

DİKKATİNİZE:

BURADA SADECE ÖZETİN İLK ÜNİTESİ SİZE ÖRNEK OLARAK GÖSTERİLMİŞTİR.

ÖZETİN TAMAMININ KAÇ SAYFA OLDUĞUNU ÜNİTELERİ İÇİNDEKİLER BÖLÜMÜNDEN GÖREBİLİRSİNİZ.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

KISA ÖZET-
(HUK108U)

KOLAY AOF-2013

İÇİNDEKİLER	
Ünite 1: İş Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı.....	3
Ünite 2: İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesinin Unsurları, Türleri, Yapılması ve İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar.....	6
Ünite 3: İş İlişkisinin Ücret, Zaman ve Kişiler Bakımından Düzenlenmesi.....	12
Ünite 4: İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları.....	17
Ünite 5: Sendikal Örgütlenme, Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri.....	19
Ünite 6: Toplu İş Sözleşmesi-Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Uyuşmazlıkların Çözümü....	25
Ünite 7: Sosyal Güvenlik Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve Ülkemizde Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Kurumsal Yapısı.....	27
Ünite 8: Sosyal Sigorta Kolları.....	30

Ünite 1: İş Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı

Sanayi Devrimi öncesi dönemde, kişilerin iradelerinden kaynaklanmayan zorunlu çalıştırma söz konusuydu. 10. yüzyıla kadar süren dönem, “Aile Ekonomisi ve Kölelik Düzeni” olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde, ekonomi tarım ve hayvancılığa dayanmakta; üretim sürecinde köleler önemli bir yer tutmaktadır. 10 ve 15. yüzyıllar arasında “Feodal Düzen” geçerlidir.

Bu dönemde kölelerin yerini senyör, bey, derebeyi gibi adlarla ifade edilen kişilerin otoritesi altında tarımsal faaliyetlerde ailece çalışan serfler almıştır. Serfler, kölelerden farklı olarak yarı hür insanlardır ve işledikleri toprak

toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet değil yalnızca kullanma hakkına sahiptir. 15 ve 18. yüzyıllar arasında feodal düzenin değişmeye başladığı, küçük feodal beyliklerin büyükleri tarafından işgal edilerek ortadan kaybolduğu ve bunların yerini güçlü beyliklerin almaya başladığı görülür. Bu dönem “Korporasyon Dönemi” olarak adlandırılmaktadır.

Not: Korporasyon düzeni içindeki esnaf örgütleri; var oldukları dönem boyunca günümüzün meslek kuruluşlarının işlevlerini üstlenmekle kalmamış, aynı zamanda esnaf ve zanaatkarların sosyal güvenlik gereksinmelerinin de karşılanmasında önemli bir boşluğu doldurmuşlardır.

Sanayi Devrimi

Sanayi Devrimi, tarım ekonomisi ve onun üretim ilişkileri yerine makinelerin ve yeni teknolojilerin yer aldığı bir düzene geçilmesini sağlamış, eski üretim biçimlerini köklü bir biçimde değiştirerek çalışma koşullarına ilişkin de büyük değişimleri beraberinde getirmiştir.

Sanayinin gelişip yaygınlaşmasıyla birlikte bu makinelerin kullanıldığı fabrikaların sayıları da giderek çoğalmıştır. Teknolojik gelişmeler fabrikalarda, üretim sürecini de etkilemiş, üretim süreci bir yandan hızlanıp basitleşirken, diğer yandan da ürünler çeşitlenmiştir.

İş hukuku disiplini ise, Sanayi Devrimi olarak adlandırılan bu dönemde doğup gelişmiştir. Sanayi Devrimi ile başlayan dönem, yeni bir sınıf olan işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi sonrasında fabrika üretimiyle rekabet edemeyen usta ve kalfalar, kendi tezgahlarını bırakarak fabrikalarda nitelikli işçiler olarak çalışmak zorunda kalmışlardır.

Not: Sanayi Devrimi öncesi dönemde, kişilerin iradelerinden kaynaklanmayan zorunlu çalıştırma söz konusu olduğu için bugünkü anlamda bir iş hukuku disiplininden söz etmek mümkün değildir. Bugünkü anlamıyla iş hukukunun temellerinin Sanayi Devrimi ile birlikte atılmıştır.

Onların yanında hiçbir mesleki bilgi ve becerisi olmayan ve çoğunlukla kırsal kesimden yeni gelenler ise fabrikaların niteliksiz işgücü ihtiyacını karşılamışlardır. Bu dönemde geçerli serbest rekabet ortamında var olabilmek için fabrikalar en ucuz ve kaliteli ürünü üretmek ve bunun için de maliyetleri düşürmek amacındaydılar. Bu nedenle, önce işçi ücretleri azaltılmış ardından da çalışma süreleri çoğaltılmıştır. Ücretlerin düşüklüğü karşısında, aile reisi olan erkeğin çalışması karşılığı elde ettiği gelir ailenin geçimine yetmediğinden öncelikle kadınlar, ardından da çocuklar çalışma hayatının ağır ve yıpratıcı koşulları altında çalışmak zorunda kalmışlardır.

Gelişen süreçte ise artan sosyal sorunlar devletin müdahalesini gerekli kılmıştır.

Sanayileşmenin çeşitli ülkelerde gelişip yaygınlaşmasına koşut olarak uluslararası piyasada rekabet koşullarında eşitlik sağlamak amacıyla işçilerin uluslararası sosyal politikalar yoluyla korunması düşüncesi ortaya çıkmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu sanayileşme alanında Cumhuriyet Dönemi'ne kadar önemli bir gelişme gösterememiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde, tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, Anadolu'da da “zaviye” olarak adlandırılan meslek kuruluşları önemli bir rol

oynamıştır. Bu kuruluşlarla ilgili bütün düzenlemeler “fütüvetname” denilen kaynaktan düzenlenmiştir.

Bu kuruluşların Osmanlı Devleti esnaf ve sanatkarları üzerindeki etkileri 15. yüzyılın ortalarından sonra azalmış ve bunların yerini “lonca” adıyla kurulan örgütler almıştır. Tanzimat döneminde çalışma ilişkileri ve hayatı örf ve adet hukuku çerçevesinden çıkarılarak kanun ve nizamnamelerle düzenlenmeye başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat sonrası yoğunlaşan yasallaştırma çabalarının en önemli ürünlerinden biri olan “Mecelle’de” bu dönemde çalışma ilişkilerini düzenlemek üzere çıkarılmıştır.

Cumhuriyet ilan edilmeden önce devletin çalışma hayatına ilk müdahalesi, Ereğli ve Zonguldak kömür madenlerinde çalışan işçilerin özellikle iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunmasını öngören düzenlemelerdir.

Cumhuriyetin ilanından sonra kabul edilen 1924 Anayasası, toplanma ve dernek kurma hakkını tanımış ve bu dönemde iş hukuku alanında da birtakım kanunların oluşturulması çalışmalarına başlanmıştır. 1924 tarihli 394 sayılı “Hafta Tatili Kanunu”, 1926 tarihli 818 sayılı “Borçlar Kanunu”, 1930 tarihli 1593 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ve 1935 yılında 2739 sayılı “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun” bu anlamda ilk kanunlardır.

Bir ülkede, iş hukuku düzenlemelerinin üst düzeyde oluşu rekabet açısından olumsuz etkiler yaratırken; diğer bir ülkede aynı düzenlemelerin zayıf oluşu sosyal ve ekonomik hakların yeterince sağlanamaması sonucunu doğurmakta ve dolayısıyla ortaya çıkan insan hakları ihlalleri nedeniyle başta ILO olmak üzere çeşitli uluslar arası örgütlere üye ülkeler, iş hukuku alanındaki düzenlemelerin birbirine yakınlaştırılması konusunda büyük çabalar harcamaktadırlar.

Sanayi toplumunda maddi ürünler ön planda yer alırken, bilgi toplumunda ileri düzeydeki bilişim teknolojisinin yarattığı bilgi üretimi ağırlık kazanır. Böylece emek piyasasının, niteliksiz ya da yarı nitelikli beden gücünün yerini, üstün nitelikli işgücü almaya başlamıştır.

27 Mayıs 1960 İhtilali’nden sonra kabul edilen 1961 Anayasası, Türk çalışma ilişkileri açısından bir dönüm noktasıdır. Anayasadaki hükümlere uygun olarak çıkarılan 1963 tarihli 274 sayılı “Sendikalar Kanunu” ve 275 sayılı “Toplu İşsizleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” ile 1965 tarihli 624 sayılı “Devlet Personeli Sendikaları Kanunu” hükümleri toplu iş ilişkilerinde yeni bir dönemin başlamasına yol açmıştır.

Ülkemizde bireysel iş ilişkileri, ilk kez Borçlar Kanunu’nun “Hizmet Akdi” başlığı altında yer alan hükümleriyle düzenlenmeye başlamıştır. Ancak, 1936 yılında kabul edilen 3308 sayılı “ İş Kanunu”, Türk İş Hukukunun en önemli belgelerindedir. Bunu sırasıyla 931, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunları izlemiştir.

1982 Anayasası da 1961 Anayasası gibi sosyal hakların geniş ölçüde yer vermiş ve koyduğu esaslar doğrultusunda, 1983 tarihinde 2821 sayılı “Sendikalar Kanunu” ile 2822 sayılı “**Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**” çıkarılmıştır. 2012 tarihinde de **6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu** çıkarılmıştır. Sosyal Güvenlik Hukuku alanında da 2006 tarihinde çıkarılan 5502 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” ile 5510 sayılı “ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” bulunmaktadır. İş hukukunun temel ilkesi işçinin korunmasıdır.

Türkiye’de İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

19. yüzyıl ortalarına kadar, Osmanlı İmparatorluğu’nun tarım ve hayvancılığa, ticaret ve el sanatlarına dayalı ekonomik yapısında önemli bir değişim olmamıştır. İmparatorluk, 19. yüzyılın ikinci yarısında sanayileşmeye başlamıştır.

Cumhuriyet Öncesi

Ülkemizde Avrupa'dakine benzer bir sanayi çok geç ortaya çıkmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda ekonomi tarıma dayanmakta ve büyük işçi kitlelerini çalıştıran sanayi kuruluşları bulunmamaktadır. Bu dönemde işçi-işveren ilişkisinden çok örf ve âdet kurallarına göre düzenlenen usta-çırak ilişkisi görülmekte ve "zaviye" olarak adlandırılan meslek kuruluşları dikkat çekmektedir. Bu kuruluşlarla ilgili bütün düzenlemeler "fütüvetname" denilen kaynakta düzenlenmiştir.

Ülkemizdeki ilk sanayileşme hareketleri Avrupa'ya kıyasla daha geç yaklaşık olarak 19. yüzyılın ikinci yarısında başlamıştır. Büyük fabrika sanayisinin ülkemize geç girmesi, kapitülasyonlar, sürekli yaşanan savaşlar, loncaların yeni gelişmelere karşı istekli olmaması ve fabrika sanayisinin küçük sanayi dallarının gelişmesini engelleyerek ev ve el sanatlarını yok edeceği endişesi ile daha önceki dönemlerde günümüzdeki anlamı ile bir işçi kesiminin varlığından söz edilemez.

Tatil-i Eşgal Kanunu, Türk çalışma ilişkileri tarihinin belki de en çok tartışılan hukuki düzenlemelerinden birisidir. Bu tartışmalar Kanunun çeşitli maddeleriyle getirilen düzenlemeler arasındaki içsel çelişkilerden kaynaklanmaktadır. Kanunda sendikalar mutlak bir biçimde yasaklanırken, belirli bir uzlaştırma süreci sonunda işçilere greve gidebilme özgürlüğü getirmektedir. Cumhuriyetin ilanından sonra kabul edilen 1924 Anayasası, toplanma ve dernek kurma hakkını tanımış ve bu dönemde iş hukuku alanında da birtakım kanunların oluşturulması çalışmalarına başlanmıştır. 1924 tarihli 394 sayılı "Hafta Tatili Kanunu", 1926 tarihli 818 sayılı "Borçlar Kanunu", 1930 tarihli 1593 sayılı "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" ve 1935 yılında 2739 sayılı "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun" bu anlamda ilk kanunlardır.

1924 Anayasası klasik hak ve özgürlüklere yer vermiş olmasına karşılık, sosyal ve ekonomik haklara yer vermemiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanı, gerek beden-fikir işçisi ayrımı yapılarak fikir işçilerinin, gerekse başlangıçta ondan az işçi çalıştıran işyerlerinin kapsam dışı tutulması suretiyle sınırlandırılmıştır. Bu Kanun, grev ve lokavtı yasaklamış, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü zorunlu tahkim sistemine bağlamıştır.

İŞHUKUKUNUN KAYNAKLARI

Bunun yanında iş hukuku ile ilgili uyuşmazlıklarda ve yorumunu gerektiren hususlarda yorumun işçi yararına yapılması da iş hukukunun bir başka ilkesidir. Ülkemizde iş hukukunun kaynakları "resmi kaynaklar" ve "uluslararası kaynaklar" olarak ikiye ayrılır.

Resmi kaynaklar da "resmi iç hukuk kaynakları" ve "özel kaynaklar" olmak üzere ikiye ayrılır.

Resmi iç hukuk kaynakları başta Anayasa olmak üzere, kanunlar, tüzükler ve yönetmeliklerden; resmi kaynaklar arasında yer alan **özel kaynaklar ise** iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri, işyeri uygulamaları ve işverenin talimat verme (yönetim) hakkından oluşur. ILO ve diğer uluslararası kuruluşların sözleşme ve tavsiyeleri ise, iş hukukunun uluslararası kaynaklarını oluşturur.

Not: Toplu iş sözleşmesinde işveren tarafı olarak; işveren sendikaları veya işveren yer almaktayken, sözleşmenin işçi tarafı olarak yalnızca işçi sendikaları yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle, sözleşmenin işçi tarafının mutlaka bir işçi kuruluşu olması gerekmektedir.

Not: İşyeri iç yönetmelikleri işçilerle işverenler için uyulması zorunlu kuralları kapsadıklarından işçiler veya işverenler iç yönetmeliklerle düzenlenen hususlar dışarısına çıkamazlar. İşyeri iç yönetmelikleri 3008 sayılı İş Kanunu döneminde yaygın şekilde uygulanırken günümüzde önemini ve uygulanırılığını yitirmiştir.

Bireysel iş hukukunun temel kaynağı, 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Kanun başlangıçta uygulama alanını belirleyerek, bu Kanunun hangi faaliyet alanlarında ve işyerlerinde, kimlere uygulanacağını düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre; 4857 sayılı İş Kanunu; 4. maddede belirtilen istisnalar dışında kalan tüm işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denirken işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren” denilmektedir. “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin, işletmenin yönetiminde görev alan kimselere **işveren vekili**” denir.

“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ya da teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran kişiye **alt işveren**” denir.

“**İşyeri**, işveren tarafından mal ya da hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime” denir. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan bir bütündür. İş Kanunu kapsamına giren bir işyerini kuran, her ne surette olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, bu durumu Bölge Müdürlüğü’ne (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) en geç bir ay içinde bildirmek zorundadır.

Dünyada ortaya çıkan küreselleşme süreci ve buna bağlı olarak yaşanan yeni bir teknolojik devrim ve yaygın bir bilgisayar kullanımına ve otomasyona geçilmesi, çalışma hayatında köklü değişimlere yol açmıştır. Her şeyden önce yeni teknolojiler, işçiye duyulan ihtiyacı azaltmış, işgücü talebi çok sayıda vasıfsız işçiden bilgisayarın başında çalışan az sayıda kalifiye işçiye doğru kaymıştır. Diğer bir ifadeyle, üretimde bilginin öneminin sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kaymasına neden olmuştur. İşçinin niteliğine bağlı olarak sendikalar da üye kaybına uğramış ve sendikaya duyulan ihtiyaç azalmaya başlamıştır.

Bu yeni teknolojik yapı nedeniyle, yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, klasik çalışma biçimlerinden uzaklaşmış ve kısmi süreli çalışmalar daha yaygın hale gelmiş, “çağrı üzerine çalışma”, “ödünç iş ilişkisi”, “evde çalışma”, “tele çalışma” gibi yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmıştır.

Dolayısıyla küreselleşmeye bağlı olarak iş hukukunda yaşanan en önemli değişim esnekleşmedir. Artık klasik tam günlük tipik çalıştırmayı öngören iş hukuku kuralları günün ihtiyaçlarına cevap verememekte ve işletmelerin rekabet etmesini engellemektedir. İşletmeler de piyasa koşullarının gereği olarak ayakta kalabilmek için daha esnek çalışma ilişkilerine yönelmeye başlamışlardır.

Diğer taraftan klasik iş hukuku kalıpları, ekonomik kriz dönemlerinde çözüm üretememiş; buna karşılık “toplu işçi çıkarma”, “kısa çalışma”, “telafi çalışması” gibi esneklik içeren iş hukuku kurumları ekonomik krizin aşılmasında önemli faydalar sağlamıştır. Bu nedenle, küreselleşmeyle yaşanan değişime bağlı olarak katı iş güvencesi hükümlerini içeren düzenlemelerin yerini, istihdamda esnekliği sağlayıcı yeni mekanizmalar ve iş hukuku kurumları almıştır.

Ünite 2: İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesinin Unsurları, Türleri, Yapılması ve İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

İşçi ile işveren arasındaki temel ilişkiye iş ilişkisi denir. Taraflar arasındaki söz konusu ilişkide hukuki mahiyeti itibarıyla “iş sözleşmesine” dayanır. Bu anlamda iş sözleşmesi bireysel iş hukukunun temelini oluşturur.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI

İş Sözleşmesinin Tanımı

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesi iş ilişkisi tanımına yer vermiştir. Bu maddeye göre, “işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye **iş ilişkisi** denir”. İş Kanunu’na göre, iş sözleşmesi de, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir.” İşçi ile işveren arasında kurulan sözleşmeye 1475 sayılı İş Kanunu’nda hizmet akdi denilirken, 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise iş sözleşmesi kavramı kullanılmaya başlanmıştır.