesih usulünün, anılan fesih sebebinin 24. maddede düzenlenmemesi karşısında, bildirim sürelerine uygun olmasını gerektirir. Ancak yukarıda değinilen ve askerlik hâlinde uygulanan fesih usulü konusunda yaşanan tartışmanın bir benzeri burada da ortaya çıkmıştır. Yargıtay bu sebebe dayalı

fesihlerin de derhâl yapılabileceği görüşündedir. Oysa yaşlılık aylığına hak kazanma ya da toptan ödeme talebinin de önceden öngörülebileceği açıktır. Dolayısıyla bu sebebe dayalı feshin de bildirim sürelerine uygun olması gerekir.

19. İşçinin iş sözleşmesini evlenme nedeniyle feshini, kıdem tazminatı açısından açıklayınız?

Cevap: Kıdem tazminatı alma gerekçelerinden birisi de evlenmeye dayalı fesihlerdir. Kanunun 14. maddesine göre, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi hâlinde kıdem tazminatı hakkı doğar. Diğer taraftan Yargıtay’a göre; askerlik ve emekliliğe dayalı fesih gibi evliliğe dayalı feshin de derhâl yapılabileceği, bildirim sürelerine uyma zorunluluğunun bulunmadığı kabul edilmiştir

20. Erkek işçinin evlenme nedeniyle iş sözleşmesini feshi kıdem tazminatı doğurur mu?

Cevap: Hayır doğurmaz. Kanunun 14. maddesi uyarınca bu imkan sadece kadın işçilere tanınmıştır.

21. Evlenme nedeniyle iş sözleşmesini fesih eden kadın işçinin, fesihten kısa bir süre sonra başka bir işe girmesi kıdem tazminatının iadesini gerektirir mi?

Cevap: Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi kanundaki düzenleme toplumsal bir ihtiyaçtan doğmuştur. Çalışma hayatının evlilikle birlikte gereği gibi yürütülemeyeceği düşüncesi, aile birliğinin korunması ve kadının aile ile ilgili görevlerinin önemi, kanun koyucuyu bu yönde bir düzenlemeye yöneltmiştir. Bununla birlikte Anayasal temeli olan çalışma hak ve hürriyetinin ortadan kaldırılması düşünülemez. Kadın işçinin evlilik nedenine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik nedenine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir işyerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğurabilir. Kaldı ki İş Kanunu’nun 14. maddesinin 1. fıkrası başka bir işe girmeme koşulu da getirmemiştir.

22. İşçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshini, kıdem tazminatı açısından açıklayınız?

Cevap: Bir yıllık kıdemi olması koşuluyla işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran fesih türlerinden bir başkası, onun İş Kanunu’nun 24. maddesine göre yaptığı haklı nedenle derhâl fesihtir. Anılan fesih imkânı, ilgili maddede üç bent altında toplanmıştır. Bunlardan ilk bentte düzenlenmiş olanı sağlık sebebiyle işçinin iş sözleşmesini feshidir. İkinci bentte ise işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hâller ve benzeri durumlarda iş sözleşmesini feshi düzenlenmiştir. Üçüncü ve son bentte ise, işveren nezdinde ortaya çıkan zorlayıcı hâller fesih sebebi sayılmıştır ki derhâl fesih olarak tanımlansa da burada fesih için işçiye bir hafta bekleme zorunluluğu getirilmiştir. İşçi, hangi bende dayalı olursa olsun, 24.madde kapsamında yaptığı haklı nedenle derhâl fesih



Sorularla Öğrenelim

HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU

Ünite 6: Kıdem Tazminatı



sonrasında, en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanır.

İŞÇİNİN KIDEMİNİN BELİRLENMESİ

23. Kıdem süresi ne zaman işlemeye başlar?

Cevap: Kıdem süresi, işçinin fiilen çalışmaya başlamasıyla işlemeye başlar. Sözleşme tarihi ile işçinin işe başlama tarihi farklı ise kıdem için işe başlama tarihi dikkate alınır. Buna karşın işçi sözleşme tarihinden itibaren işverenin vereceği işi yapmaya hazırlanırken, işveren taraftan fiilen çalışmaya başlatılmamışsa, kıdem süresi işlemeye başlamış sayılır.

24. Fiilen çalışmanın kesintiye uğradığı zamanlar kıdem tazminatına dahil midir?

Cevap: Kıdem, iş sözleşmesinin devamı süresince işlemeyi sürdürür. Bu sebeple fiili çalışmayla başlasa da, fiili çalışmanın kesintiye uğradığı, ancak sözleşmenin varlığını koruduğu süreler (yani iş sözleşmesinin askıya alındığı süreler), kıdem tazminatına esas alınan sürenin işlemesine engel olmaz. Nitekim 14. maddede kıdem tazminatının, "... hizmet sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için..." ödeneceği belirtilmiştir. Örneğin işçi, geçirdiği kaza sonrasında hastanede tedavi gördüğü dönemde fiilen çalışmasa da, kural olarak, kıdeminin işlediği kabul edilmelidir. Buna karşın Yargıtay uygulaması incelendiğinde, iş sözleşmesinin askıya alındığı hâllerin tümünün kıdeme eklenmediği görülür. Yüksek mahkeme, kıdem tazminatının hesaplanmasında çalışılan ve kanuna göre çalışılmış sayılan sürelerin toplamının dikkate alınacağını kabul etmiştir. Yerleşik içtihatla, çalışılmış gibi sayılan hâllerden, yıllık ücretli izne hak kazanmak için çalışılması gereken bir yılın hesabında, fiilen çalışılmadığı hâlde çalışılmış sayılan hâllerin anlaşılması gerektiği belirtilmektedir (Yarg. 9HD. 7.2.1984, 63/1045). Aynı yaklaşımın bir sonucu olarak, tutukluluk ve ücretsiz izin süreleri de Yargıtay tarafından kıdem süresine eklenmemektedir (Yarg. 9HD. 14.3.1989, 12107/2405). Yargıtayın uzun süredir devam ettirdiği bu uygulamayı, 14. maddedeki "... hizmet sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için..." ifadesi ile bağdaştırabilmek mümkün değildir. Dahası, kıdem hesaplanmasında, yıllık ücretli izne ilişkin hükmün uygulanması da, benimsenebilir görünmemektedir. Kaldı ki 1475 sayılı Kanununun 14. madde gerekçesinde yer verilen açıklamalar da, Yargıtayın yaklaşımının kabul edilebilir olamayacağını açıkça ortaya koymuştur. Söz konusu gerekçeye göre; "Kıdem tazminatına hak kazandıracak bir yıllık sürenin sadece işyerinde fiilen çalışılan süreleri değil, işçinin istirahat... izin ve diğerleri gibi hizmet sözleşmesinin askıda kaldığı bütün durumları da kapsayacağı açıktır. Zira, aslolan hizmet sözleşmesinin başlaması ve devamıdır. Yukarıda anılan askıda kalma durumları ise zaten hizmet sözleşmesini sona erdiren hukuki durumlar değildir." Dolayısıyla, iş sözleşmesinin askıya alındığı hâller kıdem hesabında dikkate alınmalıdır. Bunun aksini söyleyebilmek ancak bu yönde bir açık düzenlemenin varlığı hâlinde mümkün olabilir. Nitekim

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 67. maddesinin 3. fıkrasında grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin kıdem hesabında, bu sürelerin dikkate alınamayacağı açıkça düzenlenmiştir.

25. İşçinin kıdem süresi ne zaman sona erer?

Cevap: İş sözleşmesinin sona ermesi ve ölüm, işçinin kıdem süresini sonlandırır. İş sözleşmesinin fesih türleri dikkate alındığında, derhâl fesihlerde iş sözleşmesinin feshi tarihinde; bildirim sürelerine uygun fesihlerde ise bildirim sürelerinin sonunda kıdem sona erer. Bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin verildiği hâllerde de kıdem süresinin, bildirim sürelerinin sonuna kadar devam ettiği kabul edilmelidir. Zira bu hâlde, bildirim süresine ilişkin ücretin peşin verilmesi, iş sözleşmesinin peşin ödemenin yapıldığı tarihte sona ermesi anlamına gelmez. Sadece işverenin, bildirim süresi içinde işçiyi işyerinde çalıştırmak istemediğini gösterir ki, bunun da çok değişik gerekçeleri olabilir.

26. Mevsimlik işçilerin kıdem süresi mevsim dışı dönemde de devam etmekte midir?

Cevap: Mevsimlik çalışmalarda mevsim dışı dönemde sözleşmenin askıda kalması, uygulamada önemli sorunlara yol açmaktadır. İşçilerin askı döneminin kıdeme dâhil edilmesi iddiaları işverenlerce geri çevrildiğinde, olay ister istemez yargı önüne taşınmaktadır. Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, mevsim sonunda iş sözleşmesi feshedilmemiş ve askıda bırakılmışsa, bu sürenin kıdeme dâhil edileceği açıktır. Zira iş sözleşmesi devam etmektedir. Buna karşın Yargıtay içtihatlarında konuya daha farklı yaklaşılmaktadır. Yüksek mahkeme mevsimlik çalışmaların tam yıl çalışılmış sayılmayacağını, kıdem hesabında sadece çalışılan sürelerin toplanması gerektiğini belirtmektedir. Oysa iş sözleşmesinin devamını dikkate alan 14. madde, sözleşmenin askıda olduğu bu dönemin de kıdeme eklenmesi konusunda uygun bir içeriğe sahiptir. O sebeple yüksek mahkemenin görüşü, haklı olarak öğretilde eleştirilmektedir.

27. Kısmi süreli çalışan işçilerin kıdemleri nasıl hesaplanır?

Cevap: Kısmi çalışan işçilerin kıdemleri hesaplanırken tüm iş sözleşmesi süresinin, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir.

28. Aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışan işçinin kıdem tazminatı nasıl hesaplanır?

Cevap: Konu 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında öngörülmüş bir durumdur ve bu hâlde izlenecek yol bu hükümde düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, "İşçilerin kıdemleri, hizmet sözleşmesinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden aktedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır." Düzenlemenin açık ifadesinden de anlaşılacağı üzere, bir işçi aynı işverenin farklı işyerlerinde çalıştığında çalışma süreleri toplanır. Bunun için çalışmanın aralıksız geçmesi





Sorularla Öğrenelim

HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU

Ünite 6: Kıdem Tazminatı



şart değildir. Bu çalışmalar aralıklı da olsa aynı işverene bağlı olduğu sürece toplanacaktır. İşçinin yaptığı işin farklı işkollarına giriyor olması, bu işyerlerinde farklı işler yapması, işyerlerinin coğrafi olarak farklı yerlerde olması da sonuca etkili değildir. Nitekim ekonomik kriz döneminde bazı işverenlerin, şirketlerinde küçülmeye karar verdikleri ve bu sebeple şirkete bağlı bazı işyerlerini kapattıkları görülmüştür. Kapatılan işyerlerindeki işçilerin bir kısmının iş sözleşmesine son verilirken, bazıları da şirketin diğer işyerlerine kaydırılmıştır. Bu gibi hâllerde anılan yasal düzenleme gereğince, işçinin kıdem süresinin işlemeye devam edeceği kabul edilir. Yargıtay uygulaması da bu yönde sürmektedir. Örneğin bir belediyenin farklı birimlerinde çalışan işçinin kıdemi hesaplanırken, tüm çalışma süreleri toplanacak ve çalışma bir bütün olarak değerlendirilecektir. İşçinin aynı işverene ait işyerlerinde feshe rağmen aralıksız çalışması hâlinde ise kıdem süresi yine bu sürelerin toplamıyla bulunur. Ancak söz konusu fesihlerde işçiye kıdem tazminatı verilmiş olması hâlinde, yapılan ödemeler avans olarak nitelendirilir ve toplam süre üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından faiziyle düşülür. Yargıtay bu tür olaylarda kıdem tazminatına hak kazanmadığı hâlde kendisine ödenen avansı alan işçiye de aynı işlemin uygulanacağını, kıdem tazminatı olarak sayılmasa da yapılan ödemenin toplam süreye ilişkin kıdem tazminatından düşüleceğini kabul etmektedir.

29. İşyerinin devri kıdem sürelerini nasıl etkiler?

Cevap: 4857 sayılı Kanunun 6. maddesinde düzenlenen işyeri devri, devrolunan işçilerin kıdem sürelerinin bir kesinti olmadan devam etmesine imkân sağlamıştır. Düzenlemeye göre, “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. İşyeri devrinde kıdemde kesinti olmaması, işçinin mağduriyetini engeller. Bununla birlikte uygulamada, devir öncesi işten çıkarılan ve kıdem tazminatı ödenen işçilerin, devir ardından yeni işveren tarafından işe alındığı görülmektedir. Bu gibi hâllerde yukarıda belirtilen 6. madde hükmü uygulanamayacağından devre bağlı sonuçlar doğmaz. İşçi aldığı kıdem tazminatı ile yetinir. Yeni işverenin yanındaki çalışması yeni bir çalışma niteliği taşıyacağından kıdem süresi yeniden işlemeye başlar.

30. Borçlanılan askerlik süresi kıdem tazminatı süresine eklenebilir mi?

Cevap: Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde bu yönde bir hükme yer verilmemiştir. Ancak Yargıtay yıllar önce yarattığı bir içtihatla, borçlanılan askerlik süresini kıdem süresine dâhil edilebilmesine imkân sağlayan özgün bir içtihat oluşturmuştur. Buna göre, kamudaki çalışmaları birleştirilen kişinin kıdem süresinin hesabına, borçlandığı askerlik süresi de eklenmektedir. Aynı imkândan, ölen

işçinin mirasçılara ödenecek kıdem tazminatı hesabında da yararlanılabilmektedir. İchtihatla yaratılan yapının, sigortalının lehine olduğuna şüphe yoktur. Fakat hukuk tekniği açısından açıklanabilmesi mümkün değildir. Bir kamu işverenin, çalıştırdığı kişinin borçlandığı askerlik süresinin karşılığında kıdem tazminatı ödeyecek olmasının herhangi bir hukuki temeli yoktur. Ancak uygulama aynı yönde istikrarla sürmektedir.

KIDEM TAZMİNATININ TESPİTİ

31. İşçiye verilecek kıdem tazminatı nasıl hesaplanır?

Cevap: Kıdem tazminatı, kural olarak, işçinin iş sözleşmesinin devam ettiği her yıl için otuz günlük ücreti tutarındadır.

32. İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınacak tutar tarafların anlaşmasıyla artırılabilir mi?

Cevap: 1475 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatının her geçen tam yıl için otuz günlük ücret tutarında olması gerektiği düzenlenmiş olsa da, aynı kanunun 14. Maddesinin 12. fıkrasında, bunun tarafların anlaşması ile artırılabilmesine de imkân sağlanmıştır. Buna göre, “Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir” .

33. İşçinin kıdem tazminatı hesabında, hesaplama esas alınacak ücret işçinin net ücreti mi yoksa brüt ücreti midir?

Cevap: Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, işçinin brüt (gyidirilmiş) son ücretidir. O nedenle tazminat, işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi, sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın, varsa sosyal haklarla gyidirilmiş olan brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır. Nitekim 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesine göre; “13. maddesinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, 26. maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşmesi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.”

34. Kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak son ücret neyi ifade etmektedir?

Cevap: Kıdem tazminatının hesabında son ücret, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücreti ifade eder. İş ilişkisinin askıya alınması ve askı süresi içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, iş sözleşmesinin askıya alınmasından önce hak kazanılan son ücret olmalıdır. Ayrıca işçinin kısa süre önce zam aldığı hâllerde son ücret, zamli ücretin zammın uygulandığı döneme oranıyla belirlenir. 14. maddeye göre; “Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hâllerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına



Sorularla Öğrenelim

HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU

Ünite 6: Kıdem Tazminatı



esas tutulur. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.”

KIDEM TAZMİNATININ TAVANI

35. İşçiye verilecek kıdem tazminatında herhangi bir üst sınır var mıdır?

Cevap: 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde, kıdem tazminatının ulaşabileceği azami rakamı belirleyen, diğer bir deyişle kıdem tazminatına tavan getiren bir düzenlemeye yer verilmiştir. Maddenin 13. fıkrasına göre, “Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.” Kıdem tazminatı tavanı her yıl yeniden belirlenmektedir. Genelde belirlenen miktar yılın ilk altı ayı için geçerlidir.

36. Kıdem tazminatının üst sınırı tarafların karşılıklı rızasıyla işçi lehine değiştirilebilir mi?

Cevap: Kıdem tazminatına üst bir sınır getiren hüküm mutlak emredici niteliktedir, bu yüzden işçi lehine olsa dahi tarafların iradeleriyle değiştirilemez. Anılan hüküm, kıdem tazminatının bir yıllık tutarının, en yüksek devlet memuru sayılan Başbakanlık Müsteşarına bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçmesini engelleyerek, işçi ve memurlar arasında bir denge kurmaya çalışır. Yargıtay uygulamasında, işçi lehine dahi olsa, taraflar arasında yapılan ve tavanı artıran anlaşmalar geçerli kabul edilmemektedir.

37. Kıdem tazminatına esas alınacak tavan miktarı hangi tarihe göre belirlenir?

Cevap: Kıdem tazminatına esas alınacak tavan miktarı, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe göre belirlenir. Bildirimli fesihlerde bu tarih bildirim süresinin sonu, derhâl fesihlerde ise fesih bildiriminin yapıldığı tarihtir. Dolayısıyla işçi, bildirim süresi içindeki tavan artışlarından yararlanabilir. İşçinin işe iade kararı üzerine süresi içinde başvuruya rağmen işverence işe başlatılmaması hâlinde fesih işe başlatmama tarihinde gerçekleşeceğinden, kıdem tazminatı tavanı işe başlatmama tarihine göre belirlenmelidir.

38. İşçinin birden fazla işverenin yanında çalışması halinde kıdem tazminatı tavanı nasıl hesaplanır?

Cevap: Tavan değerlendirmesi, işçinin birden fazla işverenin yanında çalışması hâlinde her bir iş sözleşmesi için ayrı ayrı yapılır. Örneğin kısmi iş sözleşmesiyle iki yerde çalışan vasıflı bir işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken, her bir işverenin için ayrı ayrı değerlendirme yapılır.

39. 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 6. fıkrasındaki özel tavan nedir?

Cevap: Uygulamada özel tavan olarak adlandırılan bu düzenlemeye göre, işçiye ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı, o işçinin Emekli Sandığına tabi hizmetleri karşılığında kendisine ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesini aşamaz.

KIDEM TAZMİNATINDA GECİKME FAİZİ VE ZAMANAŞIMI

40. Kıdem tazminatı ne zaman ödenmelidir?

Cevap: Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte ödenmelidir.

41. Zamanında ödenmeyen kıdem tazminatına uygulanacak faiz oranı nedir?

Cevap: Zamanında yapılmayan ödeme için gecikme faizi uygulanır. Kıdem tazminatına uygulanacak gecikme faizi, 1475 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre, “...Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder...” Hesaplama yapılacak olan, mevduata uygulanan en yüksek faiz, her yıl için ayrı ayrı belirlenir. Örneğin 2008 yılında işten çıkarılan ve kıdem tazminatı ödenmeyen işçinin 2011 yılında açtığı davada, hak ettiği kıdem tazminatına uygulanacak gecikme faizi, 2008, 2009, 2010, 2011 yıllarında mevduata uygulanan en yüksek faiz oranları uygulanarak hesaplanır.

42. Kıdem tazminatının, işveren ve işçi tarafından taksitler halinde ödenmesi konusunda anlaşıldığı durumda işverenin bir taksitin ödemesini geciktirmesinin anlaşmaya etkisi nasıl olacaktır?

Cevap: İşçinin taksitli ödemeyi öngören ödeme planını kabulü, ancak taksitlerin gününde ödenmesi hâlinde işveren yararına sonuç doğurur. Ancak, taksitler gününde ödenmediğinde, işçinin taksitli ödeme anlaşmasıyla bağlı olduğundan söz edilemez. Böyle bir durumda işçinin, işverence anlaşmaya uyulacağı varsayımı ile taksitli ödemeye rıza gösterdiği kabul edilir. İş hukukunda işçi yararına yorum ilkesi de bunu gerektirir. Böyle olunca kıdem tazminatının taksitler hâlinde ödenmesini öngören anlaşmanın işverence ihlali hâlinde işçi, kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır. Daha önce yapılan ödemeler ise öncelikle, faize ve masraflara sayılır.

43. Kıdem tazminatının tabi olduğu zamanaşımı süresi nedir?

Cevap: Kıdem tazminatı, hesaplamasında işçinin son brüt ücreti esas alınsa da, bu kurum ücret değil tazminat olarak nitelendirilir. O sebeple de tazminatlara uygulanan genel zamanaşımı olan on yıllık süreye tabidir. İş sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatını talep hakkı 10 yıl sonra zamanaşımına uğrar.





HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 7: İşin Zaman Bakımından Düzenlenmesi

ÇALIŞMA SÜRELERİ

1. Çalışma sürelerinin düzenlenmesine neden ihtiyaç duyulmaktadır?

Cevap: Kişilerin sürekli bir biçimde çalıştırılabilmeleri veya çalışabilmeleri mümkün değildir. Çünkü insan bedeni sürekli çalışmayı kaldıramaz ve dinlenmeye ihtiyaç duyar. Bunun yanında yeme içme ve uyuma gibi fizyolojik ihtiyaçlarında giderilmesi gerekir. Bu sebeple iş sözleşmesi altında başkasına bağımlı çalışan işçilerin söz konusu ihtiyaçlarını gidermek ve onlara vakit ayırmak için çalışma sürelerine müdahale edilmektedir.

2. Çalışma süresi tanımı neyi ifade etmektedir?

Cevap: İşçinin iş görme borcunu yerine getirmek maksadıyla ne zaman ve ne kadar süre çalıştırılabileceğini ifade eder. Bununla birlikte çalışma süresi, işçinin işverenin emir ve talimatına girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süre olarak da tanımlanabilir.

3. İş Kanunu'nda da belirtilen farazi çalışma süreleri nedir?

Cevap: İş Kanunu'nda düzenlenen(m.66), çalışılmış gibi sayılan süreler farazi çalışma süreleri denir.

4. Çalışılmış gibi sayılan süreler nelerdir?

Cevap: Yer altı ve sualtına iniş ve çıkışlarda geçen süreler, işçinin başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi durumunda yolda geçen süreler, işçinin işe hazır halde beklediği süreler, işçinin işverenin buyruğu altında asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, emzirme izni sırasında geçen süreler ve çalışanların uzak bölgelerdeki işyerlerine giderken araçlarda geçirdiği süreler çalışılmış gibi sayılan(farazi) çalışma süreleridir. Fakat araçla iş maksatlı gerçekleştirilen taşıma işlemlerinin hepsinde aynı durum söz konusu değildir.

5. Kanuna göre haftalık çalışma süresi kaç saattir ve işleyişi nasıl sağlanmaktadır?

Cevap: Normal çalışma süresi, haftada en fazla kırk beş saattir. Şayet çalışma süreleri taraflar arasında farklı olan belirlenmemiş ise çalışma sürelerinin genel olarak haftanın çalışma günlerine eşit olarak bölünmesi gerekir. Burada dikkat edilecek nokta günlük çalışma süresinin on bir saati aşmamasıdır. İşveren günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ve dinlenme saatlerini işyerinde duyurmak durumundadır.

6. Haftalık çalışma süresi kaç saat olarak belirlenmiştir ve bu sürede değişiklik yapılma durumu mevcut mudur?

Cevap: Haftalık çalışma süresi azami kırk beş saat olarak belirlenmiştir ve bunun üzerinde bir çalışma süresinin kararlaştırılması mümkün değildir. Fakat taraflar azami süre olan kırk beş saatin altında bir süre belirleyebilirler.

7.Yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme süresi nedir?

Cevap: Tarafların anlaşması üzerine haftalık normal çalışma süresinin; haftanın belirlenen günlerine, günde en fazla on bir saat çalıştırılma ve işçinin mutlaka yirmi dört saatlik dinlendirilmesi zorunluluğu da dikkate alınarak farklı şekilde dağıtılması denkleştirme süresidir. İşçinin

haftalık kırk beş saatlik süreyi aşarak çalışma yapması ise yoğunlaştırılmış iş haftası olarak adlandırılır. İş sözleşmeleri ile iki aylık, toplu iş sözleşmeleri ile ise dört aya kadar olan dönem taraflarca denkleştirme dönemi olarak belirlenebilir. Burada önemli husus ise dönem ortalamasının haftalık kırk beş saat çalışma süresini aşmamasıdır.

8. Denkleştirme süresinin ve denkleştirmenin gerçekleştirilmesinde dikkat edilen noktalar nelerdir?

Cevap: İş sözleşmeleri ile iki aylık, toplu iş sözleşmeleri ile ise dört aya kadar olan dönem taraflarca denkleştirme dönemi olarak belirlenebilir. Burada önemli husus ise dönem ortalamasının haftalık kırk beş saat çalışma süresini aşmamasıdır. Ayrıca, İş Kanunu'nda denkleştirme sayısı ile ilgili azami bir süre öngörülmediği için, yılda birden fazla denkleştirme de yapılabilir.

9. Günlük çalışma süresi sınırlandırılan işler nelerdir?

Cevap: Kurşun ve arsenik işleri, gürültülü işler, çimento sanayi işleri, radyoaktif ve radyoaktif maddelerle yapılan işler gibi birtakım işlerde çalışan işçiler günlük en fazla yedi buçuk saat çalıştırılabilir. Bu tür işlerde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı gibi, bunların söz konusu çalışmadan sonra başka bir işte çalışmaları da yasaktır.

10. İş Kanunu'na göre çalışan kadın , çocuk ve genç işçilere yönelik özel durumlar nelerdir?

Cevap: Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler günde yedi buçuk saatte fazla çalıştırılmaz. Ayrıca, temel eğitimi tamamlamış on beş yaşından küçük çocuklar için (çocuk işçiler) bu süre günde yedi, haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak on beş yaşını bitirenler için günde sekiz, haftada kırk saati aşamaz. Bununla birlikte, okula gidenler için günde iki saat, haftada on saatten fazla çalışma süresi kararlaştırılmaz. Tatil dönemlerinde ise genel durum geçerlidir.

11. Kanunlara göre gece çalışma süresi, maden işlerinde çalışma süresi ve profesyonel ve ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullanmaya ilişkin çalışma süreleri nasıldır?

Cevap: Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için, yapılan işin özelliğinden ötürü, günlük ve haftalık azami çalışma süresi farklı bir biçimde düzenlenmiştir. Buna göre, bahsi geçen işçiler için yer altındaki çalışma süresi: haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz. Gece işlerinde çalışma süresi yedi buçuk saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyet ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi ise dokuz saati aşamaz.

NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILMASI: FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

12. Ne gibi durumlarda normal iş süreleri aşılabılır?

Cevap: Sipariş artışı, işyerindeki arzının giderilmesi gibi bazı durumlarda normal çalışma süresinin üzerinde bir çalışma yaptırılabilir.

13. Fazla çalışma kavramını açıklayınız.



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 7: İşin Zaman Bakımından Düzenlenmesi

Cevap: Fazla çalışma, üretimin artırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı acil ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla, normal iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır. İş Kanunu'na göre ise fazla çalışma haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. ununla birlikte haftalık kırk beş saat aşmasa bile günlük on bir saati aşan çalışmalar da fazla çalışma olarak kabul edilir.

14. Fazla sürelerle çalışma nedir, açıklayınız.

Cevap: İş veya toplu iş sözleşmeleri ile işyerinde geçerli olan çalışma süresinin, kırk beş saatin altında kararlaştırılması halinde, işçinin kararlaştırılan süre ile yasal azami çalışma süresi olan kırk beş saat arasında yapılmış olan çalışmalara denir.

15. Fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma arasındaki fark nedir?

Cevap: Fazla sürelerle çalışmada ödenecek ücretin (ya da serbest zamanın) fazla çalışmaya göre yarı yarıya az olmasıdır. Ancak bu durum taraflar arasında sözleşme ile eşitlenebilir. Ayrıca fazla çalışmadan söz edebilmek için işçinin haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini aşması gerekir. Fakat fazla sürelerle çalışmada böyle bir durum söz konusu değildir.

16. Kesin aylıklı işçi kime denir?

Cevap: Kesin aylıklı işçi, çalışsın veya çalışmasın ücretinde herhangi bir eksiklik olmayan işçidir.

17. Fazla çalışma çeşitleri nelerdir?

Cevap: Fazla çalışma çeşitleri olarak genel(normal sebeplerle) fazla çalışma, zorunlu sebeplerle fazla çalışma ve olağanüstü sebeplerle fazla çalışmayı sayabiliriz.

18. Zorunlu sebeplerle fazla çalışmaya hangi durumlar örnek gösterilebilir?

Cevap: İşyerinde oluşan bir arıza veya arıza çıkması olasılığı karşısında veya işyerinde mevcut makine, araç ve gereçler için hemen yapılması gerekli acele işler, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmının yapmak zorunda olduğu fazla çalışmalar zorunlu sebeplerle fazla çalışmaya örnektir.

19. Fazla çalışma(ve fazla sürelerle çalışma) için hangi şartlar aranmaktadır?

Cevap:

- Fazla çalışma için bunu gerektirecek sebepler olmalıdır. Kanunda ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması gibi sebeplerle fazla çalışma yaptırabileceği öngörülmüştür. Benzer sebeplerle de fazla çalışma yaptırılabilir.
- İşçinin yazılı olarak izni (onayı) gereklidir. İşçinin fazla çalışmaya rızası, başta işe girerken düzenlenen iş sözleşmesinde kararlaştırabileceği gibi rıza sonradan da alınabilir. Fakat bu durum işçinin sürekli fazla çalışmayı kabul ettiği

anlamına da gelmemelidir. Çünkü yönetmeliğe göre her yılbaşında rızanın tekrarlanması gerekmektedir.

- Fazla çalışma isteğinin işçilere duyurulması da gereklidir. Genel sebeplerle fazla çalışma süresi bir yılda iki yüz yetmiş saati aşmamalıdır. Ancak bu süre sınırı, işçilere yönelik olup, işyerlerine ve işlere yönelik değildir.

20. Fazla çalışma yaptırılmayacak işler hangileridir?

Cevap: Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, gece çalışmalarında fazla çalışma yapılamaz. Ancak gece döneminde olağanüstü veya zorlayıcı nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir. Fakat yer ve su altında yapılan işlerde fazla çalışma yapılamaz. Bir sınırlandırma da yer altında maden işlerinde çalışan işçiler için olağan sebeplerle fazla çalışma yaptırılmayacak olmasıdır.

21. Bir işyerinde bazı işler bakımından veya kişiye göre fazla çalışma yaptırılmaz. Buna göre kimlere fazla çalışma yaptırılmaz?

Cevap: 18 yaşını doldurmamış kişiler, sağlık durumları nedeniyle fazla çalışma yapamayacağı doktor raporu ile belgeli olanlar, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler ve ilgili Yönetmelikle kısmi sürelerle çalışan işçilere de fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı öngörülmüştür.

22. Zorunlu sebeplerle fazla çalışmanın, genel sebeplerle yapılan fazla çalışmadan farkı nedir?

Cevap: Zorunlu sebeplerle fazla çalışmalar, genel sebeplerle yapılan fazla çalışmalardan farklı olarak herhangi bir süre sınırlaması öngörülmemiştir. Ancak buna rağmen işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmelidir.

23. İşçilerin fazla çalışması durumunda ücret nasıl belirlenir?

Cevap: Fazla çalışmada ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli; fazla sürelerde çalışmada ise saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

24. Yeraltı işlerinde fazla çalışmalarda ücretlendirme nasıl hesaplanır?

Cevap: Yer altı işlerinde fazla çalışma yasak olmakla birlikte zorunlu ve olağanüstü sebeplerle yapılan fazla çalışmalarda, haftalık otuz saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir.

25. Fazla çalışma ücreti ne zaman ödenir?

Cevap: Fazla çalışma ücreti işyerinde geçerli olan ücretin ödenme zamanında ödenir. Fazla çalışma ücretine esas olan ücret, fazla çalışmanın yapıldığı andaki ücret olması gerekir.



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 7: İşin Zaman Bakımından Düzenlenmesi

GÜNLÜK ÇALIŞMANIN GECE YAPILMASI:GECE ÇALIŞMALARI

26. Gece çalışması nedir, tanımlayınız.

Cevap: Gece çalışması, saat 20:00-06:00 arasında rastlayan dönemde yapılan ve en fazla 11 saat süren çalışmadır. İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Gece döneminde bir işçinin en çok yedi buçuk saat çalıştırılabilmesinden hareketle, işçilere gece döneminde olağan sebeplerle fazla çalıştırma yapılması yada hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin gece döneminde yapılmasında herhangi bir problem bulunmamaktadır.

27. On sekiz yaşından küçük işçilerde ve kadın işçilerde gece çalışması uygulaması nasıldır?

Cevap: Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşından küçük erkek işçilerin geceleri çalıştırılması yasaktır. Bununla birlikte on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçiler ise bir takım düzenleyici hükümlerle gece çalıştırılabilir. Yine, gece postalarında çalışan kadın işçilerin eve geliş ve gidişlerinin işveren tarafından sağlanması, eşlerinin de gece döneminde çalıştırılmalarına yönelik hükümler mevcuttur. Ayrıca, gece dönemlerindeki işçi postalarında, on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları da yasaktır.

HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİNDE ÇALIŞMA

28. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri nedir, açıklayınız.

Cevap: Söz konusu işin yapılması için çalışma saatlerinde, önce yada sonra yapılması gerekli olan işlere; hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri denir. Buna bir işyerindeki ekipmanların günlük bakım ve temizliği, ocakların ve fırının yakılması, ısıtılması ve soğutulması, ameliyathanenin hazırlanması örnektir.

29. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçilerin sayısı nasıl belirlenir?

Cevap: Bir iş için görevlendirilecek işçilerin sayısı işyerinde bulunan işçilerin sayısı ile orantılı bir biçimde tespit edilmiştir. Buna göre, söz konusu işlerde istihdamı zorunlu işçi sayısı 1-15 çalışanı olan işyerlerinde 3 işçiden, 16-30 çalışanı bulunan işyerlerinde 4 işçiden, 31-60 çalışanı bulunan işyerlerinde 6 işçiden, 61-80 çalışanı bulunan işyerlerinde 10 işçiden ve 100'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde ise çalışan sayısı toplamının yüzde onundan fazla olamaz.

30. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışma süreleri ne kadardır?

Cevap: Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri günde en fazla iki saat sürebilir. Ayrıca günlük azami çalışma süresi on bir saati aşamaz. Bunun yanında, yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin toplam süresi de yılda iki yüz yetmiş saati aşamaz.

31. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde ücret nasıl belirlenir?

Cevap: Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde ücret, fazla çalışma ücreti gibi saat başına düşen ücret yüzde elli artırılarak belirlenir. Fakat taraflar bahsi geçen ücreti daha yüksek de belirleyebilir.

TELAFİ ÇALIŞMASI

32. Telif çalışması hangi durumlarda yapılır?

Cevap: Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram veya genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilemesi veya benzeri nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi yada işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir.

33. Telif çalışması sayılmayan haller nelerdir ve telif çalışmalarında çalışma süreleri nasıl belirlenir?

Cevap: Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma, telif çalışması sayılmaz. Ayrıca, telif çalışmaları için işçinin rızası aranmaz. Telif çalışmaları günlük on bir saati aşmamak kaydıyla günde üç saatten fazla olamaz. Bunun yanında telif çalışmaları, tatil günlerinde de uygulanamaz.

KISA ÇALIŞMA

34. Kısa çalışma nedir, tanımlayınız.

Cevap: Genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halinde yapılan çalışmaya denir.

35. Kısa çalışma gerektiren durumlarda işveren nasıl bir yol izler?

Cevap: Kısa çalışma gerektiren halde işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Bu arada kısa çalışmanın gerekliliğinin tespiti, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılır.

36. Kısa çalışma ödeneğinin süresi ve miktarı ne kadardır?

Cevap: Kısa çalışma ödeneğinin süresi, kısa çalışma süresini aşmamak kaydıyla en fazla üç yıldır. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır fakat bu ücret on altı yaşından büyük işçiler için söz konusu brüt asgari ücretin %50'sini de aşamaz.

DİNLENME SÜRELERİ

37. İş Kanunu'nda düzenlenmiş dinlenme süreleri nelerdir?

Cevap: Ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin süreleridir.

ARA DİNLENMESİ

38. Ara dinlenme süreleri günlük çalışma miktarına göre



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 7: İşin Zaman Bakımından Düzenlenmesi

nasıl bir değişiklik göstermektedir?

Cevap: Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar(yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Öngörülen bu süreler, asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

39. İşletmenin ara dinlenmesini uygulamaması durumunda işletmeye uygulanan yaptırımlar nelerdir?

Cevap: Ara dinlenmenin uygulanmaması durumunda İş Kanunu'nda idari para cezası öngörülmüştür.

HAFTA TATİLİ

40. İşçinin hafta tatilinden yararlanabilmesi için hangi şartları yerine getirmek gerekmektedir?

Cevap: İlk olarak işyeri hafta tatili kapsamına giren bir işyeri olmalıdır. Buna göre, resmi daireler ile genel, özel, ticari ve sınai herhangi bir kurumda çalışanların altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. İşçinin hafta tatilinden yararlanabilmesi için haftanın çalışılması gereken diğer günlerinde çalışılması da gereklidir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

41. Mevzuatta belirtilen hafta tatili ile ilgili hükümler nelerdir?

Cevap: Çıkarılan sonuç, işçinin haftada altı günden fazla çalıştırılmaması, her işçiye haftada yirmi dört saatlik izin verilmesi ve hafta tatilinin kural olarak pazar günü kabul edilmesidir.

42. Çalışılmış sayılan durumlar hangileridir?

Cevap: Çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, evlenmelerde üç güne kadar; anne ve babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri, bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

43. Pazar günü dışında dönüşümlü olarak hafta tatili yapılmasına izin veren işler hangileridir?

Cevap: Hafta Tatili Hakkında Kanun, sürekli çalışma zorunluluğunun bulunduğu, hastane, eczane, vapur, oteller, kahvehaneler vb. yerlerde, yapıcılık, tuğlacılık, incir, üzüm gibi zirai ve sınai mahsullerin işlendiği mevsimlik işlerde Pazar günü dışında dönüşümlü olarak hafta tatili yapılmasına izin vermiştir. İş Kanunu uygulamasında cumartesi günü işgününden sayılır ve bu gün için tatil ücreti ödenmez.

44. Hafta tatili ücreti kanunlara göre nasıl belirlenmektedir?

Cevap: Hafta tatili ücreti, işçinin çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir; işçi saat başına çalışıyorsa bu ücretin 7,5 ile çarpımıyla, haftalık ücret alınıyorsa bu ücretin

çalışılan günlere bölünmesi suretiyle belirlenir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde bu ücret işveren tarafından verilir.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

45. Kanunlara göre ülkemizde kabul edilen ulusal bayram ve genel tatil günleri nelerdir?

Cevap: Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayramdır. Bunun yanında, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı ve 30 Ağustos Zafer Bayramı resmi bayram günleridir. Dini bayramlar Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı'dır. Ayrıca 1 Ocak günü(yılbaşı) ve 1 Mayıs günü(Emek ve Dayanışma Günü) de genel tatil günlerinden sayılır.

46. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılabilmesi hangi durumlara bağlıdır?

Cevap: Bu günlerde işyerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Muvafakati olmayan işçinin çalıştırılabilmesi ise mümkün değildir.

47. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması durumunda ücretlendirme nasıl yapılmaktadır?

Cevap: Ulusal bayram ve genel tatil günü kabul edilen günlerde işçiler çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri tıpkı hafta tatilinde olduğu gibi, burada da işverenleri tarafından ödenir. Bunun yanında hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerin çakışması durumunda işçi tek bir ücrete hak kazanabilmektedir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

48. Yıllık ücretli izne hak kazanma şartları nelerdir?

Cevap: İş Kanunu yıllık ücretli izin hakkını işyerinde en az bir yıl çalışmış olanlara tanımıştır. İşçinin işyerinde işe başladığı günden itibaren, denem süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl olması gerekir.

49. Bekleme süresi nedir?

Cevap: İşçinin izin hakkının kazanması için çalışmış olarak geçmesi gereken süreye bekleme süresi denir. Bekleme süresi, işçinin fiilen işe başlama tarihinden itibaren işlemeye başlar. Bu anlamda deneme süresi de hesaplamaya katılır.

50. İş Kanunu'nda fiilen çalışılmasa da çalışılmış gibi kabul edilen durumlar hangileridir?

Cevap: Çalışılmış gibi kabul edilen durumlar arasında işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü



işine gidemediği günler(ancak işçinin kıdemine bağlı ihbar süresine altı hafta eklenecek süre aşılamaz), kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ve işçiye verilmiş yıllık ücretli izin süreleri gibi süreler yer almaktadır.

51. Hizmet süreleri sırasıyla 4 yıl ve 14 yıl olan iki çalışanın yıllık ücretli izin süreleri arasında nasıl bir farklılık olur?

Cevap: Kanunlara göre hizmet süresi, bir yıldan beş yıla kadar(beş yıl dahil) olanlara yılda on dört gün, beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlara yılda yirmi gün, on beş yıl ile daha fazla olanlara yılda yirmi altı gün izin verilir. Buna göre hizmet süresi dört yıl olan çalışan on dört gün yıllık izin hakkı kullanırken, on dört yıl hizmet süresine sahip çalışan ise yirmi gün yıllık ücretli izin hakkına sahip olacaktır.

52. On sekiz yaş ve altı işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi ne kadar olmalıdır?

Cevap: İlgili işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Sözleşmeler ile bu süreler artırılabilir.

53.Yıllık ücretli izin sürelerinden sayılmayan durumlar nelerdir?

Cevap: İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya hastalık ve dinlenme izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Bunların ayrıca tatil olarak değerlendirilmesi gerekir.

54. Yıllık ücretli izin süreleri yıl içinde birden fazla kullanılabilir mi?

Cevap: Yıllık ücretli izin sürelerinin sürekli bir şekilde verilmesi, bölünmemesi esastır. Fakat tarafların anlaşması üzerine izin süreleri bir bölümü on günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

55. Yıllık ücretli iznin toplu izin olarak hangi dönemlerde verilebilir?

Cevap: İşveren tarafından işyerinde işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulaması nisan ayı başı ile ekim ayı sonu arasındaki süre içinde gerçekleştirilebilir.

56. Yıllık ücretli izin esnasında işçiye ödenen ücret herhangi bir durumda geri alınabilir mi?

Cevap: Yıllık ücretli iznini kullanan bir işçinin aynı dönem içerisinde ücret karşılığında bir işte çalıştığı tespit edilirse işveren bu süre zarfında kendisine ödenen ücreti işçiden geri alabilir.



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 8: İşin Kişiler Bakımından Düzenlenmesi

İŞ HUKUKUNDA DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK GELİŞMELER

1. Çalışma yaşamı içerisinde dezavantajlı gruplar kimlerden oluşmaktadır? Ve bu söz konusu grupların korunması gereğine ilişkin kabul edilen bildireler nelerdir?

Cevap: Çalışma yaşamı içerisinde kadınlar, çocuklar ve engelliler dezavantajlı grupta yer alır. Bahsi geçen dezavantajlı grupların korunması gereğine ilişkin olarak belki de ilk uluslararası belgenin ILO'nun Anayasası olarak kabul edilen Philadelphia Bildirgesi olduğu söylenebilir. Bunun dışında Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde de analar ve çocuklar için özel bakım ve yardımların sağlanması gereğinden bahsedilmektedir. Yine Avrupa Konseyinin Avrupa Sosyal Şartı'nda da kadın ve engelli işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler mevcuttur.

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

2. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girme nedeni ve yürürlüğe girmesiyle neler belirlenmiştir?

Cevap: Gerçekten, küçük çocukların eğitimlerine devam etmelerinin sağlanması ve ağır çalışma koşulları altında ezilmemeleri için, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konmuştur. Bu Yönetmelik çocuk ve genç işçinin tanımı ile söz konusu kimselerin çalıştırılabilecekleri işleri belirlemiştir. Buna göre çocuk işçi, ondört yaşını bitirmiş, onbeş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi; genç işçi ise onbeş yaşını tamamlamış fakat onsekiz yaşını doldurmamış kişiyi anlatır.

3. Onsekiz yaşını doldurmamış erkek işçilerin nerelerde çalıştırılmaları yasaktır?

Cevap: Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde ve yine sanayiye ait işlerde gece döneminde onsekiz yaşını doldurmamış erkeklerin çalıştırılmaları yasaktır.

4. İş Kanununda farklı çalışma ortamında yaş gruplarına ilişkin ayırım yapılmasının nedeni nedir?

Cevap: Küçüklerin çalışma yaşamında yer almaları açısından önemli olan yaş grupları itibariyle bir ayırım yapılması konusudur. Zira küçüklerin yaş, sağlık vs. birtakım nedenlerle çalışma yaşamına tam anlamıyla uyumları ancak belirli yaşa gelmeleri ile mümkündür. İş Kanunu da bu anlamda farklı yaş gruplarına ilişkin ayırım yaparak, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işleri, kademeli bir çalışma düzeni getirerek belirlemiştir.

5. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Ek-1, Ek-2 ve Ek-3'te hangi gruplar için izin verilen ve yasak olan işler belirtilmiştir?

Cevap: Bu Yönetmelik Ekinde, çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler Ek-1'de, genç işçilerin

çalışmasına izin verilen işler Ek-2'de ve onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ise Ek-3'te belirtilmiştir.

6. Çocuk işçilerin ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler nelerdir?

Cevap: Çocuk işçilerin çalıştırılabilecekleri hafif işlere örnek olarak düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri, kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri, esnaf ve sanatkârların yanında satış işlerini verebiliriz. Genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler arasında meyve ve sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri, meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri, helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri, kasaplarda yardımcı işler gibi işler yer alır.

7. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacak oldukları işler nelerdir?

Cevap: Gece döneminde yapılan işler, yer altı ve su altı işleri, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işleri gibi işler olarak listelenmiştir.

8. İş Kanunu'nun 71. maddesinin 1 ve 2. fıkrasına göre onbeş yaşından küçük olan çocukların çalışma hükmü nedir?

Cevap: "Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez".

9. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde ve bu yönetmeliğin Ek'inde genç işçiler hakkında belirtilen düzenlemeler nelerdir?

Cevap: Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu Yönetmelik Ek'inde genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler (Gİ) harfleri belirtilerek belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle Yönetmelik Ek'inde yer alan listede bir işin karşısında (Gİ) harfleri bulunmuyorsa, o işi ancak onsekiz yaşını doldurmuş erkek işçi yapabilir. Buna karşılık, (Gİ) harfleri bulunuyorsa o takdirde, burada erkek genç işçi istihdam edilebilir. İlgili listede yer alan genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işlere örnek olarak, her türlü mürekkep imali işleri, çırçır fabrikalarındaki işler, fayans,



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 8: İşin Kişiler Bakımından Düzenlenmesi

porcelen ve seramik imaline ait işler sayılabilir.

10. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, dinlenme süreleri açısından nasıl hükümler getirmiştir?

Cevap: Gerçekten, çocuk ve genç işçiler için, ara dinlenme süresi, iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedibuçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere verilmek zorundadır (Yönetmelik m.6, f.4). Yine, çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir (Yönetmelik m.8). Yıllık izinle ilgili ise onsekiz yaşından küçükler için işveren tarafından kullanılacak izin en az yirmi gün olmak durumundadır.

KADIN İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

11. İş Hukukunda kadın işçileri koruyucu düzenlemeler nelerdir?

Cevap: Düzenlemelerden bir kısmı, eşit değerde işe eşit ücret, ayrımcılık yasağı gibi, çalışma yaşamında kadınların erkek işçilerden farklı bir muameleye tabi tutulmalarını önlemekte; bir başka ifadeyle, erkek işçilerle eşit muamele görmelerini sağlamaktadır. Diğer bir kısmı da kadın işçilerin kadın olmalarından kaynaklanan analık görevleri, meslek hayatları yanında ev hanımlığını da üstlenmeleri nedeniyle korunmalarını hedeflemektedir. Kadın işçilere; cinsiyet ayrımcılığına karşı koruma, işin düzenlenmesinde koruma ve kıdem tazminatına karşı koruma olmak üzere üç esas koruma sağlanmıştır.

12. Kadın işçilerin maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılık çeşitleri nelerdir?

Cevap: Kadın işçilerin maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı “doğrudan” veya “dolaylı” ayrımcılık şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, işçinin cinsiyetinin veya cinsiyetinin sonucu olan bir özelliğinin işverence öne sürülmesi yoluyla işe alınmaması, farklı çalışma koşulları veya ücret uygulamalarına tabi tutulması durumunda söz konusu- dur. Buna karşılık, dolaylı cinsiyet ayrımcılığında ise söz konusu uygulama, ilk bakışta bir ayrımcılık olarak algılanamamakta, bununla birlikte sonuçları açısından farklılık yaratması, cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını ortaya koymaktadır.

13. Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadın işçinin İş Kanunu m.5'e göre ne hak talep edebilir?

Cevap: Kadın işçinin cinsiyete dayalı ayrımcı bir davranışla karşılaşmasının sonucu dört aylık ücret yanında ve eğer yoksun bırakılan bir hak varsa onun da verilmesi şeklinde karşımıza çıkar. Bunun yanı sıra, yapılan bu ayrımcı davranış Türk Ceza Kanunu anlamında suç olarak da öngörülmüştür.

14. İş Kanunu'nun 5. Maddesi ne tür ayrımcılığı yasaklar?

Cevap: “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya

işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

15. Cinsel tacize uğrayan işçinin iş sözleşmesinin durumu kanunlara göre nasıldır?

Cevap: Cinsel tacize uğrayan işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilir. Bununla birlikte konuyu ikiye ayırarak incelemek gerekir. İşçinin işverenin cinsel tacizine uğraması durumunda işçi sözleşmeyi derhâl sona erdirme hakkına sahiptir (İK m.24/II- b). Bununla birlikte işçi bir başka işçinin veya bir üçüncü kişinin (örneğin müşterinin) cinsel tacizine uğrarsa, doğrudan sözleşmeyi feshedemez. Durumu işverene haber vermek ve işverenin tedbir almasını istemek durumundadır. İşverenin tedbir almaması hâlinde ancak sözleşme derhâl sona erdirilebilir (İK m.24/II-d).

16. İşçinin doğum yapması ve gebelik gibi hâllerde devamsızlığı durumunda sözleşme durumu İş Kanunu'na göre nasıl olur?

Cevap: İşçinin doğum yapması ve gebelik gibi hâllerde devamsızlığı durumunda sözleşme derhâl sona erdirilemez. Bu hâlde işçinin devamsızlığının, işyerinde İş Kanunu'nun 74. maddesi gereği doğum öncesi ve doğum sonrası çalıştırılmayacağı sürelerin yanında, kıdemine bağlı ihbar süresi ve altı hafta eklenerek bulunacak süreyi aşması gerekir. İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, işçi doğum öncesi sekiz, doğum sonrası sekiz hafta çalıştırılmaz. Buna göre beş yıllık kıdemi bulunan bir işçinin doğum yapması hâlinde, işverenin haklı nedenle sözleşmeyi sona erdirmesi için otuz haftanın geçmesi gerekir. Şöyle ki doğum öncesi sekiz hafta ve doğum sonrası sekiz haftaya, ihbar süresi olan sekiz hafta ve altı hafta eklenmelidir. Belirtelim ki bu devamsızlığa bağlı fesih işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

17. Hamile Kadın İşçilerin ücretli veya ücretsiz izin durumları İş Kanunu'na göre nasıl olur?

Cevap: Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Bu süreler kadın işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse doktor raporuyla arttırılabilir (İK m.74). Bu süreler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile de yükseltilebilir. Kadın işçi sağlık durumu elverişli, doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir ve bu durumda çalıştığı beş haftalık süreyi doğum sonrası sürelerle ekleyebilir (İK m.74, f.1). Bu hakkın kullanılabilmesi işverenin iznine tabi kılınmamıştır.



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 8: İşin Kişiler Bakımından Düzenlenmesi

Yine, İş Kanunu'nda 2011 yılında yapılan bir değişiklikle, kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak sürelerin, doğum sonrası sürelerle eklenmesi mümkün kılınmıştır. İşverenin kadın işçiye hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin vermesi de gerekmektedir (İK m.74, f.3). Ayrıca hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamaz (İK m.74, f.4).

18. 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde işverene ne gibi yaptırımlar vardır?

Cevap: İşveren, emzikli işçilerin çocuklarını emzirebilmeleri ve işyerinde belirli sayıda kadın işçi çalıştırılması halinde işçilerin altı yaşına kadar çocuklarının bakımının sağlanabilmesi için oda ve yurt (anaokulu) açmakla da yükümlü kılınmıştır. Gerçekten, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşıdan küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yine, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması da zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (Gebe EKÇY m.13 vd.).

19. Emziren Kadın İşçilerin Gebe EKÇY'ye göre çalışma durumu nasıldır?

Cevap: Emziren işçiler, bir yıl boyunca gece döneminde çalıştırılmazlar (Gebe EKÇY m.8). Yine, kadın işçilere bir yaşıdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. İşverenin bu konuda bir takdir hakkı bulunmamaktadır (İK m.74, f.son). Ayrıca emzirme süresi aynı zamanda çalışma süresinden de sayılır (İK m.66, f.1-e). Yine bu işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmazlar

20. Çocuklu Kadın İşçilerin Gebe EKÇY'ye göre çalışma durumu nasıldır?

Cevap: İşveren, emzikli işçilerin çocuklarını emzirebilmeleri ve işyerinde belirli sayıda kadın işçi çalıştırılması halinde işçilerin altı yaşına kadar çocuklarının bakımının sağlanabilmesi için oda ve yurt (anaokulu) açmakla da yükümlü kılınmıştır. Gerçekten, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşıdan küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklık- ta bir emzirme

odasının kurulması zorunludur. Yine, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması da zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (Gebe EKÇY m.13 vd.).

21. Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı hakkı nasıl olur?

Cevap: Kadın işçinin evlenme tarihinden itibaren bir yıllık süre içerisinde iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kendisine kıdem tazminatı verilir (1475 sayılı İK m.14). Bir yıllık süre, hak düşürücü süre niteliğindedir. Geçmesi durumunda herhangi bir tazminat alınmaz.

ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

22. Engellilerin Çalışma yaşamına kazandırılması konusunda uygulanan sistemler nelerdir?

Cevap: Engellilerin Çalışma yaşamına kazandırılması konusunda dünyada belli başlı iki sistem uygulanmaktadır. Bunlardan ilki ve en eski olanı kota rejimidir. Burada, belirli niteliklere sahip işverenler belirli oranda engelli işi çalıştırma yükümlülüğü altındadır. Diğer ise, ayrımcılığı önleyici mevzuat hükümlerinin benimsenmesi suretiyle engellilerin istihdamının sağlanmasıdır. Bunların yanı sıra, korumalı iş yerleri oluşturulmak suretiyle, özellikli iş yerlerinde belirli nitelikleri bulunan engellilerin istihdamı teşvik edilmektedir .

23. Korumalı işyeri nedir?

Cevap: İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri olarak tanımlanmıştır (m.3/i).

24. İş Kanunu'nun 30. Maddesi eski hükümlü yerine hangi sınıf insanların istihdam edileceğini öngörmüştür?

Cevap: İş Kanunu'nun 30. maddesi kamu işverenleri için; eski hükümlü istihdamı yerine Askerlik Kanunu veya Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken Terörle Mücadele Kanunu hükümleri gereğince terör olaylarına maruz kalanlardan malul sayılmayacak şekilde yaralananların da istihdam edilebileceğini öngörmüştür.

25. Kamu ve özel sektör işverenleri için eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu nedir?

Cevap: Eski hükümlüler için de İş Kanunu'nda çalıştırma yükümlülüğü benimsenmiştir. Yalnız başlangıçta eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü kamu ve özel sektör işverenleri için söz konusu iken, 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile yalnız kamu işyerlerinde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu öngörülmüş, özel sektör için bu mecburiyet ortadan kaldırılmıştır.



HUK301U-BİREYSEL İŞ HUKUKU Ünite 8: İşin Kişiler Bakımından Düzenlenmesi

26. Kanun mevzuatına göre Engelli kişi tanımı nedir?

Cevap: Mevzuat içerisinde birden fazla engelli tanımlaması yapılmaktadır. Bunlardan bir tanesi, Engelliler Hakkında Kanundur. Buna göre engelli, “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımı kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey”dir (m.3/c).

27. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik’te (YİYHY) ‘Engelli tanımı’ nasıl yapılmıştır?

Gerçekten, Yönetmelik m.3’e göre, engelli, “Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybı en az % 40 olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri” ifade etmektedir (m.3/e). Dolayısıyla İş Kanunu açısından çalıştırma yükümlülüğü kapsamında engelli olabilmek için vücut fonksiyon kaybının en az % 40 kaybı aranmaktadır. Bunun dışında engelliliğin, doğuştan ya da sonradan olması veya fiziksel ya da zihinsel olması herhangi bir farklılık oluşturmaz.

28. Yönetmeliğe göre, eski hükümlü kime denir?

Cevap: “Bir yıldan uzun süreli bir cezadan veya Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenleri, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları ve ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanlar”ı ifade eder (YİYHY m.3/a).

29. Kamu ve Özel Sektörde, Engelli ve Eski Hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün şartları nelerdir?

Cevap: İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları, özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ile yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. (İK m. 30, f.1). Tarım ve orman işyerlerinde İş Kanunu’nun uygulanması açısından elli bir veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekmektedir (İK m.4, f.1-b, YİYHY m.10/b). İşverenin engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü açısından çalıştırdığı toplam işçi sayısı belirlenirken aynı il sınırları içerisinde yer alan işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır. Zorunlu çalıştırılacak engelli ve eski hükümlü işçi sayısının tespitinde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve işyerindeki tam süreli çalışan işçi sayısına ilave edilir. İşyerinde kısmi süreli olarak çalıştırılan engelli ve eski hükümlü işçi bulunması halinde bunlar da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve toplam işçi sayısından düşülür. Oranın hesaplanmasında

yarıya kadar kesirler dikkate alınmaz. Yarımlar ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülür. Yer altı ve su altında yapılan işlerde engelli işçi çalıştırılmaz ve işyerinde çalışan işçi sayısında yer altı ve su altında çalıştırılan işçiler toplam sayıda dikkate alınmazlar. Bunun gibi, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun’a göre kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışan işçiler engelli ve eski hükümlü işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz.

30. Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılığın cezası nedir?

Cevap: Engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık halinde İş Kanunu idari para cezası verilmesini öngörmektedir. Gerçekten İş Kanunu’nun 101. maddesine göre, engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her bir engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için (T1.700) idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

31. Devlet tarafından özel sektör işverenlerine engelli çalıştırılmasında uygulanan teşvikler nelerdir?

Cevap: çalıştıran veya korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin prime esas kazanç altı sınırı (asgari ücret) üzerinden hesaplanan sigorta priminin işveren hissesinin tamamı, Kontenjan fazlası engelli çalıştıran veya Yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin, bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı (asgari ücret) üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır. Belirtelim ki, bu teşvikten yararlanabilmek için işverenin 5510 sayılı Kanun’dan doğan yükümlülüklerini de yerine getirmesi gereklidir.