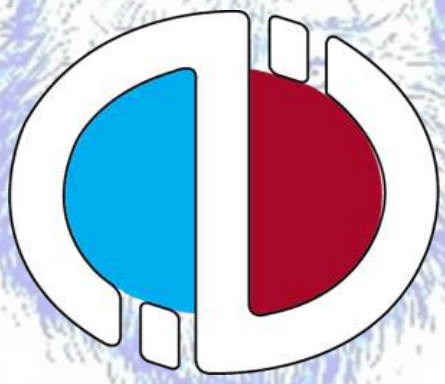
01:20:13
26 Temmuz 2023, Çarşamba, hafta 30

HUK301U
BİREYSEL İŞ HUKUKU

ÜNİTE ÖZETLERİ
DENEME SORULARI
ÜNİTE SORULARI
ÇIKMIŞ SORULAR



SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

ÜNİTE 1: İŞ HUKUKUNUN KONUSU VE UYGULAMA ALANI

İŞ HUKUKUNUN KONUSU

İş hukuku, bir sözleşme ilişkisi çerçevesinde bağımlı çalışan işçilerle işverenler arasındaki hukuki ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır.

Kapsadığı konular açısından iş hukukunu bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku olarak ikiye ayırabilmek mümkündür.

Bireysel iş hukuku; işçi, işveren ve devlet arasındaki hukuki ilişkilerin incelendiği hukuk dalıdır. İş sözleşmesinin kurulması, bu sözleşmeden doğan 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 girmektedir.

Bireysel iş ilişkileri hukukumuzda İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmektedir.

Toplu iş hukuku, işçi ve işverenlerin kurmuş oldukları sendikalar aracılığıyla girdikleri hukuki ilişkilerin incelendiği hukuk dalıdır. İşçi ve işveren sendikalarının kuruluş ve işleyiş esasları, sendikalara üyelik, sendikal hak ve özgürlüklerin korunması, toplu iş sözleşmesinin yapılması, toplu iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçları, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı ya da mücadeleci yollarla çözülmesi toplu iş hukukunun inceleme alanına girmektedir.

Toplu iş ilişkileri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir.

İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

İş hukuku genç bir hukuk dalı olup sanayi devrimi ile birlikte doğmuştur. Sanayi devrimi, çalışmanın toplumsal ilişkilerdeki yeri ve önemini esaslı bir biçimde değiştirmiştir. Buharın keşfi ve fabrikaların ortaya çıkmasıyla birlikte bir yandan üretimin yapısını değiştirmiş, diğer taraftan da yeni bir toplumsal sınıf olarak işçi sınıfının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Birinci Dünya Savaşı sonrasında Versailles Barış Anlaşması ile Birleşmiş Miletler bünyesinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO International Labour Organisation) sözleşmeleri ile iş hukuku bugünkü biçimini almaya başlamıştır.

Osmanlı İmparatorluğunda uzun bir dönem boyunca üretim ve çalışma ilişkileri loncalar tarafından düzenlenmiştir. Osmanlı İmparatorluğunda çalışma ilişkileri örf ve adetler ile düzenlenirken Tanzimatla birlikte yasal düzenlemelerin sayısı artmış; Dilaver Paşa Nizamnamesi, Maadin Nizamnamesi, Mecelle, Tatil i Eşgal ve Cemiyetler Kanunu bu dönemde kabul edilen yasal düzenlemeler arasında yer almıştır. Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte Hafta Tatili Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu ilk kabul edilen düzenlemeler olmuştur. Daha sonra iş hukuku alanındaki ilk kanun olan 3008 sayılı İş Kanunu, İşçi ve İşveren Sendikaları ile Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu bu dönemde çalışma hayatına yönelik olarak kabul edilen düzenlemelerin başında gelmektedir.1961 Anayasası ile de sosyal ve ekonomik haklar ilk defa anayasal güvenceye kavuşmuştur.

Günümüzde iş hukuku alanındaki düzenlemeler arasında 4857 sayılı 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 yer almaktadır.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ

İş hukukunun temel ilkeleri; işçinin kişiliğinin korunması, sözleşme serbestisinin sınırlanması, yararlılık veya işçi lehine şart ve kendi kendine yardımdır.

Bağımlılık, iş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayırt eden en temel özelliktir. İş hukuku bağımlılığın yarattığı sakıncalara karşı işçinin korunması amacıyla ortaya atılmış bir hukuk dalıdır.

İşçinin korunması ilkesi sadece işçiyi koruyucu yasal düzenlemelerle hayata geçirilmez. İşçinin korunması ilkesi sınırsız biçimde işçilere ekonomik ve sosyal haklar sağlamak olarak anlaşılmamalıdır.

İş hukukunda işçi ve işverenin sözleşme serbestisi kanunun emredici kurallarıyla sınırlandırılmıştır. İş hukukunda sözleşme tarafları kanunun belirlediği sınırlar içinde hukuki ilişkileri düzenleme serbestisine sahiptir. İş hukukunda dikkat edilmesi gereken, borçlar hukukuna ilişkin sözleşmelerde sözleşme serbestisi esas iken, iş hukukunda sözleşme serbestisinin sınırlandırılması esastır. İşyerindeki çalışma koşullarının hem yasa hem toplu iş sözleşmesi ve hem de iş sözleşmesi ile düzenlenebilmesi mümkün olduğundan hangi hukuki düzenlenmeye öncelik verileceği yararlılık ilkesi ışığında çözümlenir. Yararlılık ilkesi ya da işçi lehine şart ilkesi gereğince aynı konuyu düzenleyen birden çok hukuk kuralının bulunması halinde işçinin lehine olan düzenleme öncelikle uygulanır.

İş hukukunun gelişiminde sendikal mücadelenin büyük bir önem taşıması sebebiyle, işveren karşısında zayıf olan işçiler kendi aralarında birleşerek sendikalar kurmuşlar, kendi kendine yardım mekanizmaları ile birlikte bireysel olarak iş sözleşmeleri ile elde edemedikleri kazanımları elde etmişlerdir.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

İş hukukunun kaynakları ulusal kaynaklar ve uluslararası kaynaklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Ulusal kaynaklarda resmi kaynaklar ve özel kaynaklar olarak ikiye ayrılmaktadır.

Resmi kaynaklar da yasama (anayasa, kanun), yürütme (tüzük, yönetmelik) ve yargı (Anayasa Mahkemesi kararları, Yargıtay kararları, Danıştay kararları) kaynakları olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Özel kaynaklar; toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelikler, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkıdır.

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

Uluslararası kaynaklar arasında da çok taraflı sözleşmeler, Birleşmiş Milletler belgeleri, ILO tavsiye kararları ve sözleşmeleri, iki taraflı sözleşmeler yer almaktadır.

İŞ KANUNLARININ UYGULAMA ALANI

İş hukukunda en geniş uygulama alanına sahip olan kanun İş Kanunudur. Gemi adamlarının iş ilişkileri Deniz İş Kanunu, gazetecilerin iş ilişkileri Basın İş Kanununda, üç kanun dışında kalan iş sözleşmelerinde de Borçlar Kanuna ilişkin hükümler uygulanır.

İş Kanunun 4. maddesinde hangi işlerin İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakıldığı belirtilmiştir. Aşağıda belirtilen istisnalar dışında kalan ve iş sözleşmesine dayalı olarak yapılan tüm işler kural olarak İş Kanunu kapsamında yer almaktadır. İş Kanunun uygulama alanının istisnalarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Deniz ve Hava Taşıma İşleri: Deniz taşıma işleri İş Kanununun kapsamı dışındadır. Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemiye yapılan yükleme ve boşaltma işleri dışındaki deniz, göl ve akarsulardaki gemilerde iş sözleşmesiyle çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır. Karadan gemiye ve gemiden karaya yapılan yükleme ve boşaltma işleri ve Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler İş Kanunu kapsamındadır. Hava taşıma işlerinde çalışanlara Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır. Ancak havacılığın tüm yer tesislerinde yürütülen işler İş Kanunun kapsamı içinde yer almaktadır.
- Tarım ve Orman İşyerleri: 50 ve 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde çalışanlar İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. 50'den az işçi çalışmasına rağmen tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, halkın faydalanmasına açık ya da işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri İş Kanunun kapsamı içinde yer almaktadır.
- Tarımla İlgili Yapı İşleri: Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. Tarım işletmesinde yapılan yapı işinde çalışanlar İş Kanunu kapsamında yer alır.
- El Sanatı İşleri: Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka bir kişi katılmaksızın evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlar İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu kişiler hakkında Türk Borçlar Kanununa ilişkin hükümler uygulanmaktadır.
- Ev Hizmetlerinde Çalışanlar: Evlerde ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. Evlerde temizlik işlerinde çalışanlar, bahçıvanlar ya da şoförler hakkında Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmaktadır.
- Çıraklar: Çıraklar çıraklık sözleşmesi ile çalışmakta ve Mesleki Eğitim Kanununa ve Türk Borçlar Kanunun ilgili hükümlerine tabi olarak çalışmaktadırlar.
- Sporcular: Bir ücret karşılığında bir spor kulübüne bağlı olarak faaliyette bulunan profesyonel sporcular iş sözleşmesi ile çalışsalar da İş Kanununun kapsamı dışındadırlar. Antrenörler ve amatör sporcular İş Kanunu kapsamında yer almaktadırlar. Profesyonel sporcular için Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır.
- Rehabilite Edilenler: Hastalık ya da bir kaza sonucu sakat kalan kişilerin işe alıştırılmaları (rehabilitasyon) amacıyla yapılan çalışmalar bir iş sözleşmesine dayanmadığı için İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır.
- Esnaf ve Sanatkar İşyerleri: Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun en çok üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu işyerlerinde 3 kişiden fazla kişinin çalışması durumunda İş Kanunu kapsamı içinde yer alınmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, esnaf sayılmayan avukat, hekim, mali müşavir gibi serbest meslek sahiplerinin yanlarında bir işçi dahi çalışsa da bu işçiler İş Kanunun uygulama alanına girer.
- Deniz İş Kanunu'nun Kapsamı: Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağını taşıyan ve yüz ya da daha fazla grostonilatoluk gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır. Yüz grostonilatodan daha düşük gemilerde çalışan gemi adamları için ise Türk Borçlar Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.
- Basın İş Kanunu'nun Kapsamı: Türkiye'de yayınlanan gazete, dergi ve sürekli yayınlarda haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışanlar ve bunların işverenleri hakkında 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun uygulanır.

SORU:
Genel olarak iş hukukunu tanımlayınız.

CEVAP:
İş Hukuku

Bağımlı çalışanlar grubu içinde iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerle işverenler arasındaki hukuki ilişkilerin düzenlendiği hukuk dalıdır.

SORU:
İş hukukunun konusunu genel olarak açıklayınız.

CEVAP:
İŞ HUKUKUNUN KONUSU

Toplumdaki çalışma ilişkilerinin farklı özellik ler göstermesi, bu ilişkilerin hukuki yapısının farklı biçimlerde düzenlenmesine yol açmıştır. Yapılan iş aynı olsa bile çalışma ilişkisinin hukuki yapısı fark lılaşabilir. Örnek olarak mühendis olan bir kişinin devlet memuru olarak çalışması ile bir şirkette işçi olarak çalışması veya kendi işini kurması hâlinde tabi olduğu hukuki rejim esaslı biçimde farklılaşır. Toplum içindeki çalışma ilişkileri bağımlı ve ba ğımsız çalışma olarak iki ana gruba ayrılabilir. Bu iki çalışma tipi arasındaki temel farklılık, kişinin çalışma ilişkisinde sahip olduğu özerkliktir. Bağım lı çalışanlar, bir başkasının emir ve talimatı altında çalışan kişilerdir. Bağımlı çalışan bir kişinin han gi işi göreceği, bu işi nasıl göreceği, nerede ve ne zaman göreceği, sözleşmesinde belirlenen sınırlar çerçevesinde bir başka kişi tarafından belirlenir. Bağımlı çalışanların tamamı iş hukukunun ince leme alanına girmez. Bağımlı çalışanlar grubuna işçiler, devlet memurları ve diğer kamu görevlileri dâhildir. İş hukuku, bir sözleşme ilişkisi çerçevesin de bağımlı çalışan işçilerle işverenler arasındaki hukuki ilişkileri düzenleyen bir hukuk dalıdır.

SORU:
Bireysel iş hukukunu genel olarak açıklayınız.

CEVAP:
Kapsadığı konular açısından ele alındığında iş hukuku, bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku ola rak iki ana bölüme ayrılır. Bireysel iş hukuku, birey olarak işçi, işveren ve devlet arasındaki hukuki iliş kilerin incelendiği hukuk dalıdır. İş sözleşmesinin kurulması, bu sözleşmeden doğan işçi ve işveren borçları, iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdiril mesi ve sonuçları, çalışma süreleri, yıllık izinler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gibi konular bireysel iş hukukunun inceleme alanına dâhildir. Bireysel iş ilişkileri hukukumuzda esas itibariyle, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu tarafından düzenlenmiştir.

SORU:
Toplu iş hukukununun ne olduğunu genel olarak açıklayınız.

CEVAP:
Toplu İş Hukuku

İşçi veya işverenlerin kurmuş oldukları sendi kaları aracılığıyla girdikleri hukuki ilişkilerin in celendiği hukuk dalı ise toplu iş hukuku olarak adlandırılır. Toplu iş hukuku kendi içinde sendi kalar 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 öz gürlüklerin korunması sendikalar hukuku altında incelenir. İşçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasında bağıtlanan toplu iş sözleşmesinin yapılması, hüküm ve sonuçları toplu iş sözleşmesi hukuku, toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuç lanması halinde başvurulacak barışçı çözüm yolları ve iş mücadelesi araçları olarak grev ve lokavt top lu iş uyuşmazlıkları hukukunun inceleme alanına dâhildir. Ayrıca kamu görevlilerinin sendika ve toplu görüşme hakları da bu hukuk dalıyla ilgilidir. Toplu iş ilişkileri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir.

SORU:
Dünyada İş Hukukunun Tarihsel Gelişimini detaylı olarak anlatınız.

CEVAP:
İş hukuku diğer hukuk dallarıyla kıyaslandığında genç bir hukuk dalı olup sanayi devrimiyle doğmuştur. Sanayi devrimi öncesi toplumlarda tarıma da yalı ekonomi esas olup, tarım yanı sıra meslek birlikleri altında örgütlenmiş zanaatkâr tipi işlerde çalışma yaygındı. Sanayi devrimi, çalışmanın toplumsal ilişkilerdeki yeri ve önemini esaslı bir biçimde değiştirmiştir. Buharın keşfi ve bir üretim merkezi olarak fabrikanın ortaya çıkması ile üretim yapısal bir değişime uğramıştır. Öte yandan bu değişimler toplumsal alanda da etkisini göstermiş, yeni bir toplumsal sınıf olarak işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Gelişen sanayinin işgücü ihtiyacını karşılamak üzere, kırsal kesimden sanayi bölgele rine büyük bir göç yaşanmış, hızlı bir kentleşme sürecine girilmiştir.

Bu dönem işçi ile işveren arasındaki ilişkinin hukuki yapısı Fransız Devrimi sonrası oluşan düşünsel ortamda, özgürlük ve eşitlik değerleri çerçevesinde şekillenmiştir. Özgür ve hukuken eşit bireylerden olu şan bir toplumda işçi ve işveren, sözleşme özgürlükleri çerçevesinde aralarındaki hukuki ilişkiyi düzenleme serbestisine sahipti. Bu özgürlük çerçevesinde her bireyin kendi menfaatini azamileştirecek biçimde dav ranacağı varsayılmaktaydı. Oysa kırsal bölgelerden sanayi şehirlerine yaşanan göç sonrasında büyük nüfus kesimleri fabrikalarda çalışmak istemiş, işe arayan çok sayıda kişinin varlığı, işçilerin kendi lehlerine olan çalışma koşullarını işverenlere kabul ettirme güçlerini fiilen ortadan kaldırmıştır. İşçiler sefalet ücreti olarak adlandırılan çok düşük ücretler karşılığı çok uzun saatlerle çalışmış, daha ucuza mal olduğu için çocuk ve kadın işçiliği yay
gınlaşmıştır. Sanayi devrimi çalışma koşulları, hukuki eşitliğin fiili eşitliği doğurmadığı gerçe ğinin anlaşılmasına yol açmıştır.

Bu gelişmeler sonrasında devletin işçi ile işveren arasındaki sözleşme ilişkisine müdahalesi gereklili ği ortaya çıkmıştır.

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

İlk defa 1800'li yılların başın da çocuk ve kadın işçilerin çalıştırılmasına ilişkin yasaklarla başlayan bu müdahalelerin sayısı zaman içinde artmıştır. Devletin işçi ile işveren arasın daki sözleşme ilişkisine müdahalesinin gerisinde toplumda işçi kesiminin sayıca artması ile ortaya çıkan sorunlar, işçi sendikalarının baskısı, sosya lizmin işçi kesimi arasında yayılmasını engelleme, demokrasinin yaygınlaşması ve genel oyun kabulü gibi pek çok neden yatmaktadır.

Bu faktörlerden işçilerin oluşturdukları sendika ları aracılığıyla vermiş oldukları mücadeleye özel ola rak değinilmelidir. Sendikal mücadeleye karşı dev letler başlangıçta olumsuz tavır takınmış, sendikalar yasa dışı örgütler olarak kabul edilmiştir. Zamanla sendikalar hukuki meşruiyetlerini elde etmiş, İkin ci Dünya Savaşı sonrasında ise sendika hakkı temel haklar arasında yerini almıştır. Toplu iş sözleşmesiyle işçi ve işveren sendikaları, işyerindeki çalışma koşul larını kanun gibi düzenleme yetkisine sahiptir.

Birinci Dünya Savaşı sonrasındaki Versaille Barış Anlaşması ile Birleşmiş Milletler bünyesinde kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO In ternational Labour Organisation) sözleşmeleri ile iş hukuku bugünkü biçimini almaya başlamıştır. Savaşların gerisinde yatan en önemli nedenin yok sulluk (sefalet) olduğunun kabulünden hareketle kurulan bu örgüt, işçi ve işveren ilişkilerini düzen leyecek çağdaş normların dünya çapında kabulün de önemli rol oynamış ve iş hukukunun gelişimine büyük katkılarda bulunmuştur.

SORU:
Türkiye'de İş Hukukunun Tarihsel Gelişimini detaylı olarak anlatınız.

CEVAP:
Türkiye'de İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu'nda uzun bir dönem üretim ve çalışma ilişkileri loncalar tarafından dü zenlenmiştir. Çalışma hayatının genellikle tezgâh ve el işlerine dayanması, sanayileşmenin çok çeşitli nedenlerle başlayamaması yüzünden Avrupa'da gö rüldüğü gibi bir işçi sınıfı uzun bir dönem ortaya çıkmamıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde çalışma ilişkileri ilk dönemler örf ve adet kuralla rı çerçevesinde düzenlenirken Tanzimatla birlikte yasal düzenlemelerin sayısı artmıştır. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, 1877 tarihli Mecelle'nin çalışma iliş kilerine ilişkin ilgili hükümleri, 1909 tarihli Tatil i Eşgal Kanunu ve Cemiyetler Kanunu bu dönem kabul edilen yasal düzenlemelerin başında gelir.

Kurtuluş Savaşı sırasında 1921 yılında TBMM tarafından kabul edilen Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesi Hukukuna Müteaallik Kanun ile Kömür Tozları Kanunu'nun kabulü dikkat çekici dir. Ancak ülkemizde modern anlamdaki iş huku ku Cumhuriyet'in kurulması ile oluşmuştur. 1924 tarihli Hafta Tatili Kanunu ve 1926 tarihli Borçlar Kanunu bu alandaki ilk kanunlardır. Devletin ön cülüğünde ulusal sanayinin oluşmaya başlaması ile 1936 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanu nu bu alandaki ilk özel kanun olup 30 yıldan fazla süreyle uygulanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde çalışma yaşamını düzenleyen çok sayı da 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 düzenlemele rin başında gelmektedir. 1961 Anayasası ile sosyal ve ekonomik haklar ilk defa anayasal güvenceye ka vuşmuştur.

Günümüzde iş hukuku alanında yürürlükte bulunan düzenlemelerin başında 4857 tarihli İş Kanunu gelmektedir. Bu kanun yanı sıra 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Top lu İş Sözleşmesi Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çalışma hayatını farklı açılardan düzenlenmektedir.

SORU:
Ülkemizde ilk İş Kanunu ne zaman çıkarılmıştır?

CEVAP:
Ülkemizde çıkarılan ilk İş Kanunu 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'dur.

SORU:
Osmanlı İmparatorluğu döneminde çalışma ilişkileri nasıl düzenlenmiştir?

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

SORU:
İşçinin Korunması İlkesi'ni detaylı olarak anlatınız?

CEVAP:
Bağımlılık, iş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayırt eden temel özelliğidir. İş hukukunun tarihsel gelişiminde gördüğümüz üzere iş hukuku bağımlılığın yarattığı sakıncalara karşı işçinin korunması amacıyla ortaya çıkmış bir hukuk dalıdır.

Bağımlılık, sözleşmenin kuruluşundan sona ermesine kadar farklı biçimlerde etkisini gösterir: İş sözleşmesinin yapılması, bir başka deyişle işçinin işe alınması aşamasında, genellikle ekonomik anlamda daha zayıf durumda olan işçi işveren karşısında kendi lehine olan sözleşme koşullarını kabul ettirme gücüne sahip değildir. Ücret genellikle işçinin ve ailesinin en önemli geçim kaynağını oluşturduğu için işçi,

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

ekonomik anlamda işverene bağımlıdır. İşçinin ekonomik bağımlılığı, işçinin iradesinin koruyucu düzenlemelerle güvence altına alınmasını gerektirmiştir. İşçinin işini kaybetme endişesi ile haklarından feragat etmesi engellenmiştir.

İş görme ediminin niteliği nedeniyle, işçi işverene aynı zamanda kişisel olarak da bağımlıdır. Kişisel bağımlılığı nedeniyle işçi iş görme borcunu işverenin emir ve talimatları doğrultusunda ifa ile yükümlüdür. İşverenin iş sözleşmesinden doğan yönetim hakkı işçiyi koruma amacıyla sınırlanmıştır.

İşyeri, işçinin bedenen pek çok tehlikeye maruz kaldığı bir alandır. İş kazaları ve meslek hastalıkla rına karşı işçinin korunması amacıyla alınacak önlemler iş hukukuna ilişkin ilk emredici düzenlemeler arasında yer almıştır. Öte yandan işveren sadece işçinin beden bütünlüğünü değil, onurunu ve kişilik değerlerini de korumakla yükümlüdür.

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 yöntemi olmak la beraber her yasa kuralının yoruma açık olmadığı unutulmamalıdır. Herhangi bir yorum gerektirmeyecek kadar açık bir yasal düzenlemenin işçi lehine uygulanması söz konusu olamaz.

İşçinin korunması ilkesi sınırsız biçimde işçilere ekonomik ve sosyal haklar sağlamak olarak anlaşılmamalıdır. Bir Anayasa Mahkemesi kararında ifade edildiği gibi, sosyal devlet güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği 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 yararıdır.

Bu çerçeveden bakıldığında günümüzde iş hukuku, işçinin korunması yanı sıra istihdamın korunması ihtiyacını da dikkate almak zorun da kalmıştır. Küreselleşme sonucu artan rekabet, teknolojik gelişmelerin olağanüstü yaygınlaşması, otomasyona geçilmesi, bilişim teknolojisindeki gelişmeler üretimin yapısını esaslı biçimde değiştirmiştir. İstihdam olanaklarının artırılması ve işsizliğin önlenmesinin çaresi olarak iş hukukunda esnekleşme talepleri ileri sürülmüştür. İş hukukunda esneklik denildiğinde 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.

SORU:
Sözleşme Serbestisinin Sınırlanması İlkesi'ni detaylı olarak açıklayınız.

CEVAP:
İş hukuku, zayıf durumdaki işçinin iradesinin korunması amacıyla sözleşme serbestisini sınırla yan emredici düzenlemelerle hayata geçmiştir. Sözleşme serbestisinin unsurları olarak kabul edilen sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin karşı tara

fını, sözleşmenin içeriğini ve sözleşmenin şeklini belirleme ve karşılıklı anlaşma yoluyla sözleşmeyi değiştirme ve sona erdirme serbestileri iş hukukun da kanunun emredici hükümleriyle sınırlanmıştır. İşçi ve işveren, ancak kanunun belirlediği sınırlar çerçevesinde hukuki ilişkilerini düzenleme serbestisine sahiptir.

İş hukukundaki emredici düzenlemeler mutlak emredici hükümler ve nispi emredici hükümler olarak ikiye ayrılır. Nispi emredici kurallar veya sosyal kamu düzeni kuralları aksi ancak işçi lehi ne 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. Örneğin asgari ücrete ilişkin düzenleme karşısında taraflar işçinin ücretini asgari ücretin üzerinde kararlaştırabilirken, ücretin asgari ücretten düşük olacağı yönündeki sözleşme hükümleri geçersizdir; hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaz. İş hukukundaki düzenlemelerin önemli bir bölümü nispi emredici nitelikteki düzenlemelerdir.

İş hukukunda yer alan diğer bir grup hüküm mutlak emredici hükümlerdir. Mutlak emredici hükümler aksi hiçbir biçimde kararlaştırılamayan, işçi lehine dahi olsa aksinin kararlaştırılması mümkün olmayan düzenlemelerdir. Kanun koyucu bu düzenlemelerin gerisinde mutlak bir toplum ya rarı bulunduğu gerekçesi ile sözleşme taraflarına aksi yönde hukuki düzenlemeler yapma serbestisi tanımamıştır. Örneğin iş güvencesi sisteminde feshin geçersizliğini iddia eden bir işçi, dava açarak feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini talep edebilir. Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren, işçiyi işe başlatabileceği gibi işçinin dört ila sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminat ödeyerek işe başlatmaktan kaçınabilir (İK m.21, f.1). Ayrıca işçi dava sırasında çalıştırılmadığı süreler için en fazla dört aya kadar ücretine hak kazanır (İK m.21, f.2). Sözleşmelerle ödenecek tazminatın ve boşta geçen süre ücretlerinin artırılması mümkün değildir. Feshin geçersizliğinin sonuçları mutlak emredici biçimde düzenlenmiş olup sözleş meler ile hiçbir biçimde değiştirilemez. İşçi lehine olsa dahi aksi yöndeki sözleşme hükümleri geçer sizdir (İK m.21, f.6). Benzer biçimde iş sözleşme sinin kanunda belirtilen nedenlerle sona erdirilme si halinde işçinin kıdemi bir yıl ve daha fazla ise işçi, kıdem tazminatı talep edebilir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda işçinin bir kıdem yılı için isteyebileceği kıdem

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

tazminatı miktarının bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği hükme bağlanmıştır (1475 s İK m.14, f.13). Bu hüküm mutlak emredici biçimde düzenlendiği için işçi ile işverenin işçiye kıdem tazminatı tavanının üzerinde tazminat ödeneceğine dair anlaşmaları, işçi lehine olmasına rağmen geçersizdir.

Borçlar hukukuna ait diğer sözleşmelerde esas, sözleşme serbestisi iken iş hukukunda esas, sözleş me serbestisinin sınırlanmasıdır.

SORU:
Yararlılık İlkesi veya İşçi Lehine Şart ilkesi nedir?

CEVAP:
Yararlılık İlkesi veya İşçi Lehine Şart

İşyerindeki çalışma koşullarının düzenlenme sinde kanunun emredici hükümleri kadar toplu iş sözleşmesi hükümleri de etkili bir hukuk aracı dır. İşçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren,

anayasal toplu sözleşme özerklikleri çerçevesinde işyerindeki çalışma koşullarını yasa koyucu gibi düzenleme serbestisine sahiptir. Toplu iş sözleşmesi kapsamına aldığı işyeri veya işletmedeki işçilerin iş sözleşmelerini nispi emredici yasa hükmü gibi et kiler. Dolayısıyla işyerindeki çalışma koşulları hem yasa, hem toplu iş sözleşmesi ve hem de iş sözleşmesi ile düzenlenmiş olabilir. Bu halde hangi hu kuki düzenlemeye öncelik verileceği yararlılık ilkesi ışığında çözümlenir.

Yararlılık ilkesi veya işçi lehine şart ilkesi uyarınca aynı konuyu düzenleyen birden çok hukuk kuralının bulunması hâlinde işçinin lehine olan düzenleme öncelikle uygulanır. Örneğin haftada 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır. İş Kanunu uyarınca her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir (İK m.41, f.2). Toplu iş sözleşmesiyle taraflar, yasanın bu nispi emredici düzenlemesini işçi lehine değiştirerek fazla çalışma ücretinin saat başına ücretin yüzde yetmişbeş yükseltilmesi suretiyle ödeneceğini kararlaştırmış olabilir. Yine bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçi, iş sözleşmesine fazla çalışma saatlerinin yüzde yüz zamlı ödeneceğine dair bir hüküm koydurmuş olabilir. Bu halde işçiye fazla çalışma ücretinin hangi oran üzerinden ödeneceği yararlılık ilkesi çerçevesinde belirlenir. Bu örnekte işçinin en lehine olan düzenleme iş sözleşmesi olduğu için, fazla çalışma ücreti yüzde yüz zamlı olarak ödenecektir.

Aynı konuyu düzenleyen birden çok hukuki düzenleme bulunması halinde işçi lehine olan 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.

SORU:
Kendi Kendine Yardım İlkesi nedir?

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.

İşçi ve işveren sendikaları, anayasal toplu sözleşme özerklikleri çerçevesinde işyeri veya işletmedeki çalışma koşullarını adeta yasa koyucu gibi düzenleme yetkisine sahiptir. 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.

Tarafların toplu iş sözleşmesi hükümleri üzerinde uzlaşmaya varamamaları hâlinde 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).

Günümüzde işçi ve işveren sendikaları yalnızca toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işyerindeki çalışma koşullarının oluşumunda değil, sosyal diyalog mekanizmaları yoluyla çalışma yaşamını ilgilendiren resmi karar mekanizmalarına da katılmakta, iş mevzuatının oluşumunda aktif rol oynamaktadır. Konuya ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bir sözleşmesini de imzalayan ülkemizde, işçi ve işveren örgüt temsilcileri ile devlet temsilcilerinin birlikte oluşturduğu üçlü yapılanma modeli iş hukuku alanındaki pek çok resmî örgütün yapılanmasında esas alınmıştır.

SORU:
İş hukukunun resmi kaynakları, hangi başlıklar altında incelenir?

CEVAP:
Resmî Kaynaklar

Resmî devlet kurumları tarafından konulmuş olan kurallar yasama, yürütme ve yargı kaynakları olarak üç ana bölümde incelenebilir.

SORU:
iş hukukunun yasama kaynakları nelerdir?

SKYMO ON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

CEVAP:
Yasama Kaynakları

Anayasa: Normlar hiyerarşisinde en tepede yer alan anayasa hükümleri yasama, yürütme ve yargı organları ile idare makamlarını, diğer kuruluş ve kişileri bağlar. 1982 Anayasası 2. maddesinde yer alan sosyal hukuk devleti ilkesi ve "iktisadi ve sos yal haklar ve ödevler" başlıklı üçüncü bölümüyle çalışma hayatına ilişkin temel ilke ve esasları koruma altına almıştır.

Herkes için insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlamayı amaçlayan sosyal devlet ilkesinin hayata geçtiği 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. Toplumda çalışanların asgari nitelikte insan onuruna yaraşır bir ortamda ve koşullarda çalışmasını

sağlayacak önlemlerin alınması sosyal devletin bir gereğidir. Bu amaca yönelik sosyal haklar devletin olumlu bir edimini gerektirebileceği gibi, sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı gibi bir kısım sosyal haklar devlete olumsuz bir edim yükleyen, müdahale etmeme yükümlülüğü getiren haklardır. Çalışma hakkı ve ödevi (m.49), sendi ka hakkı (m.51), toplu iş sözleşmesi hakkı (m.53), grev hakkı (m.54), sosyal güvenlik hakkı (m.60) anayasada düzenlenmiş sosyal haklara örnek olarak gösterilebilir.

Sosyal ve ekonomik haklar yanında anayasanın kişi hak ve özgürlükleri kısmında yer alan pek çok hak da iş hukukunda uygulanma alanı bulur. Eşitlik ilkesi (m.10), kişi dokunulmazlığı (m.17), angarya yasağı (m.18), haberleşme özgürlüğü (m.22), düşünce ve kanaat özgürlüğü (m.25,26) gibi ana yasal hükümler bu çerçevede sayılabilir.

Yasalar: Türk hukukunda işçi işveren ilişkilerini düzenleyen yasalar parçalı bir yapı taşır. Bireysel iş ilişkisini düzenleyen yasal düzenlemelerin başında en geniş kapsama sahip 4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve bu üç kanunun kapsamı dışındaki işçilere uygulanan ve aynı zamanda genel kanun niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri gelir. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin hükümleri dışındaki hükümle ri 22.5.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile yü rürlükten kaldırılmıştır. Kıdem tazminatına ilişkin hükümleri ise hâlen yürürlüktedir. 11.1.2011 tarihinde kabul edilen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Toplu iş hukuku alanında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu başlıca yasal dü zenlemelerdir. 1 Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kamu ve özel sektöre ait bütün işyerlerinde iş sağ lığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yü kümlülüklerini düzenlemektedir.

SORU:
İş hukukunun yürütme kaynakları nelerdir?

CEVAP:
Genel ve soyut nitelikteki yasal düzenlemelerle çalışma hayatında karşılaşılan ayrıntılı sorunların çözümü güçtür. İş yasalarında yer alan hükümlerin uygulanma şekilleri yine bu yasaların verdiği yetki ye dayanılarak tüzük, yönetmelik gibi idari işlem lerle düzenlenir.

Cumhurbaşkanlığı kararnamesi: Cumhurbaşkanı yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhur başkanlığı kararnamesi çıkartabilir. Temel haklar, kişi hak ve ödevleri, siyasal haklar ve ödevler konusunda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkartılamaz. Ayrıca kanunda açıkça düzenlenen konularda da Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkartılamaz. Aynı konuda kanun çıkartılması durumunda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümsüz hale gelir. Cumhurbaşkanlığı kararnameleri Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer (AY. m. 104). Yönetmelikler: Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı karar namelerinin uygulanmasını sağlamak üzere çıkardıkları hukuk kurallarıdır. Hangi yönetmeliklerin Resmi Gazete'de yayınlanacağı kanunda belirtilir (AY. m. 124). Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Süreler le Çalışma Yönetmeliği, Asgari Ücret Yönetmeliği çalışma hayatındaki yönetmeliklere örnek olarak gösterilebilir.
SORU:
İş hukukunun yargı kaynaklarını açıklayınız.

CEVAP:
Yargı Kaynakları

Yargı kaynakları hukukun yardımcı kaynakları arasında yer alır. İş uyuşmazlıklarının çözümü için başvurulan yargı organları iş yasalarını resmî olarak yorumlar, yasalardaki boşlukları doldurur, farklı hükümler arasındaki çelişkileri giderir. İş hukukunda yargı kararları Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay kararlarından oluşur. Türk hukukunda yargı kararları benzer olaylarda kural olarak bağlayıcılık taşımaz.

SORU:
İş hukukunun özel kaynaklarından toplu iş sözleşmesini açıklayınız.

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

CEVAP:
Toplu İş Sözleşmesi

İş hukukunun kendine özgü hukuk kaynakla rından biri olan toplu iş sözleşmesi; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir (STİSK m.2, f.1/h). Toplu iş sözleş meleri işyerindeki çalışma koşulları yanı sıra, toplu sözleşmenin tarafını oluşturan işçi sendikası ile işve ren sendikasının karşılıklı hak ve borçlarına, sözleş menin uygulanması ve denetimine, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollara ilişkin hükümler de ihtiva edebilir (STİSK. m.33, f.2).

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerinin kuruluşu, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri toplu sözleşmenin normatif hükümleri olarak adlandırılır. Bu hükümler toplu iş sözleşmeleri kap samındaki iş sözleşmelerini doğrudan ve emredici biçimde etkiler. Emredici etki nedeniyle iş sözleş melerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu sözleşme hükümleri alır (STİSK. m.36, f.1). Bu kuralın istisnası iş sözleşmesi ile işçi lehine hükümler getirilmesidir. Toplu iş sözleşmesi ile karşılaştırıldığında iş sözleşmesi ile getirilen düzenlemeler işçinin daha lehine ise yararlılık ilkesi uyarınca iş sözleşmesinin işçi lehine hükümleri geçerliliğini korur (STİSK. m.36, f.1).

SORU:
İş hukukunun özel kaynaklarından iş sözleşmesini açıklayınız.

CEVAP:
İşçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin temelinde iş sözleşmesi yatar. İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi bunun karşılığında işve renin de ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (İK m.8). Bir sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelen dirilebilmesi için üç unsurun bir arada bulunması gerekir: İş görme, ücret ve bağımlılık.

Yasanın emredici hükümleri çerçevesinde iş sözleşmesi ile işçi ve işveren kendileri için sübjektif hukuk kuralları oluşturur. Bu yönüyle iş sözleşmesi hem bir hukuk kaynağı hem de diğer hukuk kaynaklarının uygulanabilmesi için varlığı gerekli ön koşuldur.

SORU:
İş hukukunun özel kaynaklarından iç yönetmeliği açıklayınız.

CEVAP:
Yönetmelik

İş sözleşmesi birey olarak işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiyi düzenlese de çalışma ilişkisi diğer işçilerden soyut ve bağımsız biçimde sürdürülmez. Sanayileşme ile birlikte üretim kitlesel bir özellik kazanmıştır. Üretimin birden çok kişi tarafından gerçekleştirilmesi, çalışanların ortak çalışma koşullarına tabi olması sonucunu doğurmuştur. İç yönetmelik veya personel yönetmeliği olarak adlandırılan düzenlemeler, işyerinde uygulanacak çalışma koşullarını önceden, genel ve yeknesak biçimde içeren düzenlemelerdir.

Hukukumuzda iç yönetmelikler açısından serbesti sistemi benimsenmiştir. İşveren iç yönetmelik hazırlayıp hazırlamamakta serbesttir. Hukuki sorun, işverenin tek taraflı olarak hazırladığı bu metinlerin işçi açısından nasıl bağlayıcı hâle geldiği noktasın da toplanmaktadır. İç yönetmelik hükümlerinin bağlayıcı olabilmesi için bu yönetmelik hükümleri hakkında yeni işe giren bir işçiye açıkça bilgi verilmesi, bunun iş sözleşmesinin kurulması sırasında yapılması ve işçinin bu koşulları kabul etmesi gere kir. İşçinin iç yönetmelik hakkında bilgi sahibi olarak bu yönetmeliği uygulaması örtülü kabul olarak yorumlanır. İç yönetmeliğin işçi tarafından kabul edildiğini her türlü delille ispat yükü işverene ait tir. İşçinin açık veya örtülü kabulü ile iç yönetmelik iş sözleşmesinin bir parçası haline gelir. Nitekim İş Kanunu'nda açıkça iç yönetmeliğin iş sözleşmesinin eki niteliği taşıdığı belirtilmiştir (İK m.22).

İç yönetmelik hükümleri iş sözleşmesinin bir parçası niteliği taşıdığı için kaynaklar hiyerarşisin de iş sözleşmeleri ile aynı sıradadır. Bu nedenle yasaların ve toplu iş sözleşmelerinin altında yer alır.

Bağlayıcılık kazanan bir iç yönetmelikte işçi aleyhine esaslı değişiklik yapmak isteyen işveren bu durumu işçiye yazılı olarak bildirmek ve altı işgünü içinde işçinin yazılı kabulünü almakla yükümlü dür. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde kabul edilmeyen değişik likler işçiyi bağlamaz (İK m.22). O hâlde işveren başlangıçta iç yönetmeliği tek taraflı hazırlasa da işçi tarafından kabul edildikten sonra işçinin rızası olmaksızın tek taraflı olarak değiştiremez.
SORU:
İş hukukunun özel kaynaklarından "iş yeri uygulaması"nı açıklayınız.

CEVAP:
İşveren herhangi bir yasal veya sözleşmesel yükümlülüğü bulunmaksızın işçilere bir takım menfaatler sağlamış olabilir. Örneğin bir yükümlülüğü bulunmadığı hâlde işçileri evlerine götürmek üzere servis koymuş olabilir veya öğle yemeği uygulamasına geçebilir. İşverenin yasadan veya toplu sözleşmeden kaynaklanan herhangi bir yükümlülüğü bulunmaksızın tek taraflı kararı ile işçiye sağladığı bu menfaatler bir süre sonra işçi nezdinde bu menfaatlerin devam edeceği yolunda haklı bir güven yaratabilir.

İşveren tarafından sağlanan bir menfaatin işyeri uygulaması oluşturması için işveren tarafından işçilere yasadan veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülük bulunmaksızın bir

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

ek menfaat temin edilmesi, bu menfaatlerin genel olarak işyerindeki işçilerin tümüne veya bir bölümüne yönelik olması, bu menfaatin devamlı olarak hep aynı koşullarla sağlanması gerekir. İşçinin kabulü ile işyeri uygulaması iş sözleşmesinin bir parçası hâline gelip bağlayıcılık kazanır. İşyeri uygulamasının bağlayıcı hâle gelmesi için işverenin bu menfaatle bağlanma yönünde bir iradesi şart değildir. İşverenin bağlanma niyeti bulunmasa da işçide bu menfaatin devam edeceği yolunda haklı bir güven yaratılmışsa işçinin bu haklı güveni korunur. Ancak işveren başlangıçta bu uygulamadan vazgeçme hakkını saklı tutmuşsa işçide bu menfaatin sağlanmaya devam edeceğine dair bir haklı güven yaratılmış olamaz. Dolayısıyla böyle bir hâlde bu menfaatin bağlayıcı hâle geldiği kabul edilemez.

İş sözleşmesinin bir parçası hâline gelen işyeri uygulamasına son verilmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturabilir. Bu takdirde değişiklik ancak işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve işçinin yazılı kabulü ile mümkündür (İK m.22). İşveren, işyeri uygulamasını kendi iradesiyle başlatsa da iş sözleşmesinin parçası hâline geldikten sonra ancak işçinin rızası ile bu uygulamaya son verebilir.

ÜNİTE 2: İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

İŞÇİ

İş Kanununun 2. maddesine göre iş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişiye işçi denir. Kişinin işçi sıfatı kazanması için sadece kol gücü ile çalışması gerekmemekte, zihin emeği ile çalışması hatta sanatsal bir yetenek gerektiren bir işte çalışması da onu işçi statüsünde kabul edilmesini sağlamaktadır. Teknisyen, mühendis, temizlikçi, duvar ustası, genel müdür, özel bir tiyatrodaki sanatçı işçi sıfatını taşıyabilir.

Kişinin işçi olması için mutlaka özel sektörde çalışması gerekmez. Kamu sektöründe iş sözleşmesi ile çalışan kişiler de işçi sıfatını taşımaktadırlar.

İşyerlerinde işçilerin yanı sıra hukuken işçi sıfatını taşımayan fakat işçi benzeri kişilerde (çırak, stajyer) bulunmaktadır.

Çıraklar, işyerlerinde iş görmekle yükümlü olmakla birlikte, bu işgörme iş sözleşmesinde olduğu gibi ekonomik bir değer yaratma amacı taşımamakta, bir meslek veya sanatı öğrenme amacı ile sınırlı olmaktadır. Çıraklar işyerlerinde çıraklık sözleşmesi ile çalışmakta ve hukuki durumları da 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri ile düzenlenmektedir. Bu Kanuna göre çıraklar, çıraklı sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi olarak tanımlanmaktadır. Çırak olabilmek için kişinin on dört yaşını doldurup on dokuz yaşından gün almamış olması (2001 yılında yapılan değişiklikle on dokuz yaşından gün almış olanlarda çıraklık eğitimi alabilirler) en az ilköğretim mezunu olması, bünyesinin ve sağlığının gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olması gerekir (Mesleki Eğitim Kanunu, m.10). Çıraklık süresi en az iki yıl en çok dört yıl devam eder. Çıraklık eğitimi süresi sonunda çıraklar ilk kalfalık sınavına girmek zorundadırlar. Kalfalar, iş sözleşmesi ile çalıştıkları için İş Kanununa tabidirler. Çıraklara, eğer yirmi ve üzerinde işçi çalıştırılan işyerlerinde iseler asgari ücretin %30'undan, yirmiden az kişinin çalıştığı işyerlerinde iseler de asgari ücretin %15'inden az olmamak üzere ücret ödenmek zorundadır. Çıraklar, iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri ile güvence altına alınmışlardı. Çıraklar, ayrıca 5510 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı sigorta dalından da yararlanırlar. Çırakların ücretli izin hakları da bulunmaktadır.

Stajyerler, sahip oldukları teorik bilgilerin bir mesleğe uygulanmasını izleyerek o mesleği öğrenmek amacıyla işyerinde bulunan kişilerdir. Stajyerler iş sözleşmesi ile çalışmadıkları için İş Kanunu kapsamı dışındadırlar. Stajyerlere ücret ödenmesi zorunluluğu yoktur. Stajyerler hakkında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

Çıraklar ve stajyerler işçi sıfatı taşımadıkları için, işyerindeki işçi sayısının hesabına katılmazlar, sendikalara üye olamazlar ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamazlar.

İŞVEREN

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ya da tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşlara işveren adı verilir.

Şirket, dernek, vakıf gibi özel hukuk tüzel kişileri de üniversite, belediye, devlet gibi kamu tüzel kişileri de işveren olarak kabul edilir.

İşveren olmanın iki önemli niteliği vardır:

- İş sözleşmesin tarafı olma
- Sözleşmeden kaynaklanan yönetim hakkını en üst düzeyde kullanma.

İşveren yalnızca yönetim hakkının sahibi değildir, aynı zamanda sözleşmeden kaynaklanan hukuki, idari ve cezai sorumlulukların da muhatabıdır.

İŞVEREN VEKİLİ

Bir kişinin işveren vekili sıfatını taşıması için,

- İşveren adına hareket etmesi
- İşin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alması gerekir.

İşveren vekili, işveren adına emir ve talimatlarla işyerinin yönetiminde görev almaktadır. İşveren vekilinin işçilere karşı eylem ve işlemlerinden doğan yükümlülüklerden doğrudan işveren sorumludur.

İşveren vekili ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin dayanağı iş sözleşmesidir. Bu sebeple işveren vekili işyerinin bir işçisidir. Dolayısıyla işveren vekili de diğer işçiler gibi kanundan doğan tüm işçilik haklarını talep edebilir.
İşveren vekili olabilmek için işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alınması koşulunu yerine getirmek için işyeri yönetiminin herhangi bir kademesinde görev almak yeterlidir. Bu açıdan bakıldığında usta, ustabaşı, posta başı, formen, fabrika müdürü ve genel müdür işveren vekili niteliğini taşır.

ALT İŞVEREN

Bir işverenden yürüttüğü mal ve 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 (İK, m.2/6).
Bir ilişkinin alt işveren asıl işveren ilişkisi olarak değerlendirilmesi İş Kanununda belirtilen nitelikleri taşıması gerekir. Alt işverenliğin Kanunda belirtilen niteliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İş veren asıl işveren olmalıdır.
- İşi alan alt işveren olmalıdır.
- İş asıl işverene ait işyerinde görülmektedir.
- Alt işveren işçileri sadece asıl işverene ait işte çalışmalıdır.
- İşin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin bir iş olası gerekir.
- Alt işverene verilen iş yardımcı bir iş veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir parçası olmalıdır.

Mevzuata göre, asıl iş ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiriyorsa ve işin alt işverene verilmesi işletmenin ve işin gereği olarak nitelendirilebiliyorsa ancak asıl iş bölünerek alt işverene verilebilir. Dolayısıyla asıl iş hiçbir gerekçe gösterilmeden bölünerek alt işverene verilemez.
Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmeksizin bir işin alt işverene verilmesi durumunda bu işte çalıştırılan alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılırlar. Buna karşılık yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır.
Asıl işveren alt işveren işçisinin ödenemeyen ücretinden, fazla çalışma ücretlerinden ya da kendi işyerinde çalışırken ortaya çıkan iş kazasından kaynaklanan tazminattan alt işverenle birlikte sorumludur.
Asıl işveren alt işveren işçilerinin ödenmeyen prim borçlarından ve diğer sosyal sigorta yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur.
Asıl işveren, alt işveren işçisine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumludur.
6552 sayılı Torba Kanun ile alt işveren işçisinin işçilik alacaklarına ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir.
Yeni düzenlemeler uyarınca alt işveren işçilerinin ücret, yıllık izin ve kıdem tazminatına ilişkin hükümler getirilmiştir.
Asıl işveren işçileri alt işveren tarafından işe alınarak daha düşük ücret ve çalışma koşulları altında çalıştırılmışsa ya da daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işverenlik ilişkisi kurulmuşsa muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisi söz konusu olacaktır.
Muvazaalı bir asıl işveren at işveren ilişkisinde işçi başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilir.

İŞYERİ

İşyeri, işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlarla işçinin sürekli biçimde örgütlendiği birimdir.
Bina, arazi, hammadde, makine, alet gibi unsurlar bir işyerinin maddi unsurlarını oluştururken, fikri ve sınai mülkiyet hakları, deneyim, müşteri çevresi gibi unsurlar bir işyerini oluşturan maddi olmayan unsurlardır.
Bir üretim biriminin işyeri sayılabilmesi için mutlaka işçi çalışması gerekir.
İşyerinin amacı mal ve hizmet üretilmesini sağlamaktır.
İş Kanunu anlamında işyerinden bahsedebilmek için bu birimin kar amacı gütmesi önemli değildir.
İşyeri, sadece üretimin yapıldığı birimlerden oluşmamakta bir işyerinin çevresinde yer alan ürerim yapılmayan bahçe, spor tesisi, kreş gibi birimlerde işyerinin kapsamı içine alınmaktadır.
İşyerinin kapsamını;

- İŞİN YAPILDIĞI YER: Mal ve hizmet üretimine ilişkin teknik amacın takip edildiği yer işin yapıldığı yer olarak ifade edilmektedir.
- İŞYERİNE BAĞLI YERLER: işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerlerinin bağlı yerleridir. Bir birimin bağlı yer olarak nitelendirilebilmesi için hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik koşullarının bulunması gerekir. Hukuki bağlılık gereğince

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...

SINCE 2020

birden fazla birimin aynı işveren tarafından örgütlenmesi gerekir. Amaçta birlik ise belirli bir mal veya hizmet üretmek amacıyla yapılan işlerin bağlılığını, birbirini tamamlamasını ve üretimin farklı aşamalarını ifade eder. Yönetimde birlik ise mal veya hizmet üretim işlerinin tek elden yürütülmesidir.

- EKLENTİLER : iş Kanununa göre dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, beden ve mesleki eğitim, garaj, otopark ve avlu gibi eklentiler işyerinden sayılır.
- ARAÇLAR : İş Kanununa göre işyerinde kullanılan sabit ve hareketli tüm araçlar işyerinden sayılır.

İşletme işyeri veya işyerlerinden oluşan kar amacı güden ünitedir. Dolayısıyla işyeri teknik bir amaç etrafında örgütlenmiş, mal ve hizmet üreten birim iken, işletme iktisadi bir amaç taşımaktadır.

İş Kanunu kapsamında yer alan bir işyerini kuran veya devralan işveren işyerini bir ay içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür.

İşyeri, işyerinin satışı, bağışlanması, kiralanması ya da özelleştirilme ya da devletleştirme gibi biçimlerde devredilmiş olabilir.

İşyeri veya işyerinin bir bölümü başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde ya da bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçer.

Devreden veya devralan işveren sırf işyerinin devri sebebiyle iş sözleşmesini feshedemez. Devralan işveren devirden sonra ancak ekonomik ve teknolojik sebeplerle ya da iş organizasyonunun değişikliği sebebiyle iş sözleşmelerini sona erdirebilir.

Kanun devir sebebiyle işçinin fesih hakkına da bazı sınırlamalar getirmiştir. İşçi devralan işverenle çalışmamak istemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Devralan işveren işçinin hizmet süresinin esas alındığı hallerde, işçini devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Devir halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işveren ve devralan işveren birlikte sorumludur.

Devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yılla sınırlı tutulmuştur.

SORU:
İş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişiye ne ad verilir?

CEVAP:
İşçi.

SORU:
Kişinin işçi sıfatı taşımasında yaptığı işin niteliği önem taşır mı? Açıklayınız.

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

SORU:
Kamu sektöründe işçi olarak çalışmak mümkün müdür? Açıklayınız.

CEVAP:
Kişinin işçi olması için mutlaka özel sektörde çalışması gerekli olmayıp kamu sektöründe de iş sözleşmesiyle çalışan kişiler de işçi sıfatı taşırlar. Örneğin, Bakanlıklar bünyesinde iş sözleşmesi ile çalışan
çok sayıda işçi bulunmaktadır.

SORU:
Ülkemizde çırakların hukuki durumu hangi kanun ile düzenlenmiştir?

CEVAP:
Ülkemizde çırakların hukuki durumu 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir.

SORU:
Mesleki Eğitim Kanunu ülkemizdeki bütün çırakları kapsamayıp bu kanun kapsamında bulunan il ve mesleklerde faaliyet gösteren işyerlerinde uygulanır. Mesleki Eğitim Kanunu kapsamı dışında kalanlara hangi kanun hükümleri uygulanır?

CEVAP:
Mesleki Eğitim Kanunu kapsamı dışında kalanlara Türk Borçlar Kanunu'nun hükümleri uygulanır.

SORU:
Çırak nedir? Tanımlayınız.

CEVAP:
3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca çırak, "Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi" olarak
tanımlanmıştır.

SORU:
Mesleki Eğitim Kanunu'na göre çırak olabilmek için aranan şartlar nelerdir?

CEVAP:
Mesleki Eğitim Kanunu'na göre çırak olabilmek için kişinin en az ortaokul veya imam hatip ortaokulu mezunu olmak, bünyesi ve sağlığı gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olması gerekir.

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

SORU:
Çıraklar, işçi sayılır mı?

CEVAP:
Çıraklar, çıraklık sözleşmesi ile çalıştıkları için işçi sıfatı taşımaz.
SORU:
İşverenin çıraklık sözleşmesinden doğan borcu nedir?

CEVAP:
İşverenin çıraklık sözleşmesinden doğan borcu bir meslek veya sanatın öğretilmesidir.

SORU:
Ücret iş sözleşmesinin temel bir unsuru olmasına rağmen, bir sözleşmenin çıraklık sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesi için iş sahibinin çırağa ücret ödeme yükümlülüğü bulunması gerekmez. Mesleki Eğitim Kanunu'na göre bu duruma istisna teşkil eden durumlar nelerdir?

CEVAP:
Mesleki Eğitim Kanunu 25. maddesinde yirmi ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde çırağa asgari ücretin % 30'undan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde % 15'inden aşağı olmamak üzere bir ücret ödeneceğini hükme bağlamıştır.
SORU:
İşveren olmanın iki önemli niteliği nedir?

CEVAP:
İşveren olmanın iki önemli niteliği vardır;
• İş sözleşmesinin tarafı olma,
• Sözleşmeden kaynaklanan yönetim hakkını en üst düzeyde kullanma.
SORU:
Bir kişinin işveren vekili sıfatı taşıması için aranan nitelikler nelerdir?

CEVAP:
Bir kişinin işveren vekili sıfatı taşıması için iki niteliği bir arada taşıması gerekir;
• İşveren adına hareket etme,
• İşin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alma.
SORU:
İşveren vekili olan kişi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliği nedir?

CEVAP:
İşveren vekili olan kişi ile işveren arasındaki hukuki ilişki bir iş sözleşmesidir. Dolayısıyla işveren vekili, aynı zamanda işçidir.
SORU:
Asıl işveren alt işveren ilişkisi nedir? Tanımlayınız.

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 işverenalt işveren ilişkisi denir.

SORU:
İki bağımsız işveren arasındaki hukuki ilişkinin asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilmesi için aranan şartlar nelerdir? Sayınız.

CEVAP:
• İşi veren işveren olmalıdır (Asıl işveren).
• İşi alan işveren olmalıdır (Alt işveren).
• İş asıl işverene ait işyerinde görülmelidir.
• Alt işveren işçileri sadece asıl işverene ait işte çalışmalıdır.

• İşin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin bir iş olması gerekir.
• Alt işverene verilen iş yardımcı bir iş veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir parçası olmalıdır.
SORU:
Bir işyerini oluşturan maddi olmayan unsurlar nelerdir?

CEVAP:
Fikri ve sınai mülkiyet hakları, deneyim, müşteri çevresi gibi unsurlar bir işyerini oluşturan maddi olmayan unsurlardır.
SORU:
Bir yerin işyeri olarak nitelendirilebilmesi için kâr amacı gütmesi aranan şartlardan biri midir? Açıklayınız.

CEVAP:
İşyeri teknik bir amaç çerçevesinde örgütlenen bir birim olup bu amaç mal veya hizmet üretilmesidir. İş Kanunu çerçevesinde işyerinden bahsedebilmek için bu birimin kâr amacı gütmesi önemli değildir.
SORU:
Bir birimin bağlı yer olarak nitelendirilebilmesi için aranan şartlar nelerdir?

CEVAP:
Bir birimin bağlı yer olarak nitelendirilebilmesi için üç şart gereklidir: Hukuki bağlılık, amaçta birlik, yönetimde birlik.
SORU:
İş Kanunu'na göre araçlar işyerinden sayılır mı? Açıklayınız.

CEVAP:
İş Kanunu'na göre tüm araçlar da işyerinden sayılır. Sabit veya hareketli her türlü araç işyerinden

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

sayılır. İşyerinde kullanılan nakliye aracı, kamyon, otomobil, sabit vinç, greyder, buldozer gibi iş makinaları da araçtır ve işyerinden sayılır.

SORU:

İş Kanunu kapsamına giren bir işyerini kuran veya devralan bir işveren işyerini hangi süre içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür?

CEVAP:

Bir ay içinde bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

ÜNİTE 3: İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI

İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (İK, m.8/f).

İş sözleşmesi, eser ve vekalet sözleşmesi iş görme borcu doğuran sözleşmelerdendir.

İş sözleşmesinin unsurlarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür;

- BİR İŞİN GÖRÜLMESİ: İş sözleşmesinin temel unsuru bir işin görülmesidir. İşin bedenen ya da fikren yapılması önem taşımamaktadır.
- İŞİN ÜCRET KARŞILIĞINDA GÖRÜLMESİ **:** İş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçi yapılan iş sonucunda bir ücrete hak kazanır.
- BAĞIMLILIK İLİŞKİSİ: İş sözleşmesinde işçi; yapılacak işin niteliği, türü, işin yapılma yeri, zamanı ile yönetim bakımından işverenin talimatları ile bağlıdır. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde vereceği talimatlarla iş görme borcunu düzenlerken işçinin de bu talimatlara uyma borcu bulunmaktadır. Bu ilişki kişisel hukuki bağımlılık olarak adlandırılmaktadır. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayırt eden en önemli unsurdur.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ

İş sözleşmesinin özellikleri;

- Özel hukuk sözleşmesi
- Kişisel ilişki kurması
- Karşılıklı borç doğurması
- Sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olması

şeklinde sıralanabilir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

İş sözleşmelerinin türleri, kanuni sınırlar içinde tarafların ihtiyaçlarına göre ve taraflarca belirlenir.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli olarak yapılabilir. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da türde oluşturulabilir (İK, m.9).

Anayasada yer alan sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca taraflar Kanunla getirilen sınırlamalar dahilinde sözleşmenin türünü ve çalışma biçimini belirleme serbestisine sahiptirler.

SÜREKLİ – SÜREKSİZ İŞ SÖZLEŞMELERİ: Nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren iş sözleşmeleri süreksiz iş, otuz işgününden fazla süren işlere de sürekli iş denir.

BELİRLİ – BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ: İş sözleşmesinin taraflarca belirli ya da belirsiz süreli olarak belirlenebilmesi mümkündür. Sürekli süreksiz iş sözleşmesinden farklı olarak belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinde tarafların iradeleri belirleyicidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer, işçi sözleşmenin bu şekilde sona erdirilmesiyle kıdem tazminatına hak kazanamaz ve işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için objektif bir nedenin varlığı aranmaktadır. İş Kanununun 11. maddesinde iş ilişkisinin beli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli olacağı hükmünden sonra aynı maddede belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında objektif nedenin varlığı kabul edilmiştir. Bu düzenlemeye göre, belirli süreli işlerde ya da belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif bir nedene bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olacağı hüküm altına alınmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında aşağıdaki objektif nedenlerin varlığı aranmaktadır:

- İşin belirli süreli olması
- Belli bir işin tamamlanması
- Belirli bir olgunun ortaya çıkması

İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez kurulmasında da art arda yenilenmesinde de süresinin uzatılmasında da objektif nedenlerin varlığı aranmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştıkları süreyle orantılı olarak verilmelidir.

TAM SÜRELİ – KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ :

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak akdedilir (İK, m.13).

Kısmi süreli iş sözleşmesi için günlük dilde part –time ifadesi de kullanılmaktadır. Kısmi süreli çalışma esnek çalışma modelleri içinde en yaygın olarak görülendir.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde haftalık iş süresi, o işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisine kadar olan çalışmadır.
Kısmi süreli çalışan işçiye ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.
Çağrı üzerine çalışma 4857 sayılı İş Kanununda ilk defa düzenlenmiş, hukuki niteliği bakımından kısmi süreli iş sözleşmesinin bir alt türüdür. Bu tür çalışma ilişkisinde daha çok işgücü ihtiyacının belirli dönemlerde ya da belirli günlerde arttığı lokanta, otel, eğlence ve gazetecilik gibi sektörlerde görülür. Bu tür işlerde işyerinin belirli bir işçi kadrosu vardır, ancak iş yoğunluğunu arttığı dönemlerde ek işgücü ihtiyacını karşılamak için çağrı üzerine çalışmaya başvurulur.
Çağrı üzerine çalışmalarda eğer hafta, ay ya da yıl gibi bir zaman dilimi içerisinde ne kadar çalışılacağı taraflarca belirlenmemişse, haftalık çalışma süresi en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.
Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenmiş sürede işçi çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.
Çağrı üzerine çalışmada iş görme borcunu yerine getirmesi beklenen işçiye, çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren tarafından aksi kararlaştırılmadıkça en az dört gün önceden çalışacağı zamanın bildirilmesi gerekmektedir. Sözleşmede herhangi bir süre kararlaştırılmamışsa işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır (İK, m.14).
DENEME SÜRESİ OLAN VE OLMAYAN İŞ SÖZLEŞMELERİ: Taraflar iş sözleşmesine deneme süresi koymakta serbesttiler. Deneme süresinin amacı, işçini bu süre içinde işyerini, iş koşularını görerek işyerinde çalışıp çalışmayacağı hakkında karar vermesi; işverenin de işçinin çalışkanlığını, yeteneklerini, mesleki bilgisini anlayarak aynı şekilde iş ilişkisinin devamı konusunda karar verebilmesidir.
Deneme süresi belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde de olabilir.
İş Kanununa göre deneme süresi en çok iki ay olabilir. Bu sürenin toplu iş sözleşmeleriyle dört aya çıkarılabilmesi mümkündür.
Deneme süresi içinde taraflar herhangi bir bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız olarak sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptirler.
TAKIM SÖZLEŞMESİ: Özellikle inşaat, tarım, limanlarda yapılan yük taşıma işlerinde vb. işlerde karşılaşılan bir sözleşme türüdür.
Birden çok işçinin meydana getirdiği birtakımı temsilen bu işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı bir sözleşme türüdür.
Takım sözleşmesinin süresi ne olursa olsun yazılı yapılması zorundadır.
Sözleşme takım kılavuzu ile işveren arasında yapılır. Ancak, diğer işçilerle işveren arasında iş sözleşmesinin kurulması sözleşmede ismi yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla gerçekleşir. İşçilere ücretleri işveren veya işveren vekili tarafından ayrı ayrı ödenmek zorundadır.
GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ: Bu çalışma ilişkisinde işçinin geçici süreyle bir başka işverenin 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/ödünç iş ilişkisi denir.
Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin mutlaka yazılı onayının bulunması gerekir. Ayrıca işçinin benzer işlerde çalıştırılması gerekir. Son koşul olarak da kurulan ilişkinin geçici olması gerekir.
Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılmak zorundadır. Gerektiğinde de en fazla iki defa yenilenebilmesi mümkündür.
Devralan ile işçi arasında bir iş sözleşmesi kurulamaz.
Geçici iş ilişkisinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Dolayısıyla işçi ödenmeyen ücretini işverenden talep edebileceği gibi devralan işverenden de talep edebilir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

İş sözleşmesi tarafların birbirlerine karşılıklı irade beyanları ile meydana gelir. İş sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için tarafların hukuki ehliyete sahip olmaları gerekir.
İş sözleşmeleri Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir (İK, m. 8). Kanunda şekil serbestisi benimsenmiştir. Ancak bazı durumlarda iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunlu tutulmuştur.
Kanunda yer alan yazılı yapılası zorunlu olan iş sözleşmeleri;

- Belirli süresi 1 yıl veya daha fazla olan iş sözleşmeleri
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri
- Takım sözleşmesi
- Asıl işveren alt işveren sözleşmeleri.

Belirli süresi 1 yıldan az olan iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmeleri herhangi bir şekil koşuluna tabi değildir. Kısaca bu sözleşmelerin yazılı veya sözlü yapılması mümkündür.
İş Kanunu yazılı yapılması zorunlu olmayan iş sözleşmelerinde işçinin çalışma koşullarında açıklık sağlamak amacıyla işverene yazılı bir belge verme yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren işçiye işe başlamasından itibaren en geç iki ay içinde işçinin genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, ücret ve ücret eklerini, fesih halinde

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

tarafların uymak zorunda olduğu hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.
Hukukumuzda iş sözleşmesinin yapılmasında taraflar özgür bırakılmış ve sözleşme serbestisi ilkesi benimsenmiştir.
İş sözleşmesi yapma yasaklarını üç başlık altında toplamak mümkündür:

- Çocuk ve genç işçiler bakımından
- Kadın işçiler bakımından
- Yabancılar bakımından

İş Kanununa göre 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimlerini tamamlamış çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine ve eğitimine devam edenler eğitimlerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler (İK, m.71). Temel eğitimini tamamlamamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi haftada otuz beş saatten fazla olamaz. On beş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz saate ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların çalışma süreleri en fazla günde iki saat, haftada on saat olabilir. On sekiz yaşını doldurmamış erkek çocukların ve her yaştaki kız çocuklarının yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.
Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeyenler çalıştırılamaz (İSGK, m.17/3). Ayrıca çalışanların gerekli doktor raporu olmadan çalıştırılmaları da yasaktır.
Kadınların maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 18 yaşını doldurmamış kadınların gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır.
Yabancılara çalışma izni Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca verilir ve uzatılır.
İş Kanununa göre işverene bazı durumlarda/konularda sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir:

- ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA: İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özle sektör işyerlerinde % 3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü çalıştırmak zorundadırlar.
- MALULİYETİ SONA EREN İŞÇİYİ ÇALIŞTIRMA: Maluliyeti ortadan kalkan işçinin tekrar işe dönmek istemesi halinde işveren bunları eski işlerine ya da benzer işlere boş yer varsa derhal, boş yer yoksa boşalacak ilk yere o andaki koşullarla işe almak zorundadır.
- ASKERLİK VE KANUNİ ÖDEV NEDENİYLE İŞİNDEN AYRILANLARIN İŞE ALINMASI: Askerden dönen işçi iki ay içinde eski işverenine iş dönmek için başvuruda bulunursa, işveren bunları eski işlerine ya da benzer işlere boş yer varsa derhal, boş yer yoksa boşalacak ilk yere o andaki koşullarla işe almak zorundadır.
- İŞÇİ KURULUŞLARINDA YÖNETİM GÖREVİ BİTEN İŞÇİNİN YENİDEN İŞE ALINMASI: Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlıklarında görev aldıkları için kendi istekleri ile çalıştıkları işyerlerinden ayrılan işçiler bu görevlerinin son bulması halinde ayrıldıkları işyerine yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bu işçileri talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde tekrar işe almak zorundadır.
- İŞYERİ HEKİMLERİ VE İŞ GÜVENLİĞİ MÜHENDİSLERİ: İşveren işyerlerinde çalışan sayısına bakılmaksızın iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdür.

İş sözleşmesi yapıldığı sırada tarafların ehliyeti bulunmuyorsa, kanunun aradığı şekil şartlarına aykırı ise, kanun emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına ahlaka aykırı ise ya da konusu imkansızsa geçersizdir.

SORU:
İş sözleşmesi nedir? Tanımlayınız.

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).

SORU:
Hizmet sözleşmesi nedir? Tanımlayınız.

CEVAP:
Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

SORU:
İş sözleşmesinin unsurları nelerdir?

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

CEVAP:
İş sözleşmesinin unsurları şunlardır:

1 Bir işin görülmesi

2 İşin ücret karşılığında görülmesi

3 Bağımlılık ilişkisi.

SORU:
İş sözleşmesini diğer işgörme borcu doğuran sözleşmelerden ayırt eden en önemli unsur hangisidir?

CEVAP:
Bağımlılık unsuru.

SORU:
İş sözleşmesinin işçi tarafında bir tüzel kişinin yer alması mümkün müdür?

CEVAP:
Mümkün değildir. İşçi tarafı daima bir gerçek kişidir. İşveren tarafı ise gerçek veya tüzel kişi hatta tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluş olabilir.

SORU:
İş sözleşmesi, sözleşmenin her iki tarafını oluşturan işçi ve işveren için karşılıklı borçlar yüklediğinden karşılıklı borç doğuran sözleşmeler arasında yer alır. Bu karşılıklı borçlar nelerdir?

CEVAP:
İşçinin iş görme borcuna karşılık işverenin ücret ödeme borcu temel borçlar niteliğindedir.

SORU:
Süreksiz iş sözleşmesi nedir? Tanımlayınız.

CEVAP:
Nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren işlere süreksiz iş denir.

SORU:
Belirli belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının önemi nedir? Açıklayınız.

CEVAP:
Belirli belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının önemi, sözleşmenin sona ermesi ve sona ermeye bağlanan hukuki sonuçlar bakımındandır. Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer, işçi sözleşmenin bu şekilde sona ermesiyle kıdem tazminatına hak kazanmaz, yine işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Bu bağlamda, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, kural olarak işçinin lehinedir. Bu özellikler çalışma yaşamında belirsiz süreli iş sözleşmesinin asıl, belirli süreli sözleşmenin ise istisna olarak kabulünü getirmiştir.

SORU:
Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında objektif nedenler nelerdir?

CEVAP:
İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca objektif nedenler; işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanacak olması veya belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır.

SORU:
Bir sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesi için aranan şartlar nelerdir?

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.".

SORU:
Günlük dilde kullandığımız "part time" kavramı hangi iş sözleşmesi türünü ifade etmektedir?

CEVAP:
Kısmi süreli iş sözleşmesi.

SORU:
Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, hukuki niteliği bakımından hangi tür iş sözleşmesi kapsamına girmektedir?

CEVAP:
Kısmi süreli iş sözleşmesi.

SORU:
İş Kanunu'na göre deneme süresi en çok ne kadar olabilir?

CEVAP:
İş Kanunu'na göre deneme süresi en çok iki ay olabilir.

SORU:
Takım sözleşmesi nedir? Tanımlayınız.

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.

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

SORU:
Ayırt etme gücüne sahip olmakla beraber ergin olmayan kişinin yapacağı sözleşmenin geçerliliği bir izin ya da onaya bağlı mıdır?

CEVAP:
Ayırt etme gücüne sahip olmakla beraber ergin olmayan veya kısıtlı bulunan kişinin yapacağı sözleşmenin geçerliliği veli veya vasisinin izni ya da onayına bağlıdır.

SORU:
İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir. Bu kurala istisna teşkil edip yazılı şekilde yapılması zorunlu iş sözleşmeleri hangileridir?

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),
• Uzaktan çalışma sözleşmesi (İK m.14, f.4),
• Takım sözleşmesi (İK m.16, f.2),
• Ondört yaşını doldurmamış çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılması amacıyla yapılacak sözleşme (İK m.71, f.1),
• Basın İş Kanunu gereğince gazetecilerle yapılan iş sözleşmesi (Basın İK m.4, f.1),
• Deniz İş Kanunu gereğince gemi adamlarıyla yapılan iş sözleşmesi (Deniz İK m.5), bakımından yazılı şekil zorunluluğu getirilmiştir.

SORU:
İş Kanunu'nun 71. maddesine göre onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocukların belirli koşullar altında çalıştırılması mümkündür. Bu koşullar nelerdir?

CEVAP:
Ondört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

SORU:
Yer altında ve su altında yapılacak işlerde kadınların çalıştırılması mümkün müdür?

CEVAP:
Hayır. Yer altında ve su altında yapılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukların ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

SORU:
İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde hangi oranda engelli işçi çalıştırmakla yükümlüdürler?

CEVAP:
İş Kanunu'nun 30. maddesine göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli işçiyi çalıştırmakla yükümlüdürler.

SORU:
Askerlik görevini yapmak için işten ayrılan ve askerliğini yapıp dönen işçiye İş Kanunu'nun sağladığı koruma nedir? Açıklayınız.

CEVAP:
İş Kanunu'nda, herhangi bir askerî veya kanuni ödev nedeniyle işinden ayrılan işçilerin bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde tekrar işe girmek istedikleri takdirde, işverenin bunları eski işleri veya benzeri işlere boş yer varsa derhâl, yoksa boşalacak ilk işe öncelikle, o andaki şartlarla işe almak zorunda olduğu öngörülmüştür.

ÜNİTE 4: İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR

İŞÇİNİN BORÇLARI

İş sözleşmesi işçi ve işverene birtakım borçlar yüklemektedir.
İş Kanununda işçinin borçları teke tek sayılmamıştır, fakat iş görme ve sadakat borcuna aykırılık halleri fesih sebebi olarak ele alınmıştır. İşçinin borçları Türk Borçlar Kanununda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.
İşçinin borçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İş görme borcu
- Özen ve sadakat borcu
- Teslim ve hesap verme borcu
- Fazla çalışma borcu
- Düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu

İŞ GÖRME BORCU : İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu iş görmedir. İşçi iş görme borcunu kural olarak bizzat ve özenle yerine getirmekle yükümlüdür. İş görme borcuna aykırılık İş Kanununa göre, aykırılığın ağırlığına ve niteliğine göre bir haklı ya da geçerli fesih nedeni oluşturabilir.
İŞİN ÖZENLE YAPILMASI: Özen borcu, işçinin işi ifasında kendisinden beklenen her türlü dikkati ve itinayı ve irade gücünün kullanılmasını ifade eder. İşçinin özen borcuna aykırılığı, İş Kanununun 25. maddesinde işveren için haklı fesih sebebi kabul edilmektedir.
SADAKAT BORCU: Sadakat borcu; işverenin korunmaya değer menfaatlerini, Medeni Kanunun 2.

maddesinde temelini bulan doğruluk ve güven ilkesinin gerektirdiği şekilde ve kendisinden beklenebilecek makul ölçülerde koruması ve bu menfaatlere zarar verecek davranışlardan kaçınmasıdır.
Sadakat borcunun sınırları ve içeriği; işçinin işyerindeki görevi, konumu, işin niteliği gibi durumlar dikkate alınarak belirlenir.
İşçinin sadakat borcuna aykırılığı, İş Kanununun 25. maddesinde işveren için haklı fesih sebebi kabul edilmektedir. Bu maddeye göre; "İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" durumunda işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İK,m.25/II e).
İş ilişkisinin devamı süresince işçinin rakip bir işte çalışması her durumda sadakat borcuna aykırılık oluşturur.
Sadakat borcu aynı zamanda sır saklama yükümlülüğünü de içerir. İşçi, iş gördüğü sırada işverenin haklı menfaatini koruma, üretim ve işe ilişkin sırları/bilgileri saklama borcu yükümlülüğü altına girmektedir. İşçinin bu sırları kendi yararına kullanması ve başkalarına açıklaması da yasaklanmıştır.
TESLİM VE HESAP VERME BORCU: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenen bu borç aslında sadakat borcu kapsamında değerlendirilmektedir. Türk Borçlar Kanununun 397. maddesine göre, "işçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi hizmettin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür".
DÜZENLEMELERE VE TALİMATLARA UYMA BORCU: Türk Borçlar Kanununun 399. maddesine göre, "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarına gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar."
İşçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu, işverenin yönetim hakkının karşısında yer alır. İşveren yönetim hakkı kapsamında kanunun emredici hükümlerine ve sözleşme hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla, işin yapılmasına, işyeri düzenine ilişkin bir takım genel nitelikte düzenlemeler yapabilir ve bireysel talimatlar verebilir. Ancak, tüm bunların kanunun emredici hükümlerine ve sözleşme hükümlerine aykırı olması durumunda işçi bu talimatlara uymak zorunda değildir.

İŞVERENİN BORÇLARI

- Ücret ödeme borcu
- İşverenin işçiyi gözetme borcu (işçinin kişiliğinin korunması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması
- Eşit işlem yapma borcu

ÜCRET ÖDEME BORCU :
Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve parayla ödenen tutarı kapsar (İK, m.32).
Ücret bir iş karşılığında ödenir. Ancak bazı hallerde işçi çalışmasa dahi ücrete hak kazanır.
Ücret parayla ödenen bir tutardı. Ücret ayni (eşya) olarak ödenemez. Ancak sosyal yardımların ayni olarak verilebilmesi mümkündür.
İşçiye çalışmadığı halde, bir iş karşılığı olmaksızın verilen ücret sosyal ücrettir.
Prim, ikramiye, giyecek yardımı, yakacak yardımı gibi sosyal yardımları da kapsayan ücret temel (çıplak) ücrettir.
Ücret türlerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- ZAMANA GÖRE ÜCRET: Ücretin çalışılan zaman birimi esas alınarak hesaplanmasıdır.
- PARÇA BAŞI (AKORT) ÜCRET: Ücretin üretilen mal veya yapılan işin miktarına göre hesaplanmasıdır.
- GÖTÜRÜ ÜCRET: Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücret şeklidir.
- YÜZDE USULÜ ÜCRET: İşyerinde hizmet edilen müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzdenin eklenmesiyle ücretin müşteriler tarafından ödenmesine dayanan ücret şeklidir.

Ücret eklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- PRİM : İşçinin üstün bir çaba göstererek nitelik ve nicelik olarak başarılı çalışmasının ödüllendirilmesi amacıyla ödenen ücret ekidir.
- İKRAMİYE : İşverenin işçilere yaptıkları işten duyduğu memnuniyeti ya da işçi işveren bağlılığını belirtmek için yılbaşı, bayram, işyerinin kuruluş yıldönümü, evlenme, doğum gibi bazı vesilelerle verilen ücret ekidir.
- ARACILIK ÜCRETİ: Daha çok ticari işletmelerde görülen işçinin sattığı mal miktarına ya da genel olarak işverene sağladığı değere göre sabit veya yüzde ödenen ücrettir.
- İŞİN SONUCUNDAN PAY ALMA: İşletmenin üretiminden, cirodan ya da karının bir bölümünden işçiye pay alma olanağı sağlayan bir ek ücret biçimidir.

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...

SINCE 2020

Sözleşme serbestisi ilkesi gereği, iş sözleşmesi tarafları ücretin miktarını belirlemede kural olarak serbesttirler. Ancak işçileri korunması gereği işçiye ödenecek ücretin belirli bir asgari tutarın altında olmaması gerekir.
Asgari ücret; işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını sağlamaya yetecek ücrettir.
İş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanununun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir İK, m.39).
Ücretin işyerinde veya özel olarak açılan banka hesabına ödenmesi öngörülmüştür.
Ücret İş Kanununa göre, en geç ayda bir ödenir. Ancak bu süre iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile bir haftaya kadar indirilebilir.
İşçi ücretlerinin kural olarak işçi iş görme borcunu yerine getirmesinden sonra ödenmesine rağmen, işçinin bazı durumlarda ücret ödeme zamanından önce ihtiyaç duyması sebebiyle, o güne kadar olan çalışması karşılığında hak kazandığı miktarı avans olarak talep etmesi mümkündür.
İşveren, işçiye her ödemede ücret hesabını gösteren, imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret hesap pusulası vermek zorundadır.
Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.
Ücreti zamanında ve tam olarak ödenmeyen işçi, ücret alacağını beş yıllık zamanaşımı süresi içinde talep edebilirler.
Ücreti zamanında ödenmeyen işçi;

- Ödenmeyen ücreti faiziyle talep edebilir.
- Çalışmaktan kaçınabilir.
- İş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.
İşçiler, ücretlerinin ödenmemesi halinde iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedemezler.
İşçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlası nafaka borçları dışında haczedilemez.
İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının devir ve temlik edilemeyeceği İş Kanununun 35. maddesinde hükme bağlanmıştır.
İşveren işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir.
İşverenin iflası halinde öncelikle, devlet alacakları ve rehinli alacaklar ödenir, ardından işçilerin alacakları ödendikten sonra, arta kalan diğer alacaklılara ödenir. Kısaca işçi alacakları (ücret, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi) ayrıcalıklıdır.
İşverenin; konkordato ilan etmesi, acze düşmesi, iflas etmesi sebebiyle işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi hallerinde işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan Ücret Garanti Fonu aracılığıyla ödenir.
İşçinin ücretinden ceza kesintisi yapılabilmesi için, hangi hallerde ücretten kesme cezası verileceğinin iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça belirtilmesi gerekir.

İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU:

İşverenin işçiyi gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığında yer alır.
İşçiyi gözetme borcu; işçinin kişiliğinin korunmasını ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasın içerir.
İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış, olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (Türk Borçlar Kanunu, m. 417).
İşverenler, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.
İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri 6331 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Kanunun uygulanmasına ilişkin ayrıntıları düzenlemek için de çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır.
6331 sayılı Kanununda, iş sağlığı ve güvenliğinin önlenmesi için işyerinin örgütlenmesine önem verilerek, işverene bu konuda bazı yükümlülükler getirilmiştir.
İşverenler bu yükümlülüklerini; iş sağlığı ve güvenliği personelini işyerinde örgütleyerek ya da bu yükümlülüğü bizzat kendisi yerine getirerek ya da işyeri dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alımı şeklinde yerine getirebilirler.
Kanunun iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işyeri örgütlenmesi konusunda işveren için öngördüğü yükümlülüklerden birisi de iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasıdır.
6331 sayılı Kanun uyarınca işverenler, 50 ya da daha fazla çalışanın olduğu ve 6 aydan fazla süren işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü tutulmuştur.

EŞİT DAVRANMA BORCU:

Eşitlik ilkesinin temelinde adalet ve hakkaniyet yer almaktadır.

Eşi durumda olanlara eşit muamele yapılması, ayrımcı davranılması eşitlik ilkesinin sonucudur.

İş Kanununun 5. maddesine göre, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı olarak ayrım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu olmadıkça, işçilere iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı bir işlem yapamaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücret tutarında uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

İşverenin iş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davrandığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

SORU:
Türk Borçlar Kanunu'na göre işçinin borçları nelerdir?

CEVAP:
Türk Borçlar Kanunu'nun 395 vd. maddelerinde işçinin borçları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Kanunda iş görme borcu (TBK m.395) yanında özen ve sadakat borcu (TBK m. 396), teslim ve hesap verme borcu (TBK m.397), fazla çalışma borcu (TBK m.398), düzenlemelere ve talimata uyma borcuna (TBK m.399) yer verilmiştir.

SORU:
İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu nedir?

CEVAP:
İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu, iş görme borcudur. İşçi, iş görme borcunu kural olarak bizzat ve özenle yerine getirmekle yükümlüdür.

SORU:
İşçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür. Bu kuralın aksine hareket hangi durumlarda mümkündür?

CEVAP:
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 hâller işçinin üstlendiği iş için bir yardımcı kişi kullanmasında olduğu gibi, işin tamamen bir üçüncü kişiye bırakılması şeklinde de gerçekleşebilir.

SORU:
İşçinin sadakat borcunun sınırları ve içeriği hangi ölçüye göre belirlenir?

CEVAP:
Sadakat borcunun sınırları ve içeriği; işçinin işyerindeki görevi, konumu, işin niteliği gibi hususlar dikkate alınarak her bir iş ilişkisi bakımından belirlenir. Örneğin yönetici işçiler bakımından sadakat borcunun daha yoğun olduğu kabul edilir.

SORU:
Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'na göre işverenin borçları nelerdir?

CEVAP:
İşverenin borçları, Türk Borçlar Kanunu'nda temel borç olan ücret ödeme borcunun yanında, işçinin kişiliğinin korunması borcu olarak yer almış, İş Kanunu'nda ise ücret ödeme borcuna ilişkin esasların yanında işçinin kişiliğinin korunması kapsamına dâhil iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile eşit işlem yapma borcu düzenlenmiştir.

SORU:
İş Kanunu'na göre 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.

SORU:
Temel ücrete çıplak ücret denilmesinin sebebi nedir?

CEVAP:
Temel ücret, prim, ikramiye ve örneğin giyim yardımı, yakacak yardımı gibi sosyal yardımları kapsamayan ücrettir. Bu nedenle temel ücrete çıplak ücret de denir.

SORU:
Giydirilmiş ücret nedir?

CEVAP:

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

Prim, ikramiye ve sosyal yardımlar ile diğer ücret eklerini de kapsayacak ücrete geniş anlamda ücret veya giydirilmiş ücret denir.

SORU:
İşçinin ücretinin üçüncü bir kişi tarafından ödenmesi mümkün müdür? Açıklayınız.

CEVAP:
Kanunda ücret tanımlanırken "işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan" ifadesine yer verilmiştir. Gerçekten ücret kural olarak işveren tarafından ödenecek olmakla birlikte, ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenmesine de bir engel bulunmaz. Örneğin, otel, lokanta gibi işyerlerinde ücret yüzdeler yoluyla müşteriler tarafından ödenebilir.

SORU:
Zamana göre ücretin uygulamada yaygın olarak görülmesinin sebepleri nelerdir?

CEVAP:
Zamana göre ücret, hesaplama kolaylığı, işçinin alacağı ücreti önceden bilmesi, işverenin işçilik giderlerini önceden bilmesi ve kendisini buna göre ayarlayabilmesi nedeniyle uygulamada yaygın olarak
görülmektedir.

SORU:
Parça başı ücret nedir?

CEVAP:
Ücretin üretilen mal veya yapılan işin miktarına göre hesaplanmasına parça başı ücret denir.

SORU:
Parça başı ücretin yararları ve sakıncaları nelerdir?

CEVAP:
Parça başı ücret işçinin yaptığı işle orantılı olarak ücret almasına imkân sağlar. Dolayısıyla, çalışkan, yetenekli, yüksek performanslı işçinin ücretlendirilmesinde adaleti sağlar. Ancak aynı zamanda
birtakım zararlı sonuçları da vardır. İşçinin daha fazla ücret elde etmek amacıyla, aşırı güç sarf etmesi sağlık için zararlı olabileceği gibi, işin kalitesinde düşmeyi de beraberinde getirebilir. Yine, aşırı hızlı
ve yoğun bir iş temposu içinde işçinin dikkatinde dağılma ve iş kazası meslek hastalığı riskinin artması söz konusu olabilir.

SORU:
İşyerinde hizmet edilen müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzdenin eklenmesi suretiyle ücretin müşteriler (üçüncü kişi) tarafından ödenmesi usulüne ne ad verilir?

CEVAP:
Yüzde usulü ücret.

SORU:
Ücret ekleri nelerdir?

CEVAP:
Prim, ikramiye, aracılık ücreti ve işin sonucundan alınan paydır.

SORU:
İkramiye nedir?

CEVAP:
İkramiye, işverenin 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.

SORU:
Asgari ücret nedir?

CEVAP:
Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.

SORU:
İş Kanunu'na göre kural olarak ücretin ödeme yeri neresidir?

CEVAP:
İş Kanunu'nda ücretin işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi öngörülmüştür (İK m.32, f.2).

SORU:
İşçinin ücretinin ödenmemesi hâlinde İş Kanunu'nda belirli şartlar altında işçiye çalışmaktan kaçınma
hakkı tanınmıştır. Bu şartlar nelerdir?

CEVAP:
İş Kanunu'nun 34. maddesine göre; ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde, mücbir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir.

SORU:
İş Kanunu'nun 35. maddesine göre, işçinin aylık ücreti en fazla hangi oranda haczedilebilir?

CEVAP:

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

İş Kanunu'nun 35. maddesine göre, işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez. Ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Madde hükmüyle, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri korunmuş ve hâkim kararıyla takdir edilecek miktarın da ayrıca haczedilemeyecek dörtte üçlük kısma eklenmesi öngörülmüştür.

SORU:
Bir disiplin cezası olarak işverenin işçiye ücret kesme cezası verebilmesi İş Kanunu'nda belirli sınırlamalara tabi tutulmuştur. Bu sınırlamalar nelerdir?

CEVAP:
İşveren toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde gösterilmiş olan sebeplerin dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

ÜNİTE 5: İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

FESİH DIŞI SONA ERME SEBEPLERİ

Fesih dışı sona erme sebeplerini; sözleşme süresinin bitmesi, ikale (tarafların anlaşması) ve ölüm şeklinde sıralamak mümkündür.

SÖZLEŞME SÜRESİNİN SONA ERMESİ: İş sözleşmesinin sona erdiren fesih dışı sebeplerden ilki sözleşme süresinin sona ermesidir. Belirli süreli sözleşmeler için geçerli olan bir durumdur. Süre sonunda taraflar fesih beyanında bulunmak zorunda değildirler. Sözleşme süre sonunda kendiliğinden sona erer. Sözleşmenin süresinin bitmesi ile sona ermesi feshe bağlı olmadığından, iş sözleşmesinin feshine ilişkin sonuçları ortaya (kıdem tazminatı gibi) çıkarmaz.

İKALE (TARAFLARIN ANLAŞMASI): İş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile sona ermesine ikale denir. İş sözleşmesini sona erdirme sözleşmesi, zımni olabileceği gibi açık olarak da yapılabilir. İş sözleşmesini sona erdiren anlaşmada her iki tarafın da sözleşmeyi sona erdirme yönünde bir kararı olduğundan bir fesihten söz edilemez. Fesih tek taraflı bir irade beyanı olduğu için işçi ya da işveren tarafından tek taralı olarak kullanılması gerekir. Bu sebeple ikalenin iki taraflı bir anlaşma olması ikaleyi fesihten ayırmaktadır. Ayrıca bu sözleşmeyi sona erdirme şekli fesih niteliği taşımadığından İş Kanununda yer alan feshe bağlı hakların doğumuna engel olur.

ÖLÜM: iş sözleşmesinin tarafların ölümünün sözleşmeye etkisi, Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesi işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. Bu durumda işveren, ölen işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık ücret (hizmet ilişkisi beş yıldan uzun ise iki aylık ücret) tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür. İşverenin ölümü halinde yerini mirasçıları alır. Ancak iş sözleşmesi işverenin kişiliğine bağlı ise işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirir.

FESİH

Fesih türleri, süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih olmak üzere ikiye ayrılır.

SÜRELİ FESİH : Sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanır. Bu fesih türünde taraflara, belli bir süre önceden fesih iradesini karşı tarafa bildirerek sözleşmeyi sona erdirebilme imkanı verilmiştir.

Süreli fesihte iş sözleşmesi taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunduğu anda sona ermemekte, sözleşme belirli bir süre daha geçerliliğini korumaktadır.

Fesih bildiriminde süre, iş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın diğer tarafa fesih tarihinden önce bildirmesini ifade etmektedir.

İş Kanununun 17. maddesinde süreli fesihte uygulanan bildirim süreleri düzenlenmiştir. Bildirim süreleri;

- İş sözleşmesi 6 aydan az olan işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak 2 hafta,
- İş sözleşmesi 6 aydan 1,5 yıla kadar olanlar için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta,
- İş sözleşmesi 1,5 yıldan 3 yıla kadar olanlar için bildirimin yapılmasından başlayarak 6 hafta,
- İş sözleşmesi 3 yıldan fazla olanlar için bildirimin yapılmasından başlayarak 8 haftadır.

İş Kanununda ihbar (bildirim) süreleri asgari süreler olup arttırılması mümkündür.

İhbar süresi içinde işçiye yeni iş arama izninin verilmesi gerekir. İş arama izni çalışma saatleri içinde günde iki saatten az olmamak üzere verilir. Bu süre içinde işçinin ücretinde kesinti yapılmaz. Ancak işçinin iş arama sürelerini toplu olarak da kullanabilmesi mümkündür. Yeni iş arama izni verilmeyen işçi çalıştığı süreye ilişkin ücreti yanında, kendisine izin kullandırılmadığı için de o süreye ilişkin ücreti toplam %300 zamlı olarak hak kazanır.

İşveren, işçinin bildirim sürelerine ilişkin ücretini peşin ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirme hakkına sahiptir. Bu hak sadece işveren tanınmıştır. İşçilerin böyle bir hakkı bulunmamaktadır.

İş Kanunun 17. maddesinde bildirimli feshe ilişkin usul belirlenmiştir. Bu maddeye göre işveren işçinin

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

kıdemine uygun fesih bildiriminde bulunmalıdır. Yapılan ihbarda, fesih nedenini belirtme zorunluluğu yoktur. İşveren bildirim sürelerine uygun davranmış ve işçiye hak ettiğiyse eğer kıdem tazminatını ödemişse usule uygun bir fesih yapılmış olmaktadır. İşçi açısından ise, işçi tarafından yapılan süreli fesihlerde bildirim sürelerine uyulması beklenmekte ve bununda usulüne uygun bir fesih olduğu kabul edilmektedir.

Bildirimli fesih usulüne aykırı davranış, feshi usulsüz fesih haline getirir. Bu aykırılık, bildirim sürelerine hiç ya da gereği gibi uymamak şeklinde gerçekleşebilir. Usulsüz fesih, usulüne uygun yapılmış fesih gibi iş akdini sona erdirir. Ancak usulüne uygun fesihten farklı olarak birtakım tazminat haklarının doğmasına neden olur. Bildirim şartına uymayıp bildirim sürelerine ilişkin koşulu yerine getirmeyen taraf, bildirim süresine ait ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İhbar tazminatı hem işçi hem işveren açısından söz konusudur.

Usulsüz feshe maruz kalan işçi, ihbar tazminatına hak kazanmasına yanı sıra, bildirim süresi içinde doğmuş haklardan da yararlanabilir.

İşçi açısından usulsüz fesih sonucunda işçi ihbar tazminatına, en az bir yıl çalışmış olmak koşuluyla kıdem tazminatı ve zararı varsa maddi ve manevi tazminat da talep edebilir.

Fesih hakkının kötüye kullanılması, işverenin İş Kanununun 17. maddesi ile kendisine verilen süreli fesih hakkını kötüye kullanması anlamına gelmektedir. Kötü niyetli fesih halinde işveren, işçinin kıdemine uygun bildirim (ihbar) süresinin üç katı tutarında KÖTÜ NİYET TAZMİNATI ödemek zorunda kalır.

Uygulamada en çok karşılaşılan kötü niyetli fesih, işçinin iş sözleşmesinin işçinin sendikalı olması sebebiyle feshedilmesidir. Sendika üyeliği ya da sendikal faaliyet sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak koşuluyla SENDİKAL TAZMİNAT ödenir.

İŞ GÜVENCESİ: İş güvencesi kavramı işçinin feshe karşı korunmasını ifade etmektedir. İş Kanununda süreli feshin geçerli sebebe dayandırılması ve geçersiz fesihte işçiye iş güvencesi sağlanması belli koşullara bağlanmıştır. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için,

- İşyerinde en az 30 veya daha fazla işçi çalışması
- En az 6 aylık kıdeminin bulunması
- Belirsiz süreli sözleşme ile çalışma
- İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları ve işyerinin bütününü yöneten ve belirli özelliği bulunan işveren vekillerinden olmamak gerekir.

GEÇERLİ FESHİN SEBEPLERİ : Süreli fesih bildiriminde aranmayan fesih sebebi gösterme zorunluluğu, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akitlerinin süreli fesih sebebiyle sona erdirilmesinde aranmaktadır. Kısacası işveren iş güvencesi kapsamındaki işçiyi işten çıkarmak isterse geçerli bir sebep göstermek zorundadır.

Geçerli fesih sebepleri;

- İşçiye ilişkin sebepler (İşçinin yetersizliği ve işçinin davranış bozukluğu)
- İşyerine ilişkin sebepler (İşletmenin gerekleri, işyerinin gerekleri ve işin gerekleri).

GEÇERSİZ FESHİN SEBEPLERİ: Geçerli fesih sebep oluşturmayan durumlar;

- 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.

İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş akdinin feshi yazılı yapılması geçerlilik koşuludur. Feshin geçerli olabilmesi için işçinin savunmasının da alınması zorunludur. Ancak, fesih işin, işletmenin ya da işyerinin gerekleri sebebiyle yapılıyorsa bu durumda işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur.

Kanunda belirtilen fesih usulü, toplu işçi çıkarmada bazı farklılıklar gösterebilmektedir. Buna göre işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ya da işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az 30 günden önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmelidir. Bu bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işten çıkarma işleminin ne zaman gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ve işveren arasında bir görüşme yapılır. Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırmak durumundadır. İşçiyi feshe karşı koruma hallerinden bir de feshin son çare olmasıdır.

İş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilemediği ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilir. İşe iade davalarında geçerli fesih sebebini ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde ise bu iddiasın ispatlamakla yükümlüdür.

FESHİN GEÇERSİZ SAYILMASI VE İŞE İADE: İş güvencesi ile getirilen sistemin nihai sonucu işe iadedir. İş akitleri geçerli sebep gösterilmeden feshedilen işçiler dava açarak tekrar işlerine iade hakkı kazanabilirler.

İşverence geçerli sebep gösterilemediğini ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme ya da özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda işveren bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.

İşverenin işe iade kararına rağmen işçiyi işe başlatmama ihtimali de bulunmaktadır. Bu durumda işçiye ek tazminatlar ödenmesi gerekir. İşe iade kararı verilen işçiyi işe başlatmayan işveren;

- İşveren işçiyi talebine rağmen bir ay içinde işe başlatmazsa, işçiye en az 4 aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi/işe başlatmama tazminatı ödemekle yükümlüdür.
- İşveren, iade kararına kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aylık ücreti tutarında boşta geçen süre ücretini ödemek zorundadır.
- Eğer işçi hakkettiyse kıdem tazminatı işverence ödenmelidir.
- İşçi işten çıkartılırken bildirim sürelerine ilişkin ücreti ödenmemişse ihbar tazminatı da işverence ödenmelidir.

İşçinin işe iade davasını kazanması halinde 10 işgünü içinde işe başlamak için işverenine başvuruda bulunması gerekir. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa fesih geçerli bir fesih haline gelir. Kanunda belirtilen başvurunun yapılması halinde işe davet edilen işçi işe başlamak durumundadır. İşe başlamayarak sadece iş güvencesi tazminatını talep etme gibi bir seçeneği yoktur.

HAKLI SEBEPLE DERHAL FESİH

Haklı feshin temelinde dürüstlük kuralı yer alır. İş Kanununda ayrıntılı olarak düzenlenmiş olan derhal fesihte; taraflar haklı sebep oluşturan hallerden birinin varlığı halinde sözleşmeyi önceden bildirime gerek olmaksızın derhal sona erdirebilir.

Haklı (derhal) fesih sebepleri işçi açısından İş Kanunun 24. maddesinde, işveren açısından da İş Kanunun 25. maddesinde düzenlenmiştir.

İŞÇİNİN HAKLI (DERHAL) FESİH SEBEPLERİ : İş Kanununa göre iş sözleşmesi belirli süreli ya da belirsiz süreli olsun her işçi, 24. maddede yer alan hallerde belirli sürenin bitmesini ya da bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. İşçi yönünden haklı sebeple derhal feshe sebep olan haller;

- Sağlık sebepleri: İşin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ya da yaşayışı için tehlikeli olması durumunda işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İK.m.24/1 a). İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren veya başka bir işçinin bulaşıcı ya da işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması da işçiye haklı fesih hakkı kazandırmaktadır (İK,m.24/1 b).
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller: iş Kanunun 24/II bendinde ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri olarak ifade edilen durumlar tek tek sayılmıştır. Süresi belli olsun ya da olmasın bu hallerde işçi iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.
- Zorlayıcı sebepler: 24. maddenin III. bendinde yer alan zorlayıcı nedenle işçiye derhal fesih hakkı veren sebepler, işveren nezdinde gerçekleşen ve işverenin işçiye iş verebilmesine engel olan sebeplerdir. Bu durumda kanun işçinin derhal fesih hakkını bir süreye bağlamıştır. Buna göre, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı bir sebep ortaya çıkarsa işçi iş akdini derhal feshedebilir. 24/III. maddede belirtilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan ya da çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

İŞVERENİN HAKLI (DERHAL) FESİH SEBEPLERİ: İş Kanunu'nun 25. maddesinde, işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. İşveren yönünden haklı sebeple derhal feshe sebep olan haller;

- Sağlık sebepleri: işçinin kendi kastından ya da derli toplu olmayan yaşantısından ya da içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi halinde işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı doğmaktadır (İK, m.25/1 a). Ayrıca işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda da işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı doğmaktadır (İK, m.25/1 b). (a) bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerinde işverenin derhal fesih hakkının doğması için bu kişilerin bildirim sürelerini altı hafta aşması gerekir. İşverenin derhal fesih hakkı ancak bu sürelerin bitiminden sonra ortaya çıkmaktadır.

- Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller: İş Kanunun 25/II maddesinde işverene derhal fesih hakkı veren ahlak ve iyi niyet kuralarına aykırı haller sayılmıştır. Ancak madde başlığında yer alan "... ve benzerleri" ifadesi sebebiyle fesih hallerinin madde de sayılanlarla sınırlı olmadığını ifade etmek gerekmektedir.
- Zorlayıcı sebepler: İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebebin ortaya çıkması işverene bir hafta sonra haklı sebeple derhal fesih hakkı verir. Buradaki ortaya çıkan zorlayıcı hal, işçi nezdinde gerçekleşmekte ve onun iş görmesine engel olmaktadır.
- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması: işçinin gözaltına alınması ya da tutuklanması halinde devamsızlığının bildirim süresini aşması halinde işveren işçinin iş akdini haklı sebeple feshedebilir (İşverenin beklemesi gereken süre işçinin kıdemine göre hesaplanan bildirim süresidir.).

Kanunun 24. ve 25. maddelerinde gösterilen hallerin varlığı halinde ilgili tarafın, haklı fesih sebebinin öğrenilmesinden itibaren altı işgünü içinde fesih hakkını kullanması gerekir. Bu açıdan bu süre hak düşürücü süredir.

Geçerli feshin yazılı yapılmasına ilişkin şekil şartının aksine, derhal fesih beyanının şekline ilişkin Kanunda düzenlenmiş bir açıklama yoktur. Taraflar sebep göstermek zorunda kalmadan iş akdini feshedebilirler. Feshin yazılı olması sadece ispat unsuru olarak işlev görmektedir, geçerlilik koşulu değildir.

İşçi davranışlarının haklı feshe sebep olduğu hallerde, işverenin işçinin savunmasını alma zorunluluğu da yoktur.

İş sözleşmesini haklı sebeple fesheden tarafın ileri sürdüğü sebep ispatlanamıyorsa, bu yola müracaat eden taraf haksız sayılır ve fesih haksız fesih olur.

Haksız feshi; usulsüz fesih ve kötü niyetli fesihten ayıran özellik fesih hakkının doğmuş olup olmamasında ortaya çıkmaktadır. Fesih hakkı doğmadığı halde iş akdi feshedilmişse haksız fesih; geçerli fesih sebepleri doğmamışsa geçersiz fesihten söz edilir.

Haksız fesih hem belirsiz hem de belirli süreli iş sözleşmelerinde ortaya çıkabilir. Ancak sona erdiği sözleşmenin türüne göre sonuçları değişir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi haksız feshedilen işçinin hakları iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre değişir. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin iş sözleşmesi haksız fesihle sona erdirilmesine rağmen iş akdi sona erer.

Haksız feshe maruz kalan işçi iş güvencesi kapsamında ise işe iade davası açabilmesi mümkündür.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin de haksız feshedilmiş olması mümkündür. Belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshi halinde işçi, geriye kalan ücretini tazminat olarak talep edebilir.

SORU:
İş sözleşmesinin fesih dışı sona erme sebepleri nelerdir?

CEVAP:
Sözleşme süresinin bitmesi, ikale ve ölümdür.

SORU:
İkale nedir?

CEVAP:
İş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile sona ermesine ikale denir.

SORU:
İş sözleşmesinde tarafların ölümünün sözleşmeye etkisi hangi kanunda düzenlenmiştir?

CEVAP:
İş sözleşmesinde tarafların ölümünün sözleşmeye etkisi, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir.

SORU:
Süreli fesih hangi tür iş sözleşmeleri için uygulama alanı bulur?

CEVAP:
Süreli fesih sadece süresi belirsiz iş sözleşmeleri için geçerli olup süresi belirli iş sözleşmeleri açısından uygulanmaz.

SORU:

İş sözleşmeleri, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak ne kadar süre sonra feshedilmiş sayılır?

CEVAP:
Sekiz hafta.

SORU:
Usulsüz feshe maruz kalan işçiye sağlanan haklar nelerdir?

CEVAP:
Usulsüz feshe maruz kalan işçi, ihbar tazminatına hak kazanması yanı sıra, bildirim süresi içinde doğmuş haklardan da yararlanabilir. Diğer bir deyişle bildirim süreleri, usulsüz fesih ile işten çıkarılan işçinin kıdem süresine eklenir. Örneğin usulsüz fesihle işten çıkarılan bir sendikalı işçi, bildirim süresi içinde imzalanan toplu iş sözleşmesi ile getirilen zamlardan yararlanabilir. İşçi açısından usulsüz feshin tek sonucu ihbar tazminatı değildir. İşçi bunun yanında, en az bir yıl çalışmış olmak koşuluyla kıdem tazminatı ve zararı varsa maddi ve manevi tazminat da talep edebilir. Şüphesiz ki maddi manevi tazminat talebi işçinin bu nitelikte bir zarara uğradığını ispatına bağlıdır.

SORU:
Fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye ödenecek tazminat tutarı nedir?

CEVAP:
Bu durumda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.

SORU:
Sendikal tazminatın alt sınırı nedir?

CEVAP:
Sendikal tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz.

SORU:
İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebeplerine hangi durumlar örnek gösterilebilir?

CEVAP:
İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplere örnek olarak gösterilenler: Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma hâlleridir.

SORU:
İşçiye ilişkin geçerli feshi sebepleri nelerdir?

CEVAP:
Yetersizlik ve davranış bozukluluğudur.

SORU:
Fesih için gösterilen sebebin işçi ile ilgili olması hâlinde, yazılılık ve sebep gösterme koşulları yanında aranan diğer koşul nedir?

CEVAP:
Fesih usulünü düzenleyen 19. madde, fesih için gösterilen sebebin işçi ile ilgili olması hâlinde, yazılılık ve sebep gösterme koşulları yanına bir de savunma alma koşulu eklemiştir.

SORU:
İş hukukunda son çare ilkesi nedir? Açıklayınız.

CEVAP:
İş güvencesi sistemi, geçerli fesih sebeplerinin olduğu hâllerde dahi işverenin iş akdini fesih hakkını mutlak görmemiştir. Amaç işçiyi feshe karşı korumak olduğundan, geçerli fesih sebebi doğsa da amaçlanan sonuca fesihten başka yöntemlerle ulaşabilmek mümkün ise feshe başvurulması istenmemektedir. Bu uygulama, feshe son çare olarak müracaat edilmesi (ultima ratio) şeklinde tanımlanır.

SORU:
İş sözleşmesi feshedilen işçi Ahmet, fesih bildiriminde gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını düşünmektedir. İşe iadesini talep edecek olan Ahmet'in fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren ne kadar süre içerisinde arabulucuya başvurması zorunludur?

CEVAP:
Ahmet, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

SORU:
İşe iade davalarında, geçerli fesih sebebini ispat yükümlülüğü hangi tarafa aittir?

CEVAP:
İşe iade davalarında, geçerli fesih sebebini ispat yükümlülüğü işverene aittir.

SORU:
İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi hangi süre içinde işe başlatmak zorundadır?

CEVAP:
İşveren, işçiyi bir aylık süre içinde işe başlatmak zorundadır.

SORU:
İş güvencesi tazminatı nedir?

CEVAP:
Feshin geçersiz sayılması ile birlikte işçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Söz konusu tazminat uygulamada iş güvencesi tazminatı olarak anılmaktadır.

SORU:
İşçiye derhal fesih hakkı kazandıran ve "zorlayıcı sebepler" olarak ifade edilen durumlar neler olabilir? Örnek vererek açıklayınız.

CEVAP:
İş Kanunu 24. maddenin III. bendinde yer alan bu sebep, işveren nezdinde gerçekleşen ve işverenin işçiye iş verebilmesine engel olan sebeplerdir. Bölgedeki elektrik kesintisi, su baskını, yangın gibi nedenlerle işverenin işçiyi çalıştırabilme imkânının kalmadığı hâllerde, zorlayıcı sebebin varlığından bahsedilebilir.

SORU:
Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisinin süresinin alt ve üst sınırı nedir?

CEVAP:
Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her hâlde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması hâlinde bir yıllık süre uygulanmaz.

SORU:
Haksız feshi, usulsüz fesihten ve fesih hakkının kötüye kullanılmasından ayıran özellik nedir?

CEVAP:
Haksız feshi, usulsüz fesihten ve fesih hakkının kötüye kullanılmasından ayıran özellik, fesih hakkının doğmuş olup olmamasında kendini gösterir. Usulsüz fesihte ve fesih hakkının kötüye kullanılmasında fesih hakkı doğmuştur. Fakat birinci hâlde bildirim sürelerine uymaksızın ikinci hâlde ise objektif iyiniyet kurallarına aykırı bir şekilde kullanılmıştır. Buna karşılık, fesih hakkı doğmadığı hâlde iş akdi feshedilmişse bir haksız fesih, geçerli fesih sebepleri doğmamışsa geçersiz fesihten söz edilir. Örneğin devamsızlık yaptığı gerekçesiyle işçisini işten çıkaran işverenin bu gerekçesi, mevcut değil ya da işveren tarafından ispatlanamamışsa, yapılan fesih haksız fesih olarak nitelendirilir. Aynı şekilde hakarete uğradığını iddia eden ve bu sebeple iş akdini haklı feshettiğini belirten işçi de bu iddiasını ispatlayamadığında haksız feshe neden olmuş sayılır.

SORU:
Haklı sebeple derhâl fesih beyanının yazılı şekilde yapılması zorunluluğu var mıdır? Açıklayınız.

CEVAP:
İş Kanunu'nda, geçerli feshin aksine, haklı sebeple derhâl fesih beyanının şekline ilişkin bir açıklık yoktur. Taraflar, sebep göstermek zorunda kalmadan iş akdini feshedebilirler. Feshin yazılı olması sadece ispat unsuru olarak işlev görür (İK m.109). Yoksa geçerli fesih hâllerinde olduğu gibi fesih şekli, geçerlik koşulu değildir.

ÜNİTE 6: KIDEM TAZMİNATI

KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI

Ülkemizde kıdem tazminatı ekonomik boyutu ve hukuksal boyutu ile incelenmektedir.
Türkiye'de kıdem tazminatına yönelik tartışmaların temelinde kıdem tazminatı iş güvencesi işsizlik sigortası üçgeninin, işçi ve işletmeler üzerindeki ekonomik etkileri yatmaktadır.
İşçi kesimi açısından kıdem tazminatı, işçinin kıdeminin ödüllendirilmesi yanında işsiz kalması halinde ona bir süre mali destek sağlayabilecek yaşamsal bir hak olarak değerlendirilmektedir.
İşveren kesimi ise kıdem tazminatının işçiler açısından öneminin farkındadır. Ancak kıdem tazminatının işletmeler üzerinde büyük bir yük oluşturduğunu ifade etmektedirler. Kıdem tazminatının kıdemi ödüllendirme yanındaki işsiz dönemi destekleme özelliğinin işsizlik sigortası ile karşılandığını, bu sebeple de işsizlik sigortası olan bir yapıda kıdem tazminatının uygun olmadığını savunmaktadırlar.
Kıdem tazminatı, çalışma yaşamına ve mevzuatımıza ilk kez 08.06.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir.
Tarihi seyri içinde kıdem tazminatı, hem kıdemi ödüllendiren bir ikramiye, hem işsizlik sigortası hem

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

de iş güvencesini sağlayan bir ödeme halini almıştır. Bugün gelinen noktada artık Türkiye'de hem kıdem tazminatı hem de işsizlik ödeneği bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hukuksal boyutu, daha ziyade istihdamın daraldığı, teknolojik gelişmelerin olduğu ya da ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde karşılaşılan fesihlerle gündeme gelmektedir.

KIDEM TAZMİNATININ KOŞULLARI

Kıdem tazminatı, Türk hukuk siteminde, 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6. maddesine gereğince yürürlüğü devam eden 1475 sayılı eski İş Kanunun 14. maddesindeki hükümlere göre düzenlenmektedir. 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 1475 sayılı eski İş Kanunu'ndaki hükümlerin uygulanmasının sürdürülmesini öngörmüştür.

1475 sayılı İş Kanunu'nda sözleşme yerine akit ifadesi yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise, özellikle Avrupa Birliği Mevzuatına uyum bakımından iş sözleşmesi kavramı benimsenmiştir.

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesinin koşulu en az bir yıl çalışmış olmak ve iş sözleşmesinin belirli sebeplerle sona ermesine bağlı tutulmuştur. Bu koşulların sağlanması halinde işçiye çalıştığı her yıl karşılığında otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir.

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için işçinin en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Bu süre kural olarak işçinin fiilen çalışması ile başlar. Ancak işçi fiilen çalışmaya başlamasa bile işverenin emir ve talimatlarına hazır olarak beklediği hallerde de kıdem süresi başlamış olarak kabul edilir.

Kıdem süresi iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte biter. Sona ermeye sebep olan fesih bildirimi, ihbar sürelerine bağlı olarak yapıldıysa, ihbar süreleri de kıdem süresine eklenir.

Kıdem tazminatına hak kazanılmasına sebep olan fesih derhal fesih ise bir yıllık sürenin sonu feshin bildirildiği tarihtir.

Kıdem tazminatı için aranan bir yıllık sürenin fiilen çalışılarak geçmiş olması gerekmez. İş sözleşmesinin devam ettiği her yıl için ödenen kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerde de işçiye kıdem süresi kazandırır. Ayrıca bir yıllık sürenin hesabında, fiilen çalışılan süre değil hastalık, istirahat, izin gibi iş sözleşmesinin askıda kaldığı halleri de kapsamaktadır. Grev ve lokavt halinde geçen süreler kıdem hesabında dikkate alınmaz.

Kıdem tazminatına hak kazanılmasında aranan en az bir yıl çalışma koşulu, nispi emredici olduğundan daha aşağıda belirlenebilmesi mümkündür.

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir hal olsa da, iş sözleşmesini sona erdiren her durum kıdem tazminatına hak kazandırmaz. Söz konusu sona erme sebeplerini fesih ve fesih dışı nedenler olarak ikiye ayrılmaktadır.

Fesih dışı sayılan nedenler işçinin ölümüdür. Ölüm halinde bir yıl çalışmış olmak koşulu ile işçinin mirasçılarına da kıdem tazminatı ödenir. Tazminatın talep edilebilmesi ölüm sebebine bağlı değildir.

İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesi işçi ve işverenin feshi olarak iki ayrılarak incelenmektedir.

<u>İŞVEREN TARAFINDAN UYGULANAN FESİH HALLERİ</u> :

- Kanuni düzenlemeye göre, işçilerin iş sözleşmelerinin işverence İş Kanununun 25/II. maddesinde yer alan fesih sebepleri dışında bir nedenle derhal feshedilmesi, bir yıl çalışmış olma koşulu ile kıdem tazminatına hak kazandırır. Ayrıca 6356 sayılı Kanunda yer alan kanun dışı grev halinde işverene iş sözleşmelerini fesih hakkı tanınmış ve bu fesih halinde işçilerin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı hüküm altına alınmıştır.
- İşveren tarafından uygulanan 17. madde kapsamındaki süreli fesih de en az bir yıl çalışmış olma koşulu ile işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırır.
- İşverenler tarafından iş sözleşmesinin haksız feshi işten çıkarılan işçiye en az bir yıl kıdeminin olması koşulu ile kıdem tazminatı verilebilmektedir. İşverenlerin geçersiz sayılan fesihlerinde de bir yıl kıdemi olan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından kötü niyetle feshedilmiş olsa dahi işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin bitimi sebebiyle sona erdiğinde işçiye kıdem tazminatı hakkı doğurmaz. Çünkü kıdem tazminatı feshe bağlı bir haktır. Ancak buna karşın, belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından süresinin bitiminden önce haksız feshedilmiş işçi bir yılın üzerinde çalışmış ise kıdem tazminatına hak kazanır.

<u>İŞÇİ TARAFINDAN UYGULANAN FESİH HALLERİ:</u>

- İşçinin iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak feshi (istifası) kıdem tazminatı hakkı doğurmaz. Ancak bazı istisnalar dışında işçinin kıdem tazminatı alabilmesi mümkün olmaktadır.

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

- İş sözleşmemesinin işçi tarafından süreli feshi halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmemekle birlikte taraflar, karşılıklı yapacakları anlaşma ile istifa halinde dahi kıdem tazminatı ödenmesini kararlaştırabilirler.
- Muvazzaf askerlik görevini yerine getirmek için istifa eden ve en az bir yıllık çalışması olan işçi kıdem tazminatı alma hakkı elde eder. Muvazzaf askerlik sebebiyle yapılacak olan feshin bildirim önellerine uygun olması gerekir.
- İşçiye kıdem tazminatı alma hakkı kazandıran diğer bir gerekçe de emeklilik veya toptan ödeme sebebiyle işten ayrılmadır. Bu durumda, bu hakkı kazandığını ve kuruma başvurduğunu işverene ispat eden işçi en az bir yıl çalışmış olma koşulu ile kıdem tazminatına hak kazanır.
- Kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı hakkı doğar.
- İşçi iş sözleşmesini İş Kanununun 24. maddesinin I, II ve III. bentlerindeki sebeplerle feshederse (sağlık ahlak ve iyin niyet kurallarına aykırılık ve zorlayıcı sebeplerle) kıdem tazminatına hak kazanır.

İŞÇİNİN KIDEMİNİN BELİRLENMESİ

Kıdem süresi işçinin fiilen çalışmaya başlamasıyla işlemeye başlar. Sözleşme tarihi ile işçinin işe başlama tarihi farklı ise kıdem için işçinin işe başlama tarihi dikkate alınır.

Kıdem iş sözleşmesinin devamı süresince işlemeyi sürdürür. Bu sebeple fiili çalışmaya başlasa da, fiili çalışmanın kesintiye uğradığı, ancak sözleşmenin varlığını koruduğu süreler kıdem tazminatına esas alınan sürenin işlemesine engel olmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerin tümünün kıdeme eklenmediği görülür.

İş sözleşmesinin sona ermesi ve ölüm işçinin kıdem süresini sonlandırır.

Mevsimlik çalışmalarda mevsim dışı dönemlerde sözleşmenin askıda kalması durumunda da bu sürenin işçinin kıdem hesabında dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü iş sözleşmesi devam etmekte, sadece mevsim dışı dönemlerde askıya alınmaktadır.

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

Bir işçinin aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışması durumunda çalışma süreleri toplanır ve son ücret üzerinden hesaplanarak kıdem tazminatı ödenir. Bunun için çalışmanın aralıksız geçmesi şart değildir, bu çalışmalar aralıklı olsa dahi toplanır. İşçinin aynı işverene ait işyerlerinde feshe rağmen aralıksız çalışması halinde ise kıdem süresi yine bu sürelerin toplamıyla bulunur. Ancak işçiye kıdem tazminatı verilmiş olması halinde önceden yapılan ödemeler avans olarak nitelendirilir ve toplam süre üzerinden düşürülür.

Aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşyerinin devri halinde, devrolunan işçilerin kıdemleri herhangi bir kesinti olmadan devralan işverene geçer.

Kıdem tazminatını düzenleyen 14/4. maddesine göre, "T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir".

Borçlanılan askerlik süresinin kıdem hesabında dikkate alınması gerektiğine ilişkin Kanunda herhangi bir düzenleme yoktur. Ancak yaratılan bir içtihat gereği borçlanılan askerlik süresinin kıdeme dahil edilebilmesine imkan sağlayan özgün bir yapı oluşturulmuştur.

KIDEM TAZMİNATININ TESPİTİ

İş sözleşmesinin kanunda belirtilen hallerden biri ile sona ermesi halinde, işçiye her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gereken ücret işçinin brüt/giydirilmiş son ücretidir.

Kıdem tazminatının hesabında nakden ödenen ücretlerle birlikte sözleşme ya da kanunla sağlanmış ve para ile ölçülebilen sosyal yardım niteliğindeki menfaatlerde göz önünde bulundurulur.

Tazminata esas aylık ücret, işçinin saat ücretinin yedi buçuk sonra da otuz ile çarpımı sonucu belirlenir.

Kıdem tazminatının hesabında son ücret, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücreti ifade eder.

KIDEM TAZMİNATININ TAVANI

Kıdem tazminatının bir yıllık tutarının en yüksek devlet memuru sayılan Cumhurbaşkanı İdari İşler Başkanı bir hizmet yılı için ödenecek olan azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

Kıdem tazminatı tavanı her yıl yeniden belirlenir. Belirlenen miktar genellikle yılın ilk altı ayı için geçerli olur.

Tavan değerlendirmesi, işçinin birden fazla işveren yanında çalışması halinde her bir iş sözleşmesi için ayrı ayrı yapılır.
Kıdem tazminatına esas alınacak tavan miktarı iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe göre belirlenir.
Uygulamada özel tavan olarak adlandırılan düzenlemeye göre, işçinin iş sözleşmesinin yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanması ve T.C. Emekli Sandığına tabi olarak hizmetlerinin bulunması durumunda son kamu kurumu işverenince Emekli Sandığına tabi hizmetleri için ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı, anılan kanun hükümlerine göre ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktarı geçemez.

KIDEM TAZMİNATINDA GECİKME FAİZİ VE ZAMANAŞIMI

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte ödenmelidir. Zamanında yapılmayan ödeme için gecikme faizi uygulanır. Gecikme süresi için mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi hükmedilmiştir.
Kıdem tazminatına uygulanacak gecikme faizi 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir.
Kıdem tazminatı gecikme faizi niteliği itibari ile bir faiz olduğundan faize faiz yürütülmesi mümkün değildir.
Hesaplamada kullanılacak olan mevduata uygulan en yüksek faiz her yıl için ayrı ayrı belirlenir.
Kıdem tazminatının hesabında işçinin son brüt ücreti esas alınsa da ücret değil tazminat olarak nitelendirilir. Bu sebeple tazminatlara uygulanan genel zamanaşımı süresi uygulanır. Kıdem tazminatı alacaklarında zamanaşımı süresi on yıllık süreye tabidir.

SORU:
Kıdem tazminatı kavramını açıklayınız.

CEVAP:
Değişik açılardan tartışma konusu yapılan kı dem tazminatı, ülkemizde temel olarak iki açıdan ele alınmaktadır. Bunlardan ilkinde tazminat, eko nomik boyutu ile irdelenmekte; istihdam politika ları, işsizlik ve işverenler üzerinde yarattığı etkiler üzerinde durulmaktadır. Konunun diğer yanını ise hukuksal boyutu oluşturmakta ve bu alanda taz minatın yasal koşullarına uyulup uyulmadığı ele alınarak işten çıkarılan işçilerin kıdem tazminatı haklarının yarattığı hukuksal sorunlar incelenmek tedir. O sebeple biz de konunun daha iyi anlaşıla bilmesi ve ilerde oluşabilecek yeni yasal düzenleme lere hazırlık olmak üzere, konuyu her iki boyutuyla ortaya koymaya çalışacağız.

SORU:
Kıdem tazminatının hangi işlevi yerine getirir?

CEVAP:
Gerek ulusal gerek yabancı hukuk sistemlerine bakıldığında kıdem tazminatı nın işlevi konusunda çeşitli görüş ayrılıkları oldu ğu görülür. Bu tazminatı ücretin bir parçası olarak görenler olduğu gibi onu bir tazminat veya bir ik ramiye yahut işsizlik geliri olarak görenler, hatta iş güvencesini sağlamaya yönelik bir araç olarak de ğerlendirenler de bulunmaktadır. Bunlar, bazı ül kelerde aynı anda, bazı ülkelerde ise zaman içinde kıdem tazminatının işlevindeki farklılaşmalara göre ortaya atılmış değerlendirmelerdir.

Kıdem tazminatının niteliğinin ne olduğu net olarak belirleyebilmek mümkün değildir. Ancak yine aynı değerlendirmelerden şu sonuca ulaşabil mek mümkündür. Kıdem tazminatı konusunda yapılan değerlendirmeler büyük ölçüde, bu tazmi natın ilgili ülkede hangi amaca yönelik olarak kul lanıldığına göre belirlenmektedir.

SORU:
Kıdem tazminatının Türkiye'deki işlevini, onun tarihsel yapısı dikkate alarak değerlendiriniz.

CEVAP:
Kıdem tazminatının Türkiye'deki işlevi, onun tarihsel yapısı dikkate alındığında değişim ve ge lişim göstermiştir. 1936 yılında kıdem tazmi natını hukukumuza dâhil eden 3008 sayılı ilk İş Kanunu'nda yer alan ifadeler, kıdem tazminatının ikramiye olarak nitelendirilmesini güçlendiren bir üslup olarak değerlendirilmiştir. Buna göre "bi limum işçiler hakkındaki fesihlerde, 5 seneden faz la olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir" (m.13, f.6). Kanunu takip eden dönemde verilen bir içtihadı birleştirme kararı da bu görüşü destekler nitelikte görülmüştür (Yarg. İBK. 3.11.1948, 11/7).

Ancak daha sonraki gelişmeler kıdem tazmina tının bir işsizlik tazminatı olarak görülmesine ne den olmuştur. Nitekim 931 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde yer alan ifadeler bu anlayışı destekler niteliktedir. Kanun'un gerekçesindeki işsizlik taz minatı anlayışı, Yargıtay kararlarına da etki etmiş ve Yüksek Mahkeme de o dönem verdiği bir ka rarında kıdem tazminatının İş Kanunu tarafından öngörülen bir işsizlik tazminatı olduğunu belirt miştir (Yarg. 9HD. 31.12.1965, 10578/10295).

Kıdem tazminatı 1475 sayılı İş Kanunu dö neminde iş güvencesi sağlayan bir yapı olarak da değerlendirilmiştir. Anılan kanunu 1975 yılında değiştiren 1927 sayılı Kanunun gerekçesinde yer alan, "...kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliğini sağlayıcı ve keyfi işten çıkarılma iş lemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici niteliği yanında..." ifadesi, bu işleve işaret etmekte dir. Nitekim öğretide, aynı kanun değişikliği ile kı dem tazminatına hak kazanabilmek için daha önce aranan üç yıldan fazla çalışma koşulunun bir yıla indirilmesi ve her yıl için onbeş günlük ücret tu tarında öngörülen tazminat

SKYMOON PDF DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW... SINCE 2020

miktarının otuz güne çıkarılması da, gerekçede belirtilen bu düşüncenin bir ürünü olarak görülmüştür.

Dolayısıyla tarihi seyri içinde kıdem tazminatı, hem kıdemi ödüllendiren bir ikramiye hem işsizlik sigortası hem de iş güvencesini sağlayan bir öde me hâlini almıştır. Zaten sosyal tarafların kıdem tazminatına ilişkin görüşlerinde de tazminatın bu fonksiyonlarına temas edildiği, değerlendirmelerin bu nitelikler üzerinden yapıldığı görülmektedir. İşçiler ikramiye niteliği taşıyan, iş güvencesine hiz met eden ve işsizlik günlerinde işçiye katkı sağla yan kıdem tazminatının küçültülmesini kabul et memekte; işverenler ise işsizlik sigortası alan işçiye kıdem tazminatının tam olarak ödenemeyeceğini,

iş güvencesinin yasayla getirildiğini, kıdem tazmi natının bu fonksiyonlarını yitirdiğini, o sebeple de yeniden yapılandırılarak küçültülmesi gerektiğini savunmaktadırlar.

SORU:
Tarihi seyrine bakıldığında kıdem tazminatı, miktarı ve hak kazanma koşulları itibarıyla nasıl gelişim göstermiştir?

CEVAP:
Tarihi seyrine bakıldığında kıdem tazminatı, miktarı ve hak kazanma koşulları itibarıyla işçi lehine bir gelişim izlemiş, miktarı artırılmış, hak kazanma süresi kısaltılmıştır. Bu seyrin işveren leri kaygılandırmasını da doğal karşılamak gere kir. O sebeple kıdem tazminatı, ülke mevzuatın da yaşanan gelişmeler, işçiler lehine getirilen yeni imkânlar da dikkate alınarak, zaman içinde yeni den gözden geçirilebilir. Örneğin son yıllarda kı dem tazminatının bir fon tarafından karşılanabil mesi düşünülmekte ve bu yönde kanun çalışmaları yapılmaktadır. İşverenlerin, kendilerine ek prim külfeti getireceği kaygısı taşısalar da, yeni bir yapı getirilebileceği düşüncesiyle kıdem tazminatı fo nuna destek oldukları görülmektedir. Dolayısıyla, sosyal tarafların zamanla gelişen ve değişen yakla şımlarının uzlaştırılacağı, tarafların da menfaatini koruyan bir yeni tazminat yapısı geliştirilmelidir. Aksi hâlde, yani mevcut durumda hiçbir yeniliğin yapılmaması, mevcut yüklerin daha da artırılma sı hâlinde, sistemi ayakta tutan kayıtlı işverenlerin de kayıt dışına kaçabileceği ya da üretimlerini yurt dışına kaydırabilecekleri unutulmamalıdır. Bunun, kıdem tazminatı ile sağlanmaya çalışılan amaçların hiçbirine hizmet etmeyeceği de açıktır.

SORU:
Kıdem Tazminatının Hukuksal Boyutu'ndan genel olarak bahsediniz.

CEVAP:
Kıdem Tazminatının Hukuksal Boyutu

Kıdem tazminatının ekonomik boyutu kadar önemli bir diğer yanı hukuksal boyutudur. Bu boyut daha ziyade istihdamın daraldığı, teknolojik gelişmelerin olduğu ya da ekonomik krizlerin yaşandığı dö nemlerde karşılaşılan fesihlerle gündeme gelmekte ve yargı önüne taşınmaktadır. Bununla birlikte küresel düzeyde yaşanan ekonomik sorunlar ve rekabet zorunluluğu, istihdamı daraltan tedbirlere daha sık baş vurulmasına neden olmakta; fesih ve ona bağlı kıdem tazminatı talepleri sürekli gündemde kalmaktadır. O sebeple çalışmanın bu noktasında, kıdem tazminatı taleplerinde karşılaşılan hukuksal sorunlara yer vereceğiz. Ama bunun için önce kıdem tazminatının koşullarını ele almanın ve bunlara bağlanan sonuçları incelemenin daha yararlı olacağı kanısındayız.

SORU:
Türk hukuk sisteminde kıdem tazminatı nerede düzenlenmiştir?

CEVAP:
Türk hukuk sisteminde kıdem tazminatı bu gün, 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 6. madde si gereği yürürlüğü devam eden 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesindeki hükümlerle dü zenlenmektedir.

SORU:
Kıdem tazminatının koşullarını sadece sayınız.

CEVAP:
İşlevi tartışılmakla birlikte söz ko nusu maddede yer verilen kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi, herhangi bir zararın gerçekleşmesi aranmaksızın en az bir yıl çalışmış olmaya ve ka nunun belirttiği türlerden biriyle iş sözleşmesinin sona ermiş olmasına bağlı tutulmuştur. Bu koşulla rın sağlanması hâlinde işçiye çalıştığı her yıl karşı lığında otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazmi natı ödenmektedir.

SORU:
En Az Bir Yıllık Kıdem Süresi'ni detaylı olarak açıklayınız.

CEVAP:
Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için iş çinin en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Bu süre kural olarak işçinin fiilen çalışmasıyla işlemeye

başlar. Ancak işçinin fiilen çalışmaya başlamadığı hâlde, işverenin emir ve talimatlarına hazır olarak beklediği hâllerde de kıdem süresi başlamış sayılır.

Kıdem süresi, iş sözleşmesinin sona ermesi ile biter. Sona ermeye sebep olan fesih bildirimi, ih bar sürelerine bağlı olarak yapıldıysa, ihbar süreleri kıdem süresine eklenir. Bununla birlikte, ihbar sü relerine ilişkin ücretin peşin verildiği hâllerde dahi ihbar süreleri kıdeme ilave edilmelidir. Ancak Yar gıtay, iki istisnai hâl dışında peşin

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

ödeme hâlinde ihbar sürelerinin kıdeme eklenmeyeceği görüşünde dir. Söz konusu istisnai hâllerden ilki, ücreti peşin ödenen bu sürenin kıdeme eklenmesinin toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmasıdır. Bahsi geçen sü renin kıdeme eklenmesine imkân sağlayan ikinci hâl ise, işverenin peşin ödeme hakkını kötüniyetle kullanmasıdır (Yarg. 9HD. 8.4.1991, 4473/7311). Örneğin, bildirim süresi içinde toplu iş sözleşmesi imzalamak zorunda kalacağını anlayan işverenin, işçinin bu süre içinde çalışarak toplu sözleşmeden kaynaklanan yeni haklardan yararlanmasını engelle mek için peşin ödemeyi tercih ettiği hâllerde bu kö tüniyetin olduğu söylenebilir. Yüksek mahkeme bu tür uygulamalarda, karşılığı peşin ödenen bildirim sürelerinin kıdeme ekleneceğini kabul etmektedir.

Kıdem tazminatına hak kazanılmasına neden olan fesih derhâl gerçekleşen bir fesih ise bu hâlde bir yıllık sürenin sonu feshin bildirildiği tarihtir. Bildirim tarihinin de bildirimin muhataba ulaştığı tarih olduğu kabul edilmektedir.

Yargıtay, tarafların iş ilişkisi kurulması yönün de varmış oldukları ön anlaşmanın kıdem süresini başlatamayacağını kabul etmektedir. Yine iş sözleş mesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin ku rulduğu tarih, tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken süreyi başlatır. İşçinin çıraklık il işkisinde geçen süreler de kıdem tazminatına esas alınacak süre yönünden değerlen dirilemez. Buna karşın deneme süresi, kıdem süre sine eklenir.

Kıdem tazminatı için aranan bir yıllık sürenin fiilen çalışarak geçmiş olması gerekmez. İş sözleş mesinin devam ettiği her yıl için ödenen kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde de işçiye kıdem süresi kazandırır. Bunun tek istis nasını, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme si 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 süre sine eklenmez (STİSK m.67, f.3).

Yargıtay kıdem süresinin hesabında, iş sözleş mesinin askıya alındığı süreleri kural olarak dikkate almamaktadır. Yüksek mahkemeye göre kıdem sü resinin hesabında çalışılan ve çalışılmış sayılan sü reler dikkate alınmalıdır. Bu noktada çalışılmış gibi sayılan süreler, yıllık ücretli izne hak kazanılmasın da dikkate alınan süreler olarak değerlendirilmiştir (İK m.55). Oysa İş Kanunu'na göre "kıdem tazmi natı, iş sözleşmesinin devamı süresince geçen her yıl için ödenmektedir". Dolayısıyla yüksek mahkeme nin kararlarının aksine, iş sözleşmesinin devam et tiği askı dönemlerinin de kıdem süresine eklenmesi gerekir. Kaldı ki yüksek mahkemenin işaret ettiği 55. maddede yer alan "İşveren tarafından verilen diğer izinler" ifadesi, ücretsiz izinleri de kapsar ni telikte sayılabileceğinden, Yargıtayın 55. madde yaklaşımında bile ücretsiz izinleri kıdeme eklemesi ni beklemek gerekir. Nitekim anılan uygulama kriz dönemlerinde önemli sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Zira Yargıtayın benimsediği yaklaşı mın bir sonucu olarak krizlerde en çok başvurulan yöntem olan ücretsiz izinler kıdeme dâhil edilme mektedir. Bu sebeple askıya alınmasına rağmen iş sözleşmesinin varlığını koruduğu en tipik örnekler den biri durumundaki ücretsiz izin uygulamasında, işverene yardımcı olmaya çalışan çok sayıda işçi kı dem süresi elde edememiştir.

Bir yıllık süre, fiillen çalışılan süre değil hastalık, istirihat, izin gibi iş sözleşmesinin askıda kaldığı hâlleri de kapsamaktadır.

Yargıtay, yukarıdaki anlayışın bir başka sonucu olarak, işçiler tarafından alınan istirahat izinlerinin de sadece makul bir kısmının kıdem süresine ekle neceği, makul ölçüyü aşan kısmın dikkate alınma yacağı görüşündedir. Söz konusu makul ölçü ise, 25. maddenin ilk bendinde öngörülen ve işçinin kıdemine uygun bildirim süresine altı hafta eklenmesi ile bulunan süre olarak belirlenmiştir. Oysa istirahatta geçen süreler de iş sözleşmesinin askıya alındığı ama varlığını koruduğu sürelerdir ve tümünün kıdem süresine eklenmesi gerekir.

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için aranan en az bir yıl çalışma koşulu, nisbi emredici görüldüğünden, iş sözleşmeleri ile daha aşağıya çekilebilir. İşçi lehine olan bu durum yüksek mahke me tarafından da kabul görmektedir.

Uygulamada bazı işverenlerin, salt kıdem taz minatı ödememek için, bir yılın dolmasına çok ya kın tarihte işçiyi işten çıkardıkları görülmektedir. İşçinin kıdem tazminatı hakkını elinden almaya yönelik bu tür kötüniyetli uygulamalar, Yargıtay tarafından kabul görmemekte ve yüksek mahkeme bu tip olaylarda işçinin kıdem tazminatı alabile ceğine karar vermektedir. Dahası böyle bir feshe maruz kalan işçi, iş güvencesi kapsamında değilse, kıdem tazminatı yanında kötüniyet tazminatı da isteyebilir.

SORU:
İş Sözleşmesinin Belirli Nedenlerle Sona Ermesi'ni genel olarak anlatınız.

CEVAP:
Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesi ne 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 kazandıracağını düzenle miştir. O sebeple sözü edilen sona erme sebepleri ayrıca ele alınmalıdır.

Söz konusu sona erme sebeplerini fesih ve fesih dışı nedenler olarak ikiye ayırabiliriz. Bunlardan fesih dışı sayılan neden, işçinin ölümüdür. Ölüm hâlinde bir yıl çalışması olan işçinin mirasçılarına kıdem tazminatı ödenir. Tazminatın talep edilebil mesi, ölüm sebebine bağlı değildir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde işçinin sadece ölümünden söz edilip ölüm nedenleri üzerinde durul

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

madığından, işçinin eceliyle ölmesi gibi ölümün üçüncü kişiler ya da işçinin kendi kusurlu davra nışı veya intiharı sonucu ortaya çıkması, kıdem tazminatına hak kazanma noktasında sonuca etkili değildir.

İşçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin son bulması hâlinde kıdem tazminatı ka nuni mirasçılarına ödenir.

İşçinin ölümü halinde mirasçılara yapılacak bir diğer ödeme Türk Borçlar Kanununda düzenlen miştir. Buna göre işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yü kümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarakbir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür (TBK m.440). Söz konusu ödeme uygulamada ölüm tazminatı olarak adlan dırılmaktadır ve kıdem tazminatından bağımsız olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple kıdem tazminatında aranan bir yıllık kıdem şartı olmadan ödenebilmekte, bir yıllık asgari süreyi doldurmadan hayatını kaybeden işçi yakınları kıdem tazminatı alamasalar da anılan ölüm tazminatını alabilmek tedirler. Aynı anlayışın doğal sonucu olarak, kıdem tazminatı için gereken kıdem şartını sağladıktan sonra ölen işçinin mirasçılarının, kıdem tazminatı yanında ölüm tazminatını da talep edebilecekleri kabul edilmektedir.

İşçinin sadece ölümü yeterli olup ölümün sebepleri önemli olmadığından işçinin eceliyle ölmesi gibi ölümün üçüncü kişi ler ya da işçinin kendi kusurlu davranışı veya intiharı sonucu ortaya çıkması kıdem tazminatına hak kazanılmasında farklılık yaratmamaktadır.

İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilme sinde ise konuyu işçi ve işverenin feshi olarak iki başlık altına ele almak daha yararlı olur.

SORU:
İşveren Tarafından Uygulanan Fesih'i genel olarak anlatınız.

CEVAP:
İşveren Tarafından Uygulanan Fesih

Kıdem tazminatı bağlamında işverenlerce uy gulanan fesih iki başlık altında toplanabilir. Bun lardan ilki olan haklı nedenle derhâl (bildirim sürelerini beklemeden) fesih, İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiştir ve bir önceki ünitede belirtildiği üzere, fesih sebeplerinin çoğu ayrıntılı olarak sıralanmıştır.

Haklı sebeple derhâl fesihlerde, işverenin iş söz leşmesini feshedebilmesi için, kural olarak, belli bir süre önceden işçiye ihbarda bulunması gerek mez. Yasal sebebin ortaya çıkması hâlinde sözleşme derhâl feshedilebilir. Bununla birlikte kanun koyu cu, sağlık sebeplerinde (m.25/I), zorlayıcı hâllerde (m.25/III) ve tutukluluk (m.25/IV) durumunda, işçinin mağduriyetini azaltmak için işverene bel li bir süre bekleme yükümlülüğü getirmiş, feshin ancak bu süre sonunda yapılabilmesini sağlamıştır. Ancak bu hâller dışında fesih için bekleme gereği yoktur.

dikkat

Haklı nedenle derhâl fesihlerde, işverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi için, kural olarak belli bir süre önceden işçiye ihtarda bulunulması gerekmez.

İşveren tarafından kullanılabilen ikinci fesih imkânı, süreli fesih olarak düzenlenmiştir. Kanu nun 17. maddesinde yer alan ve hem işçi hem de işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinde uyulması gereken bu hüküm, en genel fesih düzenle mesidir. Bu fesih imkânından yararlanabilmek için her iki taraf da feshi belli bir süre önceden karşı tarafa bildirmek zorundadır. Belli bir süre önceden birdirim mükellefiyeti getiriyor olması sebebiyle bu fesih türüne uygulamada süreli (bildirimli) fesih adı verilmiştir. Bildirimli feshin işverence uygulan ması hâlinde, en az bir yıl çalışması olan işçi kıdem tazminatı hakkı kazanabilmektedir.

SORU:
Haklı Sebeple Derhâl Fesih'i detaylı olarak anlatınız.

CEVAP:
Haklı Sebeple Derhâl Fesih

Kanuni düzenlemeye göre, işçilerin iş sözleşme lerinin 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, önceki ünitede belirttiğimiz üzere, işçi ile işveren arasındaki güven ve sadakat ilişkisini sarsan ve çalışma barışını bozan sebeplerdir. Bu tür bir se bebin 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 girme yen, ancak buna rağmen işçinin kıdem tazmina tı 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 ta nınmıştır ki bu fesih işçilerin kıdem tazminatı hak larını kaybetmelerine neden olur.

İşverenin İş Kanunu'nun 25/II bendi kapsamı dışında kalan fesih hâllerinin neyi ifade ettiği ka nunda açıklanmamıştır. Bundan anlaşılması gere ken, işverenin 25. maddenin diğer bentlerine göre yani I, III ve IV. bentlere göre uyguladığı fesihler ile aynı Kanunun 17. maddesine dayalı olarak

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

yaptığı bildirim sürelerine uygun süreli fesihlerdir. Şüphe siz 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.

İşverenin 25/I kapsamında uyguladığı fesih, iş çinin sağlık sorunları sebebiyle işine gelememesi ne bağlı olarak uygulanır. Aynı düzenlemenin III. bendindeki fesih gerekçesi ise, işçinin zorlayıcı se beplerle (örneğin evinde yangın çıkması) işine bir haftadan fazla devam edememesine ilişkindir. Bu hâlde işveren, birinci haftanın sonunda iş sözleşme sini feshedebilir. Düzenlemenin IV. bendi ise, işçi nin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle işine devamsızlığını fesih sebebi saymış ve kanunun öngördüğü süreyi aşan devamsızlığın iş sözleşme sinin feshine neden olabileceğini belirtmiştir. Söz konusu her üç hâlde de işçi, iş sözleşmesi haklı ne denle derhâl feshedilmiş olsa da, bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatı talep edebilir.

dikkat

İşveren, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 25/I'de belirtilen sağlık sebepleri, 25/III'de belirtilen zorlayı cı sebeplerle 25/IV'de yer alan sebeplere dayalı ola rak feshetmişse işçisine kıdem tazminatı ödemek zorunda iken, işçisinin iş sözleşmesini Kanunun 25/II'de belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına ay kırılık sebebiyle feshetmişse kıdem tazminatı ödemek zorunda değildir.

SORU:
Süreli Fesih'i detaylı olarak açıklayınız.

CEVAP:
Süreli Fesih

İşverence uygulanan diğer fesih türü olan 17. madde kapsamındaki süreli fesih de en az bir yıl çalışması olan işçilere kıdem tazminatı hakkı verir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanan bu fe sih usulü, objektif neden olmadığı hâlde zincirleme yapılan belirli süreli sözleşmelerin (belirsiz süreliye dönüşmüş sayılmaları sebebiyle) işveren tarafından feshinde de arandığından, buna aykırılık bu tür işçilere de bir yıl çalışmış olmaları hâlinde kıdem tazminatı hakkı sunar.

İşverenin bildirim süreli feshinin işçiye kıdem tazminatı hak kazandıracağı açık olsa da özelleş tirme bağlamında konu sık sık yargı önüne taşın mıştır. Bu bağlamda uygulamada çıkan sorunlar dan biri, çalışanların statü değişikliği konusunda yaşanmaktadır. Ülkemizde ekonomik gerekçelerle uygulanan özelleştirmeler kapsamında işten çıkarı lan ya da statüsü değiştirilen çok sayıda çalışan bu lunmaktadır. Bu çalışanlardan memur statüsünde olanların durumu, İş Kanunu'nun ilgi alanı dışında kalmaktadır. Kamu görevi yürüten bu personelin özlük hakları çeşitli özel kanunlarla düzenlenmiştir. Bununla birlikte çeşitli kamu kuruluşlarında görev yapan işçilerin, değişik sebeplerle memur statüsüne geçmeleri kıdem tazminatı bağlamında hukuksal sorunlar yaratmaktadır. Sorunun temelinde işçi likten memuriyete geçişin kıdem tazminatı hakkı doğurup doğurmayacağı tartışması yatmaktadır. İşçinin memuriyete geçişinin iş sözleşmesini ne şekilde sona erdirdiği konusunda görüş farklılıkla rı yaşanmaktadır. Yargıtay değişik gerekçelerle bu konuda farklı kararlar vermiştir. Bazı olaylarda işçi statüsünden memur statüsüne geçirilmeyi kıdem tazminatı hakkı doğuran bir sebep olarak görür ken, bazı olaylarda bu gelişmenin kıdem tazminatı hakkı doğurmayacağını, eski kıdemi memuriyette değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmiştir.

Yine özelleştirmeler bağlamında karşılaşılan bir diğer sorun, işçilerin özelleştirme öncesi ve sonra sı geçen çalışmalarının nasıl değerlendirileceğine ilişkindir. Yargıtay bu tür olaylarda, çalışmanın aralıksız geçtiği görüşünden hareketle kıdem sü resinin toplanacağına karar vermiştir (Yarg. 9HD. 19.9.2005, 28296/30532).

SORU:
Haksız Fesih ve Geçersiz Fesih'i detaylarıyla birlikte açıklayınız.

CEVAP:
Haksız Fesih ve Geçersiz Fesih

İşverenler tarafından iş sözleşmesinin haksız fes hi, işten çıkarılan işçiye en az bir yıl kıdemi olması hâlinde kıdem tazminatı hakkı kazandır. Uygula mada bu durum genelde 25/II kapsamında yapı lan fesihlerle ilgili olarak yargı önüne gelir. İşçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı eylemleri ya da benzeri davranışları olduğu iddasıyla ve derhâl iş ten çıkarıldığı olaylarda işveren, iddia ettiği fesih nedenini ispatlamak durumundadır. İşçi tarafın dan açılan davada, fesih sebebinin işveren tarafın dan ispatlanamaması hâlinde veya iddia edilen ne denin gerçekleşmediğinin anlaşılması durumunda fesih haksız sayılır. Bu durumda da işçi, en az bir yıl kıdeme sahip ise kıdem tazminatına hak kazanır. Hatta bu hâlde yukarıda da bahsettiğimiz üzere, haksız feshe usulsüz feshin sonuçları uygulanaca ğından işçi ihbar tazminatını da talep edebilir.

İşverenlerin geçersiz sayılan fesihlerinde de bir yıl kıdemi olan işçi kıdem tazminatı hakkı kaza nır. Gerçekten de iş güvencesi kapsamındaki bir işçi, bir önceki ünitede açıklandığı üzere, 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, ikra miyelerini, sosyal haklarını, kullandırılmayan yıllık ücretli izin alacaklarını, ihbar

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

tazminatını ve kıdem tazminatını işverenden talep edebilir. Kıdem tazminatının talep edilebilmesi için iş güvencesine

tabi işçinin maruz kaldığı feshin bildirimli fesih olması şart değildir. Aynı işçinin iş sözleşmesinin (haksız) derhâl feshi hâlinde de işe iadeyi talep hakkı olduğu göz önüne alınırsa işçi bu kapsamda açacağı ayrı bir işçilik alacağı davasıyla da kıdem tazminatını talep edebilir.

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçinin belir siz süreli iş sözleşmesinin, işverence kötüniyetle fes hedilmiş olabileceği, bir önceki ünitede açıklanmış tı. Bu tür olaylarda genelde, işverenin kötüniyetli olsa da fesih usulüne uygun davrandığı, işçiye hak ettiği tazminatları ödediği görülmektedir. Ancak işverenin, kötüniyetle hareket ettiği bir olayda, iş çisini işten çıkarırken kıdem tazminatını da verme miş olması mümkündür. Örneğin işveren, kendisini SGK'ya şikayet ettiği için işten çıkardığı işçisine, bir yıldan fazla çalıştığı hâlde kıdem tazminatını da ödememiş ise işçi, talep edebileceği kötüniyet taz minatı dışında kıdem tazminatı da isteyebilir.

dikkat

Belirli süreli iş sözleşmesi işverence haksız fes hedilen işçi bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanabilir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin bitmesi sebebiyle sona erdiğinde işçiye kıdem tazminatı hakkı doğurmaz. Zira kıdem tazminatı, yukarıda da belirtildiği gibi feshe bağlı bir haktır ve süre nin 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. Örneğin iki yıl lık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin söz leşmesi onsekiz ay sonra işveren tarafından haksız feshedildiğinde işçi, kıdem tazminatı talep edebilir.

SORU:
İşçi Tarafından Uygulanan Fesih nedir?

CEVAP:
İşçi Tarafından Uygulanan Fesih

İş Kanunu'nda işçiye verilen fesih hakkı, süreli ve derhâl fesih hakkı olarak iki başlık altında top lanabilir. Ancak çalışmanın bu aşamasında konuyu daha anlaşılır kılabilmek için işçi tarafından baş vurulan fesihleri, fesih yöntemine göre değil fesih sebeplerine göre sıralamayı tercih ettik. Bu anla yışla, aşağıda yer verilen fesih sebeplerinde işçinin başvurması gereken fesih usulü ise ilgili fesih sebebi içinde ayrıca ele alınmıştır.

SORU:
İşçinin Süreli Feshi nedir? Detaylı olarak açıklayınız.

CEVAP:
İşçinin Süreli Feshi

Kıdem tazminatına ilişkin 14. madde hükmün den hareket edildiğinde, işçinin iş sözleşmesini bil dirim sürelerine uyarak feshi (istifası) kıdem tazmi natı hakkı doğurmaz. Ancak 14. madde bu konuda bir takım istisnalar getirmiştir. Aşağıda yer verece ğimiz bu istisnai hâllerde işçi, evlenme, askerlik ve emeklilik sebeplerinden biriyle istifa ettiğinde kı dem tazminatı hakkı elde edebilmektedir.

dikkat

İş sözleşmesinin işçi tarafından süreli feshi hâlinde işçiye kıdem tazminatı ödenmez.

Bununla birlikte söz konusu istisnai hâller ya nında taraflar, karşılıklı yapacakları anlaşmayla ge nel olarak istifa hâlinde dahi kıdem tazminatı öde nebileceğini kararlaştırabilirler. Uygulamada çok seyrek görülen bu durum, daha ziyade işverenle pazarlık gücü olan vasıflı işçiler tarafından elde edi lebilmektedir. Ancak uzun süre yanında çalıştırdığı işçisinin işten ayrılma talebini olumlu karşılayan ve işçinin emeğine saygı duyan bazı işverenlerin de, sadakatle yıllardır sürdürdüğü hizmetlerinin, işye rine olan katkısının, geride bıraktığı olumlu izlerin bir karşılığı olarak nadiren de olsa kendisine kıdem tazminatı ödedikleri görülebilmektedir.

dikkat

İş sözleşmesinin işçi tarafından süreli feshi hâlinde işçiye kıdem tazminatı ödenme mekle birlikte taraflar, karşıllıklı yapacakları anlaşmayla istifa hâlinde dahi kıdem tazmi natı ödenmesini kararlaştırabilirler.

İstifa hâlinde kıdem tazminatına hak kazanı labilmesine imkân veren uygulama, Türk hukuk siteminde uzun süredir kıdem tazminatı fonu bağ lamında tartışılmaktadır. Nitekim fonun kurulma sından sonra, belli kıdem süresine ulaşmış işçilerin istifalarında dahi kıdem tazminatı alınabilmesine imkân veren bir düzenleme getirileceği tahmin edilmektedir. Zira 2002 yılında hazırlanan ancak yasalaşamayan kıdem tazminatı fonu taslağında bu yönde bir hükme yer verilmiş ve adına en az 10 yıl kıdem tazminatı fonuna prim ödenen işçilerin istekleriyle işten ayrıldıklarında dahi kıdem tazmi natı alabilecekleri düzenlenmişti. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanun tasarısı çalışmaları hâlen sür mektedir fakat henüz konuyu ilgilendiren herhangi bir kanun çıkarılmamıştır.

SORU:
Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Fesih'i anlatınız.

CEVAP:
Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Fesih

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

Muvazzaf askerlik görevini yerine getirmek için istifa eden ve en az bir yıllık çalışması olan işçi kı dem tazminatı alma hakkı elde eder. Söz konusu askerlik yükümlülüğünün, kısa ya da uzun dönem olması sonucu değiştirmez. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir. Önemli olan işçinin "muvazzaf asker lik" amacıyla istifa etmiş olmasıdır. O sebeple ma nevra sebebiyle silah altına alınan işçinin, askerlik gerekçesine dayanarak kıdem tazminatı talep hakkı yoktur. Buna karşın, muvazzaf askerlik ödevi dı şında manevra veya bir başka nedenle silah altına alınma hâlinde, işe devam edilemeyen süre iki ayı (veya işçinin çalıştığı her yıl için 2 gün eklendiğin de en çok doksan günü) geçerse, iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 31. maddesi hükmü uyarınca işveren ce feshedilmiş sayılır. Söz konusu fesih, 25/II hük mü kapsamında yapılmış bir fesih sayılamayacağın dan, 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi hükümleri uyarınca (farklı bir gerekçeyle) bu hâlde de kıdem tazminatı ödenmelidir.

Muvazzaf askerlik görevini yerine ge tirmek için istifa eden ve en az bir yıllık çalışması olan işçi kıdem tazminatı alma hakkı elde eder.

İstifaya rağmen kıdem tazminatı hakkı kazan dırıyor olması, uygulamada bazı işçiler tarafından askerlik yükümlülüğü gerekçesinin kötüye kulla nılmasına neden olmaktadır. Bazı işçilerin askerlik gerekçesi ile işten ayrılıp tazminatlarını aldıkları hâlde, askere gitmedikleri görülmektedir. Bu sorun yargıya da çeşitli defalar intikal etmiştir. Konuya ilişkin olarak verdiği kararlarında Yargıtay, tazmi natını almasına rağmen uzun süre geçtiği hâlde askere gitmeyen işçinin iş sözleşmesini feshini as kerlik gerekçesine dayandıramayacağına karar ver miştir. O sebeple askerlik gerekçesi ile işten ayrılan ların makul kabul edilebilecek bir süre içinde askere gitmeleri beklenmektedir. Makul süreden anlaşıl ması gereken ise her olayın özelliğine göre belirle nir. O sebeple askerlik sebebiyle işten ayrılmasına rağmen uzun süre askere gitmeyen, hatta başka bir işte çalışmaya başlayan işçinin, istifasını askerlik yükümlülüğüne dayandırmış olması kabul görmez. Ancak askeri birimlerin tasarrufu nedeniyle yaşa nan gecikmeler, işçilere yüklenmemelidir. O se beple, işçinin muvazzaf askerlik celp döneminden makul bir süre önce ayrılması da kabul edilebilmeli ve işçiye hak ettiği kıdem tazminatı ödenmelidir.

Uygulamada işini kaybetmek istemeyen bazı işçilerin askerliği fesih gerekçesi yapmak isteme dikleri ya da vasıflı personelini askerlik sebebiyle elinden kaçırmak istemeyen işverenlerin bu gerek çeyle personel kaybını göze alamadıkları görülmek tedir. Bu gibi hâllerde tarafların anlaşarak askerlik süresi boyunca iş sözleşmesini askıya alabilmelerine bir engel yoktur. Hatta bazı kısa dönem askerlik hâllerinde işverenler, vasıflı işçilerini işten çıkarmak yerine onlara ücretli izin vermektedirler. Bu tür hâllerde iş sözleşmesi devam etmiş sayılacağından işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Fakat aynı anlayışın doğal sonucu olarak, askerlikte geçen sü renin kıdem süresine eklenmesi gerekir.

Muvazzaf askerlik sebebiyle işten ayrılan işçinin iş sözleşmesini fesih usulü, kanundaki fesih usulle rinden birine girmek zorundadır. Kanundaki fesih usullerinin bildirim süreli veya derhâl olmak üzere ikiye ayrıldığı düşünüldüğünde, muvazzaf askerlik sebebiyle yapılacak feshin bildirim önellerine uy gun olması gerekir. Zira anılan sebep, derhâl feshi düzenleyen 24. maddedeki üç bende de giremez.

Dahası askerlik yükümlülüğü, aniden ortaya çıkan ve işçiyi derhâl feshe zorlayacak bir durum değildir. Aksine önceden öngörülebilen bir tarihte yerine getirilmektedir. Bu sebeple askere gidecek işçinin, iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak sona er dirmesi, işvereni de zorda bırakmayacak hukuka uygun çözümdür. Ancak Yargıtay uygulamasında, bu noktada farklı sonuca varılmakta ve askere gi den işçinin iş sözleşmesini derhâl feshedebileceği kabul edilmektedir.

SORU:
Yaşlılık Aylığı (Emeklilik) veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla Fesih nedir?

CEVAP:
Yaşlılık Aylığı (Emeklilik) veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla Fesih

İşçilere kıdem tazminatı alma hakkı kazandı ran en eski gerekçelerden biri Sosyal Güvenlik Ku rumundan emeklilik ya da toptan ödeme almaktır(m.14/I 4). Bu hakkı kazandığını ve Kuruma başvu ruda 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 emekli lik aylığına hak kazanılması yeterli görülmemiştir. Bunun dışında işçiden, söz konusu aylık ya da top tan ödeme için SGK'ye başvurduğunu belgelemesi istenmektedir. Böylelikle işçinin aylık ya da toptan ödemeye hak kazanıp kazanmadığı denetlenmiş olmakta, sosyal güvenlik anlamında bu hakkı ka zanmasının ardından ilgili kuruma başvurmaksızın kıdem tazminatı talebiyle işyerinden ayrılması ve bu yolla hakkını kötüye kullanmasının da önüne geçilmektedir.

Emeklilik ya da toptan ödeme almak ama cıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna başvur mak kıdem tazminatı hakkı doğurur.

Ülkemizde emekliye ayrılan işçilerin önemli bir kısmının, çalışmalarını sürdürdükleri görülmek tedir. Gelir sıkıntısı içindeki çoğu işçi emeklisinin başvurduğu yöntem, ülkemizde emeklilik politika larının belirlenmesinde âdeta doğal bir uygulama muamelesi görmekte, kendilerine yaşlılık aylığı bağlananlardan ne şekilde prim alınacağına

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

ilişkin yasal düzenlemeler getirilmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'nda da, çalışan emeklilerden "sosyal güvenlik destek primi (SGDP)" alınacağı açıkça düzenlenmiştir. Bu durum yeniden prim ödeyecek olmaları sebebiyle emeklilerin tepkisine neden olmaktadır. Konunun kıdem tazminatını da ilgilendiren bir yönü bulunmaktadır. Buna göre yaşlılık aylığı almaya başlayan çoğu işçi, yaşlılık aylığı alma (emeklilik) nedenini kıdem tazminatı sebebi olarak kullanmayıp çalışmasını sürdürmektedir. Bu şekilde çalışanların büyük çoğunluğu için de SGDP ödenme mektedir. Hatta işverenler bu nitelikteki kişiler için sigorta primi yatırma ihtiyacı duymayıp onları kayıt dışı çalıştırmayı tercih etmektedir. Yargıtay, bu tip işçilerin yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra çalışmaya devam et tikleri süre sonunda işten ayrıldıklarında, kıdem tazminatlarının emeklilik öncesi dönemi de dikkate alarak hesaplanması gerektiğine karar vermiştir (Yarg. 9HD. 19.2.2009, 2007 37301/2009 3008). Ancak yüksek mahkeme bunun için ilk dönemde kıdem tazminatının ödenmemiş olmasını aramaktadır.

Bu noktada 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun yürürlüğü süren 14. maddesine 25.8.1999 gün ve 4447 sa yılı Kanunun 45. maddesi ile eklenen 5. bende değinmekte yarar görüyoruz. Kanun'a eklenen söz konusu düzenlemeyle işçiye, emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi hâlinde, kendi isteği ile işten ayrılma imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve pirim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanmamış olsa da işyerinden anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle ayrılabilecek ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak Yargıtay, kanunun sunduğu bu imkânın başka bir işe geçmek için kullanılamayacağını o sebeple işten ayrıldıktan bir gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlayan işçinin hakkını kötüye kullandığını kabul etmiştir (Yarg. 9HD. 4.4.2006, 2716/8547).

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. Dolayısıy la bu sebebe dayalı feshin de bildirim sürelerine uygun olması gerekir.

SORU:
Kadın İşçinin Evlenme Nedeniyle Sözleşmeyi Feshi'ni detaylı olarak açıklayınız.

CEVAP:
Kadın İşçinin Evlenme Nedeniyle Sözleşmeyi Feshi

Kıdem tazminatı alma gerekçelerinden biri 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.

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 görevleri 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. (Yarg. 9HD. 19.2.2009, 2007 36367/2009 3048).

Evlilik hâlinde başvurulacak fesih, bize göre, askerlik ve yaşlılık aylığı ya da toptan ödeme alma hakkı nın kazanılmasında belirttiğimiz gerekçelerle, bildirim sürelerine uygun olmalıdır. Ancak yüksek mahke me uygulamasında evliliğe dayalı feshin de derhâl yapılabileceği, bildirim sürelerine uyma zorunluluğunun bulunmadığı kabul edilmiştir (Yarg. 9HD. 12.7.2011, 29651/23562).
SORU:
Haklı Nedenle Derhâl Fesih nedir?

CEVAP:
Haklı Nedenle Derhâl Fesih

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, bir önce ki ünitede belirtildiği gibi maddede üç bent altında toplanmıştır. Bunlardan ilk bentte düzenlemiş olan sağ lık sebebiyle yapılan fesihtir. İkinci bentte ise işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hâller ve benzerleri

olarak tanımlanan hâller sıralanmıştır. Üçüncü ve son bentte ise işveren nezdinde ortaya çıkan zorlayıcı hâller fesih sebebi sayılmıştır ki derhâl fesih olarak tanım lansa da burada fesih için işçiye bir hafta bekleme zo runluluğu getirilmiştir. İşçi, hangi bende dayalı olursa olsun, 24.madde kapsamında yaptığı haklı nedenle derhâl fesih sonrasında, en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanır.

İşçi İş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24. madde sinin I, II ve III. bentlerindeki sebeplerle feshe derse (ki bunlar; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

benzerleri ile zorlayıcı sebeplerdir) kıdem tazminatına hak kazanır.

SORU:
Mevsimlik İşte Çalışan İşçinin Kıdemi nasıldır?

CEVAP:
Mevsimlik İşte Çalışan İşçinin Kıdemi

Ülkemizde uygulanan mevsimlik çalışmalarda işçiler, çalışma mevsimleri sonrasında işyerinden ayrılmakta ve sonraki yılın aynı mevsiminde yeni den işbaşı yapmaktadır. Mevsim sonunda herhangi bir fesih söz konusu olmadığından, mevsim dışı dönemde iş sözleşmeleri varlığını korumakta, sade ce askıya alınmaktadır.

Mevsimlik çalışmalarda mevsim dışı dönemde sözleşmenin askıda kalması, uygulamada önemli sorunlara yol açmaktadır. İşçilerin askı dönemi nin kıdeme dâhil edilmesi iddiaları işverenlerce geri çevrildiğinde, olay ister istemez yargı önüne taşınmaktadır. Yukarıdaki açıklamalardan da anla şılacağı üzere, mevsim sonunda iş sözleşmesi feshe dilmemiş ve askıda bırakılmışsa, bu sürenin kıde me dâhil edileceği açıktır. Zira iş sözleşmesi devam etmektedir.

Buna karşın Yargıtay içtihatlarında konuya daha farklı yaklaşılmaktadır. Yüksek mahkeme mevsimlik çalışmaların tam yıl çalışılmış sayılama yacağını, kıdem hesabında sadece çalışılan sürele rin 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 öğretide eleştirilmektedir.

ÜNİTE 7: İŞİN ZAMAN BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süresi, işçinin iş görme borcunu yerine getirmek amacıyla ne zaman ve ne kadar süre ile çalıştırılabileceğini ifade eder.
Çalışma sürelerinin tanımı, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesinde yapılmıştır. Bu maddeye göre çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68. maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise çalışma süresinden sayılmaz.
İş Kanununda düzenlenen çalışmış gibi sayılan sürelere farazi çalışma süreleri de denir.
Çalışılmış gibi sayılan süreler şunlardır:

- Yer veya su altına iniş ve çıkışlarda geçen süreler
- İşçinin başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi durumunda yolda geçen süreler
- İşçinin işe hazır beklediği süreler
- İşçinin işverenin buyruğu altında asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler
- Emzirme izni sırasında geçen süreler
- Araçta geçen süreler

İşçi fiilen çalışmasa bile işgücünü işverenin emir ve talimatlarına hazır bir halde beklerken geçen süreler de çalışma süresinden sayılır.
Normal çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Taraflar çalışma sürelerini farklı olarak belirlememişlerse, kural olarak haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtmaları gerekir.
İşverenler, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işyerinde duyurmak zorundadırlar.
Kanun koyucu tarafından üst sınır olarak belirlenen kırk beş saatlik haftalık çalışma süresinin nispi emredici olması sebebiyle, kırk beş saatin altında da çalışma süresinin tespit edilebilmesi mümkündür.
Çalışma sürelerine ilişkin getirilen düzenlemeler işyerlerine değil işçilere yöneliktir.
İş Kanununa göre taraflara anlaşmak suretiyle işyerlerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulama imkanı getirilmiştir. Buna göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak şartı ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu şekilde işçinin kırk beş saatlik süreyi aşarak yaptığı çalışma dönemine YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI denir.
Denkleştirme süresini taraflar en çok iki ay olarak kararlaştırabilirler. Ancak bu halde, iki aylık süre içinde işçinin ortalama haftalık çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz.. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört aya kadar uzatılabilir.
Denkleştirme süresi uygulamasında dikkat edilmesi gereken husus, bu süre içinde günlük çalışma süresinin on bir saati geçmemesi ve ortalama haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olmasıdır. Herhangi bir yasal sınırlama olmaması sebebiyle bir yıl içinde birden fazla denkleştirme yapılabilmesi mümkündür.
İş Kanununda çalışma sürelerine ilişkin genel düzenlemelerine işçilerin sağlık durumları ve işin niteliği gereği bazı özel hükümler getirilmiştir:

- Sağlık kuralları bakımından yedi buçuk saat veya daha az çalışılması gereken işlerde belirli sürenin üzerinde çalışma yapılmaması gerekir.
- Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamazlar.

- Temel eğitimini tamamlamış onbeş yaşından küçük çocuk işçiler günde yedi, haftada otuz beş saatten fazla çalıştırılamazlar. Onbeş yaşını bitirenler günde 8 saat, haftada 40 saatten fazla çalıştırılamazlar. On sekiz yaşından küçüklere fazla çalışma da yaptırılamaz.
- Haftalık çalışma süresinin günlere bölünerek tespit edilemediği işlerde de İş Kanununda ayrı düzenleme getirilmiştir. Bu tür işlerde çalışma dönemi, işin yapılmasını gerektirdiği en az iki an çok altı aylık bir denkleştirme süresini; çalışma süresi de bir çalışma dönemindeki toplam süreyi ifade eder. Çalışma döneminin azami süresi 6 aydır ve işveren bunu belirleme yetkisine sahiptir.
- Yer altında maden işlerinde çalışan işçiler için çalışma süresi haftada en çok 36 saat olup günde 6 saatten fazla olamaz.

NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILMASI: FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

İş Kanununa göre fazla çalışma, haftalık 45 saati geçen çalışmalardır.

Fazla sürelerle çalışma ise, iş ya da toplu iş sözleşmeleriyle işyerinde geçerli olan çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırılması halinde, işçinin kararlaştırılan süre ile yasal azami süre olan 45 saat arasında yapılmış olan çalışmalardır.

Fazla çalışmadan söz edebilmek için işçinin haftalık kırk beş saatlik çalışma süresinin aşılması gerekir.

Fazla çalışma İş Kanununda üçe ayrılmıştır.

GENEL (NORMAL SEBEPLERLE) FAZLA ÇALIŞMA: Ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin arttırılması gibi sebeplerle yapılan fazla çalışmalardır. Fazla çalışma için gerekli olan şartlar şunlardır:

- Fazla çalışma için bunu gerektirecek sebepler olmalıdır.
- İşçinin yazılı olarak onayı gerekir. İşçinin bu onayının her yılbaşında tekrarlanması gerekir. İşçi onay vermiş olmasına rağmen fazla çalışmaya katılmazsa bu durum işveren açısından derhal fesih sebebi oluşturur.
- Fazla çalışma isteğinin işçilere duyurulması gerekir. Genel sebeplerle yapılan fazla çalışma bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma yaptırılamayacak işler şunlardır:

- Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- Gece çalışmalarında fazla çalışma yapılamaz.
- Yer altında ve su altında yapılan işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- Yer altında maden işlerinde çalışanlara olağan sebeplerle fazla çalışma yapılamaz.

Fazla çalışma yaptırılamayacak kişiler şunlardır:

- 18 yaşını doldurmamış kişilere fazla çalışma yaptırılamaz.
- Sağlık durumu sebebiyle fazla çalışma yapamayacağı doktor raporu ile belgelenenler
- Gebe, yeni doğmuş ve emziren kadın işçiler
- Kısmi süreli çalışan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz.

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

Bu sebeple yapılan fazla çalışmaya muvafakat aranmaz.

Zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmada genel sebeplerle yapılan fazla çalışmadan farklı olarak herhangi bir süre sınırlaması öngörülmemiştir.

OLAĞANÜSTÜ SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA: Cumhurbaşkanı, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak koşulu yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya gerek görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir. Bu dönemde yapılan fazla çalışmaya da olağanüstü sebeplerle fazla çalışma denir.

Bu tür fazla çalışmada işçinin onayına gerek yoktur. Ancak işçinin sağlık durumunun fazla çalışmaya imkan tanıması gerekir.

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA ÜCRETİ VE SERBEST ZAMAN: Fazla çalışma da ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50, fazla sürelerle çalışmada ise saat başına düşen miktarının % 25 arttırılması ile ödenir. Fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı; fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilirler.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullanmalıdır.

Kanunda öngörülen fazla çalışma ücreti ve serbest zamana ilişkin düzenlemeler nisbi emredicidir.

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...

SINCE 2020

Fazla çalışma ücreti işyerinde geçerli olan ücretin ödenme zamanında ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.
İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını da işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır.
Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi, bunu kanıtlamak durumundadır.

GÜNLÜK ÇALIŞMANIN GECE YAPILMASI: GECE ÇALIŞMALARI

Gece çalışması, saat 20.00 06.00 arasına rastlayan dönemde yapılan ve en fazla on bir saat süren çalışmadır. İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.
Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşından küçük erkek işçilerin geceleyin çalıştırılması yasaktır. Bununla birlikte on sekiz yaşını doldurmuş, kadın işçiler ise bir takım düzenleyici hükümlerle gece çalıştırılabilirler.
İş, Kanunu'nda gece çalışan işçiye zamlı ücret ödenmesini gerektiren bir hüküm yoktur. Ancak sözleşmeyle böyle bir ücret kararlaştırılabilir.
Gece çalışmalarında işçilerin korunması düşüncesiyle fazla çalışma yasaklanmıştır.
İşyerinde kesintisiz bir biçimde yirmi dört saatlik çalışma yaptırılabilir. Postalar halinde işçi bir hafta gece çalıştıktan sonra bir hafta gündüz çalıştırılmalıdır. Ancak, iki haftalık nöbetleşme de düzenlenebilir. İşçiler her bir posta değişiminden sonra en az on bir saat dinlendirilmeden çalıştırılamazlar. İşçilere haftanın bir gününde yirmi dört saatten az olmamak üzere, nöbetleşe hafta tatili verilmesi de zorunludur.

HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİNDE ÇALIŞMA

İşyerlerinde asıl işin yapılması için birtakım hazırlık, temizlik ve tamamlama işlerine ihtiyaç duyulabilir ya da sağlık ve güvenlik yönünden de bir takım işlerin yapılması gerekebilir. Böyle işyerlerinde söz konusu işlerin yapılması için çalışma saatlerinden önce ya da sonra yapılması gerekli olan işlere hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri denir. Bu işler ve çalışma koşulları Hazırlama Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nde düzenlenmektedir.
Bu tür işlerde çalıştırılacak işçilerin sayısı işyerinde bulunan işçilerin sayısıyla orantılı bir biçimde tespit edilmiştir. Buna göre, söz konusu islerde istihdamı zorunlu işçi sayısı 1 15 çalışanı bulunan işyerlerinde 3 işçiden, 16 30 çalışanı bulunan işyerlerinde 4 işçiden, 31 60 çalışanı bulunan işyerlerinde 6 işçiden, 61 80 çalışanı bulunan işyerlerinde 8 işçiden, 81 100 çalışanı bulunan işyerlerinde 10 işçiden ve 100'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde ise çalışan sayısı toplamının yüzde onundan fazla olamaz.
Söz konusu işlerde nöbetleşe çalışmak esastır.
Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri işyerinde çalışan işçiler tarafından yerine getiriliyorsa, günlük azami çalışma süresi olan on bir saat aşılmamak koşuluyla günlük en çok iki saat, bir yılda ise en fazla iki yüz yetmiş saat olarak yaptırılabilir.
Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapmak üzere ayrılan işçilerin bu işlere ayrılan saatlerde herhangi bir başka işte çalıştırılmaları yasaktır. Asıl işten sonra işçilerin en az yarım saat dinlendirilmeleri zorunludur.

TELAFİ ÇALIŞMASI

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce ya da sonra işyerinin tatil edilmesi ya da benzeri nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi üzerine kendisine izin verilmesi durumunda işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.
Telafi çalışmaları için işçinin rızası aranmaz. İşveren tarafından tek taraflı olarak yaptırılabilir.
Telafi çalışmaları günlük en çok çalışma süresi olan on bir saati aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.

KISA ÇALIŞMA

Kısa çalışma; 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 çalışmadır.
Kısa çalışma gerektiren halde işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş, Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir.
İşçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir.
Kısa çalışma ödeneğinin süresi, kısa çalışma süresini aşmamak kaydıyla en fazla üç, aydır.
İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.
Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır.

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

Kısa çalışmaya ilişkin düzenlemelerin İşsizlik Sigortası Kanununda yer alması sebebiyle, bu uygulamaya ilişkin hükümlerden İş Kanunu kapsamı dışında olan işçilerde yararlanır.

DİNLENME SÜRELERİ

İşçinin dinlenme hakkı anayasada da düzenlenmiş temel bir haktır. İş Kanununda düzenlenen dinlenme süreleri; ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusla bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin süreleridir.

ARA DİNLENMESİ

İş Kanununda günlük çalışma süresi içinde işçiye dinlenmesi ve yemek, içmek gibi ihtiyaçlarını giderebilmesi için ara dinlenmesi verilmesi zorunlu tutulmuştur.

Dört saat veya daha kısa süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde on beş dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde on beş dakika, yedi buçuk saatten fazla olan işlerde ise bir saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Bu süreler asgari olup toplu iş sözleşmeleri ile artırılmaları mümkündür.

Ara dinlenme süresi işyerinde de geçirilmiş olsa kural olarak iş süresinden sayılmaz.

İşçi ara dinlenmesinde çalışmaya zorlanamaz.

HAFTA TATİLİ

1924 tarihli Hafta Tatili Hakkında Kanunda, işyerlerinin haftada bir gün kapatılması gerektiği ve Pazar günleri de çalışmak zorunda olan işyerlerinin, ilgili belediyeden ruhsat alma zorunluluğu gibi özel düzenlemeler yer almaktaydı. Bu Kanun 2017 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Mevzuatımızda Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda hafta tatili ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Mevzuattaki bu düzenlemelerden 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.

İşçinin hafta tatilinden yararlanabilmesi için işyerinin hafta tatili kapsamında yer alan bir işyeri olması ve işçinin haftanın çalışılan günlerinde çalışmış olması gerekir.

Hafta tatiline hak kazanma durumlarında Kanun bazı halleri çalışılmış gibi kabul etmektedir.

Hafta tatili kural olarak Pazar günü kullanılır.

İş Kanunu uygulamasında Cumartesi günü işgününden sayıldığı için bugün için tatil ücreti ödenmez.

Postalar halinde yürütülen işlerde de haftanın bir gününde yirmi dört saten az olmamak üzere ve nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesi zorunludur.

Hafta tatili ücretinin bir iş karşılığı olmaksızın ödenmesi gerekir. Buna göre hafta tatili ücreti işçinin çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

Hafta tatili ücreti çıplak ücret üzerinden ödenir.

Hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için İş Kanunu kapsamında çalışmak gerekir.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununa göre Cumhuriyet Bayramı ulusal bayramdır. Ulusal bayram 28 Ekim günü saat 13'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü de devam eder.

Kanunda belirtilen genel tatil günleri; 23 nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı resmi bayram günleri, dini bayramlar (Ramazan Bayramı 3.5 gün, Kurban Bayramı 4.5 gün), 1 Ocak yılbaşı günü ve 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günüdür.

Kamu kuruluşları ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil edilir. Özel işyerlerinde ise sadece 29 Ekim günü kurla olarak çalışmak yasaktır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçiler çalıştırılmazsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretini tam olarak hak ederler. Tatil yapmayarak çalışırlarsa çalıştıkları her gün için bir günlük ücrete hak kazanırlar.

Ücret, çıplak ücret üzerinden hesaplanır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmek mümkün değildir. Uygulamada görülen, izinin kullanılması yerine ücret verilmesi hukuken geçerli değildir. Yıllık izinde aslolan işçinin izne çıkarılmasıdır. Yıllık izin uygulamasında ücret talep edilebilmesinin imkanı, sadece iş sözleşmesinin sona ermesinde mümkündür.

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl çalışmış işçiler yıllık ücretli izne hak kazanırlar.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından ihbar sürelerine ait ücreti peşin verilerek işveren tarafından sona erdirilmesi durumlarında, sözleşme ihbar sürelerinin sonunda ortadan kalkacağı için söz konusu süreler bir yıl hesabına dahildir.

İşçi işe iade davasını kazanmasından sonra işe başlatılmaması durumunda boşta geçen en çok dört aylık sürede yıllık izin süresinde dikkate alınır.

Aynı işverenin farklı işyerlerindeki çalışılan süreler yıllık ücretli izne hak kazanma hesabında birleştirilerek dikkate alınır.

Farklı kamu kurum ve kuruluşlarında geçen iş süreleri de birleştirilir.

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...

SINCE 2020

İşyerinin devri ya da el değiştirmesi durumunda var olan iş sözleşmeleri bundan etkilenmediği için bir yıllık süre bir bütün olarak dikkate alınır.
Yıllık ücretli izin İş Kanunu kapsamında olan işyerleri ve işçiler için uygundur. Bu nedenle süreksiz işlerde çalışan işçiler ücretli izin hakkından yararlanamazlar.
İzin süreleri işçilerin işyerindeki kıdemine göre asgari bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre;

- Hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 14 gün,
- Hizmet süresi 5 yıldan 15 yıla kadar olanlara 20 gün,
- Hizmet süresi 15 yıldan fazla olanlara 26 gün yıllık ücretli izin verilir.

Yeraltı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri, işyerindeki kıdemlerine bağlı olarak dörder gün artırılır.
On sekiz yaşından küçük ve elli yaşından büyük işçilerin yıllık ücretli izin süreleri 20 günden az olamaz.
Yıl içerisinde işveren tarafından verilen diğer ücretli izinler ve ücretsiz izinler yada dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izin hesabından mahsup edilemez.
İşçiye verilmesi zorunlu olan iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.
Yıllık ücretli izin süreleri işveren tarafından bölünemez, izinleri sürekli bir şekilde verilmesi esastır. Bunula birlikte, izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden az olmamak üzere en çok üçe bölünerek kullanılabilir.
İşçi her hizmet yılına karşılık, hak ettiği yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. İşçinin izni kullanamaması durumunda izni bir sonraki yılda kullanılabilir.
Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.
Yıllık izin ücreti işveren tarafından izne çıkmadan önce peşin ya da avans biçiminde verilir. Yıllık izin ücreti çıplak ücret üzerinden ödenir.
Yıllık ücretli izin hakkı beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.
İşçinin iş sözleşmesi devam ederken izin kullanmak yerine ücret alması uygulaması hukuken geçersizdir.

SORU:
çalışma süresi ne ifade eder? Kısaca açıklayınız.

CEVAP:
Çalışma süresi, işçinin iş görme borcunu ye rine getirmek amacıyla ne zaman ve ne kadar süre ile çalıştırabileceğini ifade eder.

SORU:
Çalışma süreleri nerede ve nasıl tanımlanmıştır?

CEVAP:
İş Kanunu'nun 63. maddesi çalışma sürelerini düzenlemekle birlikte herhangi bir tanım getirmemiştir. Çalışma sürele rinin tanımı, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesinde yapılmıştır. Gerçek ten, "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66. maddesinin birinci fıkra sında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68. maddesi uyarınca verilen ara dinlen meleri ise çalışma süresinden sayılmaz".

SORU:
Çalışılmış gibi sayılan süreler nelerdir?

CEVAP:
Çalışılmış gibi sayılan süreler şunlardır:

• Yer veya su altına iniş ve çıkışlarda geçen süreler: Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin ku yulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerleri ne inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler çalışılmış gibi kabul edilir (İK m.66, f.1/a).

• İşçinin başka bir yerde çalıştırılmak üze re gönderilmesi durumunda yolda geçen süreler: İşçilerin işveren tarafından işyerle rinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri hâlinde yolda geçen süreler, iş süresinden sayılır (İK m.66, f.1/b). Örne ğin servis elemanının tamir için başka bir ilçeye gönderilmesi durumunda yolda geçen sürelerde durum böyledir.

İşçinin işe hazır hâlde beklediği süreler:İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir hâlde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süre ler de çalışma süresinden sayılır (İK m.66, f.1/c). İşçi, işverenin yönetim hakkı çerçe vesinde kendisine sözleşme şartları içerisin de verilecek işleri yapmak durumundadır. Bunun için de işveren veya işveren vekilinin emrine hazır olarak iş yapma amacıyla bek lemesi, söz konusu sürelerin iş süresinden sayılmasını gerektirir. Örneğin bir şoför, it faiye personeli veya ambulans görevlilerin de bekleme süreleri, böyledir.

İşçinin işverenin buyruğu altında asıl işi ni yapmaksızın geçirdiği süreler: İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderil mesi veya işverenin evinde veya bürosun da yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmak sızın geçirdiği süreler de günlük iş süresin den sayılır (İK m.66, f.1/d). Burada işçinin asıl işini yapmasının işveren tarafından en gellenmesi nedeniyle belirtilen süreler iş sü resi olarak değerlendirilmektedir. Örneğin işverenin şoförünün elektrik faturasını ya tırması

veya kuru temizlemeciden elbiseyi alması durumları böyledir.

Emzirme izni sırasında geçen süreler: Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilen süreler de çalışma süresinden sayılır (İK m.66, f.1 e). İş Kanunu nu madde 74, kadın işçiye bir yaşına kadar olan çocukları için kullanım şeklini kadın işçinin belirleyeceği, günde bir buçuk saat süt izni verilmesini emretmektedir.

Çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süredir.

Araçta geçen süreler: Demir yolları, kara yollarının ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işte bunların

toplu ve düzenli bir şekilde getirilip götürülmeleri esnasında geçen süreler de çalışma süresi içerisindedir (İK m.66, f.1/f). Böylece, yol inşaatı gibi yapılmakla devam eden işlerde işçilerin yaşadıkları yerlerden uzak yerlere topluca getirilip götürülmeleri durumunda araçta geçen süreler çalışılmış gibi sayılır. Belirtelim ki kanun koyucu her getirip götürmenin aynı sonucu doğurmayacağını da belirlemiştir. Gerçekten İş Kanunu'nun 66. maddesinin 2. fıkrasına göre, "İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz".

dikkat

İşçi fiilen çalışmasa bile işgücünü işverenin emir ve talimatlarına hazır bir halde beklerken geçen süre çalışma süresinden sayılır.

SORU:
Normal Çalışma Süresi nedir? Detaylı olarak anlatınız.

CEVAP:
Normal Çalışma Süresi

Normal çalışma süresi, haftada en çok kırkbeş saattir. Taraflar çalışma sürelerini farklı olarak belirlememiş iseler, çalışma sürelerinin kural olarak haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi gerekir (İK m.63, f.1). Örneğin cumartesi günü beş saat çalışılan bir işyerinde hafta içerisinde her gün sekiz saat çalışılmak durumundadır. Bununla birlikte tarafların bir günlük azami çalışma süresini onbir saati aşmamak şartıyla, çalışılan günlere farklı bir biçimde bölebilmesi de mümkündür. Örneğin pazartesi günü onbir saat, salı günü yedi saat, çarşamba günü beş saat, perşembe günü sekiz saat, cuma günü altı saat ve cumartesi günü de sekiz saat olarak çalışma süresini belirleyebilme imkânları bulunmaktadır. Burada önemli olan haftalık çalışma süresi olan kırkbeş saatin aşılmamasıdır.

Haftalık normal çalışma süresi kırkbeş saattir.

İşveren günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işyerinde duyurmak durumundadır. Yine işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir (İK m.67).

Kanun koyucu haftalık çalışma süresini azami kırkbeş saat olarak belirlemiştir. Bunun üzerinde bir çalışma süresinin kararlaştırılabilmesi mümkün değildir. Fakat söz konusu düzenlemenin (sosyal kamu düzeni kuralı) nisbi emredici olması karşısında kırkbeş saatin altında bir tespit de mümkündür. Örneğin taraflar anlaşmak suretiyle çalışma süresini kırk saat olarak da belirleyebilirler.

Belirtmek gerekir ki çalışma sürelerine ilişkin getirilen düzenlemeler işyerlerine değil, bizzat işçilere yöneliktir (Çal. Sür. Yön. m.11). Bir işçi günde yirmidört saat çalıştırılamaz ancak işyerinde yirmidört saat kesintisiz bir çalışma sürdürülebilir.

Bunun yanı sıra işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması durumunda da azami çalışma süresi olan kırkbeş saatin aşılmaması gereklidir.

SORU:
Denkleştirme Süresi nedir?

CEVAP:
Denkleştirme Süresi

İş Kanunu, taraflara anlaşmak suretiyle işyerlerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulama imkânı getirmiştir. Gerçekten daha önce de ifade ettiğimiz gibi Kanun çalışma sürelerinin taraflarca haftanın farklı günlerine farklı bir biçimde dağıtılabilmesine imkân tanımış, bu anlamda esneklik getirmiştir. Buna göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak şartı ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bir hafta içerisinde işçinin mutlaka yirmidört saatlik dinlendirilme zorunluluğu da dikkate alındığında, altı gün, günde onbir saatlik çalışma ile haftada altmışaltı saatlik çalışma süresine ulaşılabilir. İşte bu şekilde işçinin kırkbeş saatlik süreyi aşarak yaptığı çalışma dönemine yoğunlaştırılmış iş haftası denir. Denkleştirme süresini taraflar iş sözleşmesi ile en çok iki ay olarak kararlaştırabilirler. Ancak, bu hâlde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar da artırılabilir (İK m.63, f.2). Maddeye 6715 sayılı Kanun ile yapılan eklemeye göre, turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz ve denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleriyle altı aya kadar artırabilir. Bir örnek vermek gerekirse işçinin haftanın altı günü çalıştığı varsayımı ve günlük en fazla onbir saat

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

çalıştırılabileceği hükmü karşısında, bir haftada en fazla altmışaltı saat çalıştırılabilmesi mümkündür. İki aylık süre içerisinde 8 haftada aza

mi kanuni çalışma süresi, (8 x 45) 360 saattir. İşçi nin denkleştirme döneminin başında tam çalışması durumunda ilk beş buçuk haftada azami süre olan 360 saati doldurur. Geriye kalan iki buçuk haftada ise çalışmasına gerek yoktur. Bu dönemde, çalışma süresini doldurduğu için artık, sadece ücretini alır. Bir başka ifadeyle işçi denkleştirme döneminde ne fazla çalışma ücreti alır ne de çalışmadığı dönem de ücretinde bir azalma olur. Önemli olan çalışma süresinin denkleştirme dönemi için ortalamasının kırkbeş saate karşılık gelmesidir.

Denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilirken, turizm sektöründe bu süre altı aydır.

Burada önemli olan husus, günlük azami çalış ma süresinin onbir saatin üzerinde olmaması, iki aylık, eğer toplu iş sözleşmesi ile bir kararlaştırma varsa dört aylık dönem içerisinde ortalama çalışma süresinin kırkbeş saati aşmaması ve denkleştirme hâlinde boş gün olarak belirlenen günlerin tatiller ile çakışmamasıdır. Ayrıca, İş Kanunu'nda denkleş tirme sayısı ile ilgili azami bir süre öngörülmediği için, yılda birden fazla denkleştirme yapılabilmesi de mümkündür.

SORU:
Çalışma sürelerinde özel durumları detaylı olarak açıklayınız.

CEVAP:
Özel Durumlar

İş Kanunu, çalışma sürelerine ilişkin genel dü zenlemelerine işçilerin sağlık durumları veya işin niteliği gereği bazı özel hükümler getirmiştir.

Bunlardan bir tanesi, Sağlık Kuralları Bakımın dan Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik hükümlerinde ayrıntıları düzenlenen işlerde be lirli sürenin üzerinde çalışmanın yapılamamasıdır.

Gerçekten, bazı işlerde günlük çalışma süresi sınır landırılmıştır. Örneğin, kurşun ve arsenik işleri, gürültülü işler, çimento sanayi işleri, radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler gibi birta kım işlerde çalışan işçiler günde en fazla yedibuçuk saat çalıştırılabilir (Yön. m.4). Yine, özellikleri be lirtilen bazı işlerde çalışma süresi daha da az tespit edilmiştir (Yön. m.5). Ayrıca bu tür işlerde çalış tırılan işçilere fazla çalışma yaptırılamayacağı gibi, bunların söz konusu çalışmadan sonra başka bir işte çalışmaları da yasaktır (Yön. m.6 7).

Kadın işçiler için de çalışma sürelerine ilişkin özel hükümler bulunmaktadır. Gerçekten gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedibu çuk saatten fazla çalıştırılamaz (Gebe EKİY. m.10).

Bunun gibi, çocuk ve genç işçiler için de İş Ka nunu çalışma sürelerinde sınırlandırıcı düzenleme ler getirmiştir. Zorunlu ilköğretim çağını tamam lamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saat ten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan ların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla ola maz. Bu süre, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırı labilir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde ise genel durum geçerlidir (İK m.71, f.4,5). Yine, onsekiz yaşını doldurmayanlara fazla çalışma da yaptırılamaz (FÇY. m.8/a).

Ayrıca, bir diğer özel durum da, günlük çalış ma süresinin haftalık çalışma günlerine bölünerek tespitinin mümkün olmaması durumuna özgüdür.

İş Kanunu'nun 76. maddesinin 1. fıkrası gereğin ce çıkarılan Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği, kara yollarında, de mir yollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bö lünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakı mından imkan bulunmayan işlerde çalışma sürele rinin bir çalışma dönemi içerisinde kanuni çalışma süresi olarak belirlenmesine imkan tanımıştır. Buna göre, çalışma dönemi, işin yapılmasının gerektirdi ği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme sü resini, çalışma süresi de, bir çalışma dönemindeki toplam iş süresini, ifade eder (Yön m.3). Çalışma döneminin azami süresi altı aydır ve bunu belir leme yetkisi de işverene aittir (Yön m.4). Bu arada kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süre sinin bir iş haftasına düşen ortalaması da kırkbeş saati geçemez. Böylelikle, günlük iş süresi onbir sa ati, gece çalışma süresi yedibuçuk saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de dokuz saati geçemez.

Günlük azami çalışma süresi 11 saati aşamaz.

Belirtelim ki 6645 sayılı Kanunla yapılan değiş iklikle yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için, yapılan işin özelliğinden ötürü, günlük ve haftalık azami çalışma süresi farklı bir biçimde tespit edil miştir. Buna göre, bahsi geçen işçiler için yer altın daki çalışma süresi; haftada en çok otuzyedibuçuk saat olup günlük yedibuçuk saatten fazla olamaz.

SORU:
Genel (Normal Sebeplerle) Fazla Çalışma'yı detaylı olarak açıklayınız.

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

CEVAP:
Genel (Normal Sebeplerle) Fazla Çalışma

Genel (normal sebeplerle) fazla çalışma, ülke nin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılma sı gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmadır (İK m.41, f.1). Fazla çalışma (ve fazla sürelerle çalışma) için şu şartlar gerekir:

i. Fazla çalışma için bunu gerektirecek sebepler olmalıdır. Kanunda ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması gibi sebep lerle fazla çalışma yaptırılabileceği öngörül müştür. Benzer sebeplerle de fazla çalışma yaptırılabilir.

ii. İşçinin yazılı olarak izni (onayı) gereklidir (İK m.41, f.7). İşçinin fazla çalışmaya rızası, baş ta işe girerken düzenlenen iş sözleşmesinde kararlaştırılabileceği gibi rıza sonradan da alınabilir. Fakat, bir kez rıza alınması işçinin sürekli fazla çalışmayı kabul ettiği anlamı da taşımamalıdır. Zira Yönetmeliğe göre, her yılbaşında rızanın tekrarlanması da gereklidir (FÇY m.9). Zorunlu nedenlerle veya olağa nüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma içinse bu onay aran maz. İşçi muvafakat etmesine karşın, sağlık durumu itibariyle fazla çalışamayacak du rumda ise kendisi fazla çalışmaya zorlanamaz (FÇY m.8, f.b).

dikkat

İşçinin fazla çalışmaya muvafakat etmesine rağmen fazla çalışmaya katılmaması duru munda işveren işçinin sözleşmesini haklı ne denle sona erdirebilir.

İşçinin fazla çalışmaya muvafakat etmesine rağ men fazla çalışmaya katılmaması durumunda işve ren işçinin sözleşmesini haklı nedenle sona erdire bilir (İK m.25II/h).

iii. Fazla çalışma isteğinin işçilere duyurulması da gereklidir. Genel sebeplerle fazla çalışma bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz (İK m.41, f.8). Ancak bu süre sınırı, işçilere yönelik olup, işyerlerine veya yürütülen işlere yönelik değildir. Fazla çalışma veya fazla sü relerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım sa ati aşan süreler ise bir saat sayılır (FÇY m.5). 4857 sayılı Kanuna göre, denkleştirme gere ği günde en fazla çalışma süresi onbir saatiaşamayacağından, bir işyerinde günde dokuz saat çalışılıyorsa fazla çalışma süresi iki saat, sekiz saat çalışılan bir yerde ise üç saat olabilir.

Kanun fazla çalışma kurumunun özelliği gereği fazla çalışma yaptırılamayacak işler ile fazla çalıştı rılamayacak işçileri tespit etmiştir.

Fazla çalıştırma yaptırılamayacak işler şun lardır: Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışılması gereken işlerde (FÇY m.7/a), gece çalışmalarında fazla çalışma ya pılamaz. Ancak gündüz yapılan bir işe ilişkin fazla çalışma gece döneminde söz konusu olabilir (FÇY m.7/b). Belirtmekte fayda vardır ki gece dönemin de olağanüstü veya zorlayıcı nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir. Nihayet, yer ve su altında yapılan iş lerde de fazla çalışma yapılamaz (FÇY m.7/c).

Bir sınırlandırma da yer altında maden işlerin de çalışan işçiler için olağan sebeplerle fazla çalış ma yaptırılamayacak olmasıdır (İK m.41, f.9). Bir başka ifadeyle, yer altında maden işlerinde çalışan işçiler zorunlu veya olağanüstü sebepler dışında ka nunda öngörülen (günde 6, haftada 36 saat) süre leri aşan bir biçimde çalıştırılamazlar.

Fazla çalışma yaptırılamayacak kişiler de şunlardır: 18 yaşını doldurmamış kişiler (FÇY m.8/a), sağlık durumu itibariyle fazla çalışma ya pamayacağı doktor raporu ile belgelenenler (FÇY m.8/b), gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emzi ren işçiler (FÇY m.8/c) ve nihayet, ilgili Yönetme likte kısmi sürelerle çalışan işçilere de fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılamayacağı öngö rülmüştür (FÇY m.8).

Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma

İşyerinde oluşan bir arıza veya arıza çıkması ola sılığı karşısında veya işyerinde mevcut makine, araç ve gereçler için hemen yapılması gerekli acele iş lerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aş mamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmının yapmak zorunda olduğu fazla çalışmaya, zorunlu sebeplerle fazla çalışma denir (İK m.42). Bu ne denle yapılan fazla çalışmada muvafakat aranmaz. Yalnız işçinin sağlık durumu fazla çalışma yapmaya müsait değilse zorunlu sebeple de olsa fazla çalış maya zorlanmamalıdır.

dikkat

Zorunlu sebeplerle fazla çalışmada genel se beplerle yapılan fazla çalışmadan farklı olarak herhangi bir süre sınırlaması öngörülmemiştir.

Genel sebeplerle yapılan fazla çalışmadan farklı olarak burada herhangi bir süre sınırlaması öngö rülmemiştir. Ancak bu takdirde işçilere uygun bir dinlenme süresi de verilmelidir. Dinlenme süresi nin miktarı kanaatimizce günde onbir saatten az olmamalıdır.

Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma

Cumhurbaşkanı, seferberlik sırasında ve bu sü reyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gerekle rini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalış ma gücüne çıkarabilir (İK m.43). İşte söz konusu dönemde yapılan fazla çalışmaya da olağanüstü se beplerle fazla çalışma denir. Ayrıca, işçilerin muva fakatine de gerek yoktur. Ancak burada da işçinin sağlık durumunun fazla çalışmaya imkân tanıması gerekir. Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma hâlinde süre ise, söz konusu durumun ortadan

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

kalkmasına kadar uzar. Bununla birlikte, işçiye günde makul bir dinlenme izni verilmelidir. Söz konusu süre ka naatimizce, onbir saatin altında olmamalıdır.

SORU:
Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti ile Serbest Zaman nedir? Detaylı olarak açıklayınız.

CEVAP:
Fazla çalışmada ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli; fazla sü relerle çalışmada ise saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalış ma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı; fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalış ma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır (İK m.41, f.2 5). Ancak tatil ve izin gün lerinde serbest zaman kullandırılamaz (FÇY m.6).

Belirtelim ki yeraltı işlerinde fazla çalışma yasak olmakla birlikte zorunlu ve olağanüstü sebeplerle yapılan fazla çalışmalarda, haftalık otuzyedibuçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttı rılması suretiyle ödenir (İK m.41, f.10).

Kanunda öngörülen fazla çalışma ücreti ve ser best zamana ilişkin düzenlemeler nisbi emredici nitelikte olduğundan sözleşmelerle artırılabilmesi de mümkündür.

Fazla çalışma ücreti işyerinde geçerli olan ücre tin ödenme zamanında ödenir. Fazla çalışma üc retine esas olan ücretin fazla çalışmanın yapıldığı andaki ücret olması gerekir.

Genel (normal) sebeplerle yapılan fazla çalışma ücretlerinin tespit usul ve yöntemleri, zorunlu ve olağanüstü sebeplerle yapılan fazla çalışmalarda da geçerlidir (İK m.42, f.2 ve m.43, f.2). Ancak bura da belirtilmesi gereken, olağanüstü ve zorunlu se beplerle fazla çalışma yapılması durumunda bunun karşılığının ücret olarak alınabilmesi, buna karşılık işçinin serbest zaman talebinde bulunamamasıdır.

SORU:
Fazla Çalışmanın Tespiti ve İspatı nedir?

CEVAP:
Fazla Çalışmanın Tespiti ve İspatı

İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin iş lemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir (FÇY m.10).

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi, bunu ka nıtlamak durumundadır. İşçi söz konusu durumu kanıtlarken, her türlü delile başvurabilir, hatta ta nık da kullanabilir. İşçinin ücret bordrosunda fazla çalışmaya ilişkin ücret hanesi boşsa ihtirazi kayıt (çekince) koyulmasa da fazla çalışma ücretini alma dığını her türlü delille ispatlayabilir. Bununla bir likte bordroda belirtilen fazla çalışma ücretini alan işçi, herhangi bir ihtirazi kayıtta bulunmamışsa, daha sonra ücretin az veya yanlış olduğunu artık yazılı bir delille ispatlayabilir.

Fazla çalışma haftalık çalışma süresinin veya günlük azami çalışma süresi olan onbir saa tin aşılması durumunda söz konusudur.

Belirtelim ki Yargıtay tanık beyanları ile fazla çalışmaya karar verildiği durumlarda, fazla çalış ma talebinin uzun bir zaman dilimini kapsaması hâlinde, işçinin çalışma zamanının tamamında faz la çalışma yapmasının hayatın olağan akışına göre ters olması nedeniyle, hastalık, izin vs. gibi devam sızlık durumlarını kapsar bir biçimde hesaplanan miktardan % 30 oranında bir hakkaniyet indirimi yapılmasını aramaktadır.

SORU:
Gece Çalışmaları'nı detaylı olarak açıklayınız.

CEVAP:
GÜNLÜK ÇALIŞMANIN GECE YAPILMASI: GECE ÇALIŞMALARI

Gece çalışması, saat 20.00 06.00 arasına rastlayan dönemde yapılan ve en fazla onbir saat süren çalış madır. İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez (İK m.69). Ancak 6645 sayılı Kanun ile yapılan ekleme ile artık turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedibuçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Gece döneminde bir işçinin en çok yedibuçuk saat çalıştırılabilmesinden hareketle, işçilere gece dö neminde olağan sebeplerle fazla çalıştırma yaptırılması yasaktır (FÇY m.7/b). Bunun dışında zorunlu veya olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yapılması ya da hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin gece döneminde yapılmasında herhangi bir problem bulunmamaktadır. Bunun gibi, çocuk işçiler ile kadın işçilerin gece dönemindeki çalışmalarına yönelik mevzuatta kısıtlamalar vardır. Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşından küçük erkek işçilerin geceleyin çalıştırılması yasaktır. Bununla birlikte onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçiler ise birtakım düzenleyici hükümlerle gece çalıştırılabilirler (İK m.73). Yine, gece postalarında çalışan kadın işçilerin eve geliş ve gidişlerinin işveren tarafından sağlanması, eşlerinin de gece döneminde çalıştırılmalarına

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

yönelik hükümler mevcuttur. Ayrıca, gece dönemindeki işçi postalarında, onsekiz yaşını d,oldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları da yasaktır.

İş Kanunu'nda gece çalışan işçiye zamlı ücret ödenmesini gerektiren bir hüküm yoktur. Ama sözleşmeyle böyle bir ücret kararlaştırılabilir.

Gece çalışmalarında işçilerin korunması düşüncesiyle fazla çalışma yasaklanmıştır.

Bu arada işyerinde kesintisiz bir biçimde yirmidört sa atlik çalışma yaptırılabilir. Ancak bu takdirde, farklı işçi ler çalıştırılmalıdır. İşin niteliği dolayısıyla sürekli faaliyet gösteren işyerlerinde yirmidört saatlik dönem içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak biçimde düzenleme yapılması

gereklidir. Bununla birlikte, sürekli faaliyet göstermeyen işyerlerinde böyle bir zorunluluk yoktur. Postalar halinde işçi bir hafta gece çalıştıktan sonra bir hafta gündüz çalıştırılmalıdır. Ancak, iki haftalık nöbetleşme de düzenlenebilir. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre, işçiler her bir posta değişiminden sonra en az bir saat dinlendirilme den çalıştırılamz (m.9). Yine, işçilere haftanın bir gününde yirmidört saatten az olmamak üzere, nöbetleşe hafta tatili verilmesi de zorunludur (PHÇHY m.11).

SORU:
HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİNDE ÇALIŞMA'yı detaylı olarak açıklayınız.

CEVAP:
HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİNDE ÇALIŞMA

İşyerinde asıl işin yapılması için birtakım hazır lık, temizlik ve tamamlama işine ihtiyaç duyulabilir. Yine sağlık ve güvenlik yönünden de birtakım işle rin yapılması gerekebilir. Örneğin işyerindeki araç ve gerecin günlük bakım ve temizliği; ocakların ve fırının yakılması, ısıtılması ve soğutulması, ame liyathanenin hazırlanması böyle işlerdendir. İşte, böyle işyerinde söz konusu işin yapılması için çalış ma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekli olan işlere; hazırlama, tamamlama ve temizleme iş leri denir (İK m.70). Bu işler ve çalışma koşullarını düzenleyen Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği de yürürlüğe konmuştur. Belir telim ki söz konusu Yönetmeliğin uygulanabilmesi için, işyerinde çalışan işçilerin Yönetmelik kapsa mında yer alan işleri yapması gerekir. Bununla bir likte yalnızca hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılmak üzere işçi çalıştırılıyorsa, bun lar İş Kanunu'nun ilgili hükümlerine tabidir. Bir başka ifadeyle Yönetmelik, ancak bu işlerin işyerin deki asıl işte çalışan işçilerce yapılması durumunda uygulanır (HTTİY m.2, f.2).

Bahsi geçen işlerde çalıştırılacak işçilerin sayısı işyerinde bulunan işçilerin sayısıyla orantılı bir bi çimde tespit edilmiştir. Buna göre, söz konusu işler de istihdamı zorunlu işçi sayısı 1 15 çalışanı bulu

nan işyerlerinde 3 işçiden, 16 30 çalışanı bulunan işyerlerinde 4 işçiden, 31 60 çalışanı bulunan işyer lerinde 6 işçiden, 61 80 çalışanı bulunan işyerlerin de 8 işçiden, 81 100 çalışanı bulunan işyerlerinde 10 işçiden ve 100'den fazla çalışanı bulunan işyer lerinde ise çalışan sayısı toplamının yüzde onundan fazla olamaz (HTTİY m.6).

Yine, söz konusu işlerde nöbetleşe çalışmak esas tır. Ancak işin özelliği gereği, belirli vasıfları taşıyan işçilerin çalıştırılmaları gerekiyorsa ve nöbetleşe ça lışmaya yetecek eleman yoksa aynı işçiler çalıştırıla bilir (HTTİY m.9).

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri gün de en fazla iki saat sürebilir. Ayrıca, her hâl ve şartta bir işyerinde hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dâhil olmak üzere, günlük çalışma süresi onbir saati aşamaz. Bunun yanı sıra, yapılan hazır lama, tamamlama ve temizleme işlerinin toplam süresi de yılda ikiyüzyetmiş saati aşamaz. (HTTİY m.12). Yine, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yaptırılmak üzere ayrılmış olan işçilerin, bu işlere ayrılan saatlerde, herhangi bir başka işte ça lıştırılmaları da yasaktır (HTTİY m.14). Asıl işten sonra işçilerin en az yarım saat dinlendirilmeleri bir zorunluluktur. Ancak, teknik bir sakınca varsa çalışmaya ara verilemez. Buradaki dinlenme süresi çalışma süresinden sayılmaz (HTTİY m.10).

Belirtmekte yarar vardır ki günde en çok yedibuçuk veya daha az saat çalışılması gereken işlerde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin asıl işçilere yaptırılması durumunda, çalışma süresi belirlenmiş olan bu sü releri aşamaz.

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 kararlaştırabilirler.

SORU:
TELAFİ ÇALIŞMASI nedir?

CEVAP:
TELAFİ ÇALIŞMASI

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışma durumunda, bu işçilerin ça lışma süreleri nasıl belirlen mektedir? Anlatın.

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzeri nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hâllerinde işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir (İK m.64). Özellikle telafi çalışmasına başvurmakla iki tatil günü arasına rastlayan bir çalışma döneminin de tatil edilmesi, daha sonra da çalışılmayan bu süre nin telafi edilmesi söz konusudur. Örneğin hafta içerisinde dörtbuçuk günlük Kurban Bayramı tatilinde, işverenin çalışılması gereken yarım günü tatil etmesi ancak daha sonra bunun işçiler tarafından normal çalışma süresi sonrası telafisi söz konusudur. Belirtelim ki telafi çalışmaları, fazla çalışma veya fazla sürelerle

Telafi çalışması için işçinin rızası aranmaz.çalışma da sayılmaz.

Telafi çalışmaları için tarafların anlaşmalarına ve işçinin muvafaka tine gerek yoktur. Bu çalışma işveren tarafından tek taraflı olarak yap tırılabilir. Ayrıca, telafi çalışması yapılacak zamanı belirleme yetkisi de işverene aittir.

Telafi çalışmaları günlük en çok çalışma süresini (onbir saati) aş mamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Örneğin işyerinde günlük çalışma süresi sekiz saatse bir günde en fazla üç saat, günlük çalışma süresi dokuz saatse, en fazla iki saat telafi çalışması yaptırılabilir. Yine, telafi çalışmaları tatil günlerine de rastlatılamaz (İK m.64, f.2). Bu arada telafi süresi iki ayı aşar bir

biçimde de kararlaştırılamaz.
Söz konusu kurallara aykırılığın müeyyidesi idari para cezasıdır (İK m.104, f.2).

SORU:
Kısa Çalışma'yı detaylı olarak açıklayınız.

CEVAP:
KISA ÇALIŞMA

İşverenlerin özellikle ekonomik kriz dönemlerin de işçilerini ücretsiz izne çıkarmaları veya iş ilişkisi nin sona erdirilmesi durumlarında mağduriyetleri nin önlenmesi maksadıyla, işçilerin belirli bir süre kısa çalışma ödeneği alabilmelerine imkân tanın mıştır. Böylece, genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haf talık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aran maksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halinde yapılan çalışma kısa çalışmadır. Kısa çalışma gerektiren hâlde işve ren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Bu arada kısa çalışmanın gerek liliğinin tespiti, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yapılır (İşsizlik Sig. K Ek. m.2). Bu konuda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik yürürlüğe konmuştur.

Mevzuatta öngörülen bu hâllerde işçilere çalıştı rılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa ça lışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma ödeneğinin süre si, kısa çalışma süresini aşmamak kaydıyla en fazla

üç aydır. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazana bilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası pri mi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.

Kısa çalışma düzenlemesi İşsizlik Sigortası Kanununda yer aldığı için, getirilen koru yucu düzenlemeden İş Kanunu kapsamı dışında çalışan işçiler de yararlanabilirler.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigor talının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancı nın % 60'ıdır. Fakat bu ücret onaltı yaşından bü yük işçiler için söz konusu brüt asgari ücretin % 150'sini de aşamaz.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tama men veya kısmen geçici olarak durması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri bir haftalık süreden sonra başlar.

SORU:
DİNLENME SÜRELERİ'ni genel olarak açıklayınız?

CEVAP:
DİNLENME SÜRELERİ

Kısa çalışmaya ilişkin dü zenlemelerin hangi Kanun da yer aldığını anlatın.

İşçinin dinlenme hakkı Anayasa tarafından öngörülmüş ve düzenlenmiş bir haktır. Dolayısıyla söz konusu dönemde işçinin çalıştırılmaması ve dinlendirilmesi esastır. Nitekim Anayasaya göre, dinlenmek, çalışanların hakkıdır; ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenle nir (AY m.50, f.3,4). Bu arada İş Kanunu'nun 45. maddesine göre de toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşme lerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanun'la tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz. Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kaza nılmış haklar saklıdır.

Dinlenme hakkı temel bir haktır.

İş Kanunu'nda düzenlenmiş dinlenme süreleri; ara din lenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin süreleridir.

SORU:
Ara Dinlenmesi'ni detaylı olarak açıklayınız.

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

CEVAP:
ARA DİNLENMESİ

İş Kanunu, günlük çalışma süresi içinde işçiye dinlenmesi ve yemek, içmek gibi ihtiyaçlarını gidere bilmesi için ara dinlenmesi verilmesini zorunlu tutmuştur. Ara dinlenmesi kural olarak çalışma zamanı nın ortasında ve aralıksız olarak kullandırılır. Bununla birlikte o yerin örf ve âdeti ve işin niteliğine göre sözleşmeler ile aralı bir biçimde ve çalışma zamanının farklı bir bölümünde de ara dinlenmesi verilebilir. Ara dinlenme süreleri işyerindeki çalışma sürelerine göre artan bir biçimde tespit edilmiştir. Buna göre, dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat, yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir (İK m.68, f.1). Öngörülen bu süreler, asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Tablo 7.1 Ara dinlemesi

Ara dinlenmesi, işyerinde fazla çalışma yapılması durumunda veya hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde de söz konusu olabilir. Hepsinde ortak olan nokta, ara dinlenmesi sürelerinin çalışma süresinden sayılmamasıdır. Bunun bir sonucu olarak ara dinlenmeleri için işveren işçiye ücret ödemek borcu altında değildir. Ayrıca, İş Kanunu, ara dinlenmelerinin işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilmesine de imkân tanımıştır (İK m.68, f.4).

Günlük Çalışma

Ara Dinlenmesi Süresi

0 4 saat arası

15 dakika

+4 7.5 saat arası

30 dakika

+7.5 saat arası

60 dakika

Ara dinlenme süresi işyerinde de geçirilmiş olsa bile kural olarak iş süresinden sayılmaz.

İşçi ara dinlenmesi içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesini uygulamamanın müeyyidesi olarak İş Kanunu'nda idari para cezası öngörülmüştür (İK m.140).

SORU:
Hafta Tatiline Hak Kazanma Şartları'nı genel olarak açıklayınız.

CEVAP:
Hafta Tatiline Hak Kazanma Şartları

1924 tarihli Hafta Tatili Hakkında Kanunda, işyerlerinin haftada bir gün kapatılması gerektiği ve Pazar günleri de çalışmak zorunda olan işyerleri nin, ilgili belediyeden ruhsat alma zorunluluğu gibi özel düzenlemeler yer almaktaydı. Bu Kanun 2017 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Mevzuatımızda Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanu, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda hafta tatili ile ligili düzenlemeler mevcuttur. Mevzuattaki bu düzenlemelerden çıkarılan sonuç; işçinin haftada altı günden fazla çalıştırılmaması, her işçiye hafta da yirmi dört saatlik izin verilmesi ve hafta tatilinin kural olarak Pazar günü Kabul edilmesidir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 421. maddesinin bi rinci fıkrasında; işverenlerin işçiye her hafta, kural olarak Pazar günü veya durum ve koşullar buna imkan vermezse, bir tam çalışma günü hafta tatili vermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

İşçinin hafta tatilinden yararlanabilmesi için, haftanın çalışılması gereken diğer günlerinde çalı şılması gerekmektedir. İş Kanunu'na göre, Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil günün den önceki iş günlerinde çalışılmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesin tisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili gnü için işveren ta rafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (İK m.46, f.21, 2).

Hafta tatiline hak kazanmak için Kanun bazı durumları çalışılmış gibi kabul etmektedir. Gerçek ten, çalışılmadığı hâlde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar (İK m.66) ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden do ğan tatil günleri, evlenmelerde, evlat edinmelerde ya da ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocuğu nun ölümü hâlinde üç güne kadar, eşinin doğum yapması halinde ise beş güne kadar verilmesi ge reken izin süreleri, bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle he kim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, çalışılmış günler gibi hesaba katılır (İK m.46, f.3). Yine, zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işye rindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç günün de işveren tarafından tatil edilmesi hâlinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazan mak için çalışılmış sayılır (İK m.46, f.4).

SORU:
Hafta Tatili Uygulaması nedir?

CEVAP:
Hafta Tatili Uygulaması

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

Hafta tatili kural olarak pazar günü kullanılır (UBGTHK m.3). Hafta Tatili Hakkında Kanun, sürekli çalışma zorunluluğunun bulunduğu, hasta ne, 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 (m.4,5). Yine, Postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde yirmidört saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunlu dur (PHÇHY m.11).

dikkat

İş Kanunu uygulamasında cumartesi günü işgü nünden sayılır ve bu gün için tatil ücreti ödenmez.

İş Kanunu uygulamasında cumartesi günü işgü nünden sayılır ve bu gün için tatil ücreti ödenmez.

SORU:
Hafta Tatili Ücreti'ni anlatınız.

CEVAP:
Hafta Tatili Ücreti

İş Kanunu'nun 46. maddesinin 2. fıkrası hafta tatili ücretinin bir iş karşılığı olmaksızın ödenmesi gerektiğini belirlemiştir. Buna göre, hafta tatili üc reti, 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 (İK m.49). Parça başına, akort, götürü veya yüzde usu lü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme dö neminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usu lünün uygulandığı işyerlerinde bu ücret, işveren tarafından verilir. Burada işverenin ödeyeceği hafta tatili ücreti, işçinin o hafta içinde elde ettiği yüzde ücretlerinin işyerinde çalışılan günlere bölünmesi ile elde edilen günlük ücret olmalıdır.

Hafta tatili ücreti çıplak ücret üzerinden ödenir. Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, prim ler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları üc retler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitin de hesaba katılmaz (İK m.50).

Kesin (maktu) aylıklı işçilerin (mazeretli olunan günlerde dahi, ücrette bir indirim söz konusu olmak sızın ücret alan işçilerin) ücretlerinin içerisinde hafta tatili ücreti de bulunduğu için, bunlara ayrıca hafta tatili ücreti verilmez.

Belirtelim ki Kanun'un 48. maddesi gereğince işçilere geçici işgöremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici işgöremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici işgöremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılma yan günlerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici işgöremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir. Böylelikle, maktu aylıklı işçiler için Kurumun sağlamış olduğu, geçici işgöremezlik ödeneği işçinin ücretinden mahsup edilir, ge riye kalan kısım işveren tarafından ödenir. İş Kanunu, söz konusu hükmü ile çifte ödemeyi engellemektedir. Buna karşılık taraflar sözleşmelere koyacakları hüküm lerle, işçinin hem geçici işgöremezlik ödeneğini, hem de işverenden aylığını almasını da öngörebilirler.

Hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için İş Kanunu kapsamında çalışmak gerekir.

SORU:
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kavramları'nı genel olarak anlatınız.

CEVAP:
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kavramları

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, ulusal bayram ve genel tatil günlerini belirlemiştir. 2429 sayılı Kanun'un 1. maddesine göre, Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayramdır. Ulusal bayram 28 Ekim günü saat 13'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Kanun' da genel tatil günleri de belirlenmiştir. Buna göre, 23 Nisan günü (Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı), 19 Mayıs günü (Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı), 30 Ağustos günü (Zafer Bayramı) resmî bayram günle ridir. Dinî bayramlar da, Ramazan Bayramı (Arife günü saat 13.00'ten itibaren üçbuçuk gün) ve Kur ban Bayramı' dır (Arife günü saat 13.00'ten itibaren

dörtbuçuk gün). Nihayet 1 Ocak günü (yılbaşı) ve 1 Mayıs günü (Emek ve Dayanışma Günü) de genel tatil günlerinden sayılır (UBGTHK m.2).

Kamu kuruluşları ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil edilir (UBGTHK m.2, f.3). Özel işyerlerinde ise yalnızca 29 Ekim günü kural olarak çalışmak yasaktır (UBGTHK m.2, f.son). Bunun dışındaki tatil günlerinde çalışma yükümlülüğü sözleşme ile kararlaştırılabilir.

Ancak İş Kanunu'nun düzenlemesi karşısında özel işyerlerinde sözleşme ile kararlaştırma yapmak durumunda 29 Ekim günü de çalışma yapılabilir. Dolayısıyla 29 Ekim'de özel işyerlerinin kapatılma sına ilişkin düzenlemenin İş Kanunu kapsamında yer almayan işyerleri için söz konusu olabileceği ni belirtelim. Gerçekten, İş Kanunu'nun "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir" (İK m.44), düzenlemesinde ulu sal bayram ve genel tatil

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

günleri arasında bir ayrım yapılmamıştır. Bununla birlikte ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılabilmesi için işçinin muvafakati gereklidir. Muvafakati olmayan işçinin çalıştırılabilmesi ise mümkün değildir.
SORU:
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti nedir?

CEVAP:
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

Ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde işçiler çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yap mayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir (İK m.47, f.1). Yüzde usulü

nün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bay ram ve genel tatil ücretleri tıpkı hafta tatilinde ol duğu gibi, burada da işverenleri tarafından ödenir (İK m.44, f.2 ve İK m.47). Bu hâlde miktar yine haftanın diğer günlerinde çalışılarak toplanan mik tarın çalışılan güne bölünmesi suretiyle bulunur.

Belirtilmesi gereken bir durum da, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerin çakışması duru munda işçinin tek bir ücrete hak kazanabileceğidir.

Ücret çıplak ücret üzerinden hesaplanır (İK m.50). Kesin (maktu) aylıklı ücretle çalışan işçi, ücretinin içerisinde ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti bulunduğu için, ayrıca bir ücret talep edemez (İK m.49, f.son).

ÜNİTE 8: İŞİN KİŞİLER BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

İŞ HUKUKUNDA DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK GELİŞMELER

İş hukukunun doğuşu sanayi devrimi ile başlamış; başlangıçta çocuk ve kadın işçiler çok ağır şartlar altında istihdam edilmiş; daha sonra sendikalaşma, uluslararası girişimler ve sosyal devlet anlayışının benimsenmesi ile birlikte koruyucu hükümlerde getirilmiştir.
Çalışma yaşamı içinde; kadınlar, çocuklar ve engelliler dezavantajlı gruplar olarak yer alırlar. Öncelikli olarak kadın işçiler, daha sonra çocuklar ve en son olarak da engelli işçiler koruma altına alınmıştır.
Bahsedilen dezavantajlı gruplara yönelik ilk uluslararası belge ILO'nun Philedelphia Bildirgesi'dir. Bunun dışında Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde analar ve çocuklar için özel bakım ve yardımların sağlanmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartında da kadın ve engelli işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler yer almaktadır.
Avrupa Birliğinin de kadın, çocuk ve genç işçilere ilişkin bir takım düzenlemeleri bulunmaktadır.

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Küçük istihdamının sebepleri arasında yoksulluk ve öğretim imkanlarının olmaması yer almaktadır. Yoksulluğun giderilmesi için genel ekonomik seviyenin yükseltilmesi ve ilköğretimin zorunlu hale getirilmiş olması gerekmektedir.
Anayasa m.50'ye göre, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar...".
Anayasa m.10'a göre, "... Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar,... özürlüler, için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz...".
On dört yaşını bitirmiş, on beş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamamış kişi ÇOCUK İŞÇİ ; on beş yaşını tamamlamış fakat on sekiz yaşını doldurmamış kişiler ise GENÇ İŞÇİ dir.
Maden ocakları ile kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ya da su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkeklerin çalıştırılmaları yasaktır.
Sanayiye ait işlerde gece döneminde on sekiz yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaları yasaktır.
On sekiz yaşından küçük çocukların bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları yasaktır.
İş Kanunu çocukların ve gençlerin çalıştırılabilecekleri işleri kademeli bir çalışma düzeni içinde belirlemiştir. Çocukların ve gençlerin çalışma yaşamlarının düzenlenmesi için Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmaları Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur. Yönetmelikte çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalıştırılmalarının yasak olduğu işler belirlenmiştir.
Türk Hukukunda on beş yaşını doldurmamış küçüklerin çalıştırılmaları yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin eğitimine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.
Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma süreleri günde yedi haftada otuz beş saatten fazla olamaz.
On beş yaşını tamamlamış çocuklar için ise bu süre günde sekiz saatten ve haftada kırk saatten fazla olamaz.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere günde iki saat ve haftada on saat olabilir.
On beş ve on altı yaş arasındaki çocuk işçilerin çalıştırılabilecekleri işlerdeki çalışma koşullarının sağlık bakımından uygun olması gerekir.
Çocuk işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.
On sekiz yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.
Çocuk ve genç işçiler için, ara dinlenmesi süresi iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saatten az olmamak üzere verilmek zorundadır.
Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri de kesintisiz kırk saatten az olamaz.
On sekiz yaşından küçük işçilerin yıllık izin süresi yirmi günden az olamaz.

KADIN İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

İş Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda kadınlara ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.
İş, mevzuatında kadın isçileri koruyucu hükümlerin bir amacı, ayrımcılığı önlemek, diğer amacı da kadın olmaları nedeniyle, analık gibi durumların doğurabileceği olumsuzlukları gidermektir.
Kadın işçilerin maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır. DOĞRUDAN CİNSİYET AYRIMCILIĞI , işçinin cinsiyetinin ya da cinsiyetinin sonucu olan bir özelliğinin işverence öne sürülmesi yoluyla işe alınması, farklı çalışma koşulları ya da ya da ücret uygulamalarına tabi tutulmasıdır. DOLAYLI CİNSİYET AYRIMCILIĞI ise, söz konusu uygulama başlangıçta bir ayrımcılık olarak algılanmamakta, sonuçları açısından farklılık yaratması cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını ortaya koymaktadır.
İş Kanununun 5.maddesine göre işveren eşit davranmadığı işçi için dört aylık ücreti kadar ayrımcılık tazminatı öder.
Kadın işçiler; işe girişte, iş ilişkisinin devamında ve iş ilişkisinin sona erdirilmesinde ayrımcılığa karşı korunmak durumundadırlar.
İşverenler, girişte işe biyolojik ve işin niteliğinden kaynaklanan sebepler dışında kadın ve erkek işçiler arasında herhangi bir ayrımda bulunmazlar.
İş ilişkisinin devamı süresince cinsiyet ayrımcılığına konu olabilecek durumlar, genellikle ücret ve mesleki ilerleme konularında ortaya çıkmaktadır.
Ücrette eşitliğin anlamı işverenin işçilerine çalışmalarının karşılığını öderken, keyfi olarak farklı ücret ödememesidir. Kadın işçiye cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, ücretin düşürülmesi için bir gerekçe olamaz.
İşveren iş ilişkisinin sona erdirilmesinde kadın işçilere karşı cinsiyete dayalı farklı bir muamelede de bulunamaz.
İş sözleşmesi işçinin gebelik veya analık nedeniyle işe devam edememesi durumunda belirli bir süre askıdadır.
Yer altında ve su altında yapılan işlerde kadınların çalıştırılmaları yasaktır.
Sanayiden sayılan işlerde gece dönemlerinde kadınların çalıştırılabilmeleri bir takım tedbirlere bağlanmıştır. Bunlar arasında, kadın işçilerin eşleri ile aynı postada çalışma isteklerinin dikkate alınması, işyerine getirilip götürülme, sağlık raporu ile çalıştırılabilme ve gebe olanların gebelik süresince, emzikli olanlarında doğumdan itibaren bir yol boyunca çalıştırılmalarının yasaklanmasına ilişkin hükümler sayılabilir.
Kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta, çoğul gebeliklerde doğumdan önce 10 hafta çalıştırılmamaları esastır. Bu süreler kadın işçinin sağlık durumuna göre doktor raporuyla artırılabilir.
Kadın işçi sağlık durumu elverdiği sürece doktor raporu ile doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir. Doğumdan önce çalışmadığı süre doğum sonrasına eklenir.
İşveren tarafından gebelik süresince periyodik kontroller için kadın işçiye ücretli izin verilir.
Kadın işçiye isteği halinde on altı haftalık (çoğul gebeliklerde on sekiz) sürenin dolmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz.
Emziren işçiler bir yıl boyunca gece döneminde çalıştırılamazlar.
Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat olmak üzere süt izni verilir. Bu sürenin nasıl kullanılacağına işçinin kendisi karar verir. Emzirme süresi çalışma süresinden sayılır.
Emziren kadın işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamazlar.
Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100 150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...

SINCE 2020

tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde ise, 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. Kadın işçilerin evlenme tarihlerinden itibaren bir yıllık süre içerisinde iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kendisine kıdem tazminatı verilir.

ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Çalışma yaşamı içerisinde korunması gereken diğer bir grupta engelli ve eski hükümlülerdir.
Engellilerin çalışma yaşamına kazandırılması konusunda dünyada belirlenen ilk ve en eski olan sistem kota rejimidir. Diğer bir sitem ise, ayrımcılığı önleyici engelli istihdamının sağlanmasıdır. Bunların dışında korumalı işyerleri oluşturulmak suretiyle özellikli işyerlerinde belirli nitelikleri bulunan engellilerin istihdamı teşvik edilmektedir.
Ülkemizde kabul edilen engelli istihdam sistemi kota rejimidir.
KORUMALI İŞYERİ , işgücü piyasasına kazandırılmaları güç, olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerleridir.
Başlangıçta eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü kamu ve özel sektör işverenleri için söz konusu iken, 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile yalnızca kamu işyerlerinde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu öngörülmüş, özel sektör için bu zorunluluk ortadan kaldırılmıştır.
İŞ, KANUNU ANLAMINDA ENGELLİ vücut fonksiyon kaybını en az %40 oranında kaybeden kişidir. ESKİ HÜKÜMLÜ , 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 bulunanları ifade eder.
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.
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 ya da belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınır.
Yer altı ve su altında yapılan işlerde engelli işçi çalıştırılamaz. İşyerinde çalışan işçi sayısında yer altı ve su altında çalıştırılan işçiler toplam sayıda dikkate alınamazlar.
Engelli çalıştırma yükümlülüğü ancak sürekli islerde söz konusudur.
İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş, Kurumu aracılığı ile işe alınmalıdırlar. İlgili yönetmelikte, özel sektör işverenleri için dışarıdan, yasal koşulları taşıyanların da istihdamına izin verilmiştir.
Engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü açısından işverenlerin Kuruma talepte bulunmaları gerekir. Bunun için yükümlülüğün doğduğu tarihten itibaren beş gün içinde Türkiye İş Kurumuna başvurulmalıdır.
Kurum, özel sektör işverenlerinin taleplerini onbeş gün içinde karşılamak durumundadır. Kamu işyerlerinin engelli ve eski hükümlü talepleri, kamuda işçi istihdamına ilişkin mevzuat hükümleri çerçevesinde karşılanır.
Engelli ve eski hükümlü olmak düşük ücretlerle çalıştırma sebebi olamaz.
Engellilerin yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları mümkün değildir.
Engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren aylık kişi başına idari para cezası ödemek durumundadır.
İş Kanunu, engelli istihdam eden işverenler için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince ödenmesi gereken primlerde indirim uygulanmasını öngörmektedir. Teşvikten özel sektör işverenleri yararlanabilmektedir. Söz konusu teşvike göre;

- Engelli çalıştırma yükümlülüğü kapsamında engelli çalıştıran ya da korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin prime esas kazanç altı sınırı üzerinden hesaplanan sigorta priminin işveren hissesinin tamamı,
- Kontenjan fazlası engelli çalıştıran ya da
- 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 Hazine tarafından karşılanır.

SORU:

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...

SINCE 2020

İŞ HUKUKUNDA DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK GELİŞMELER'den genel olarak bahsediniz.

CEVAP:
İş Hukukunun doğuşu, esas itibariyle sanayi devrimi ile başlar. Başlangıçta işverenler çocuk ve kadın işçi istihdam etmiş, söz konusu grubu da çok ağır şartlar altında, deyim yerinde ise karın toklu ğuna çalıştırmışlardır. Ama daha sonra sendikalaş ma, uluslararası girişimler ve sosyal devlet anlayışı nın benimsenmesi ile birlikte koruyucu hükümler de getirilmiştir.

Çalışma yaşamı içerisinde kadınlar, çocuklar ve engelliler dezavantajlı grupta yer alır. Bu üç grup arasında öncelikli olarak düzenleme altına alınanlar; kadın işçiler, çocuk işçiler ve nihayet engelli işçiler ol muşlardır. Uluslararası alanda ayrımcılık söz konusu olduğunda, ırk ve cinsiyet ayrımcılığı konusundaki çalışmalar engelli ayrımcılığı konusu ile kıyaslandı ğında çok daha eski tarihlere dayanmaktadır.

Bahsi geçen dezavantajlı grupların korunması gereğine ilişkin olarak belki de ilk uluslararası bel genin ILO'nun Anayasası olarak kabul edilen Phi ledelphia Bildirgesi olduğu söylenebilir. Bunun dı şında Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde de analar ve çocuklar için özel bakım ve yardımların sağlanması gereğinden bahsedil mektedir. Yine Avrupa Konseyinin Avrupa Sosyal Şartı'nda da kadın ve engelli işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler mevcuttur.

Avrupa Birliği'nin de kadın, çocuk ve genç işçi ile engelli işçilere ilişkin birtakım düzenlemeleri mevcuttur.

Bu arada belirtilmesi gereken bir diğer uluslara rası gelişme de ILO'nun konuya ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarıdır.

Ülkemiz açısından da bahsi geçen gruba iliş kin çeşitli hukuki korumalar, mevzuat içerisinde benimsenmiştir. Bunlar arasında belirtilmesi gere ken husus, 2010 yılı Anayasa değişiklikleri arasın da çocuk, kadın ve engelliler için açık bir biçimde pozitif ayrımcılık yapılabilmesine imkân tanınmış olduğudur.

SORU:
ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER'i genel olarak anlatınız.

CEVAP:
ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Küçük işçi istihdamının iki nedeni vardır. Bunlardan ilki yoksulluk, diğeri ise öğretim imkânlarının olmamasıdır. Yoksulluğun giderilmesi genel ekonomik seviyenin yükseltilmesi ile mümkündür. Bu arada ilköğretim de zorunlu hâle getirilmiş olmakla birlikte bu alanda da birtakım eksiklikler mevcuttur.

Çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını ön lemek için birtakım koruyucu düzenlemelere ihtiyaç vardır. Gerçekten Anayasanın 50. maddesi "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" hükmünü içermektedir. Bu anlamda özel koruyucu düzenlemeler iş hukuku mevzua tında da öngörülmüştür. 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 doldur mamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi; genç işçi ise onbeş yaşını tamamlamış fakat onsekiz yaşını dol durmamış kişiyi anlatır.

Anayasa m.10'a göre,
"... Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar,... özürlüler, için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz..."

Mevzuattaki düzenlemeleri; çalıştırma yasakları ve dinlenme sürelerinde koruma başlıkları altında in celemek mümkündür.

SORU:
Her Yaştaki Çocuk ve Genç İşçileri Çalıştırma Yasakları'ndan genel olarak bahsediniz.

CEVAP:
Her Yaştaki Çocuk ve Genç İşçileri Çalıştırma Yasakları

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışı lacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkeklerin çalıştırılmaları yasaktır (İK m.72).

Yine, sanayie ait işlerde gece döneminde onsekiz yaşını doldurmamış erkek işçilerin çalıştırılmaları da yasaktır (İK m.73, f.1). Sanayiden sayılan işlerin esasları İş Kanunu'nun 111. maddesinde belirtil miştir. Bunun yanı sıra söz konusu işler Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik'te bir liste hâlinde sayılmıştır.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 176. maddesine göre de onsekiz yaşından küçük çocukların bar, ka bare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları yasaktır.

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

Çocuk işçi, ondört yaşını bitirmiş, onbeş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi; genç işçi ise onbeş yaşını tamamlamış fakat onsekiz yaşını doldurmamış kişiyi anlatır.

SORU:
Yaş Grupları İtibariyle Genç ve Çocuk İşçileri Çalıştırma Yasakları'nın genel hatlarını çiziniz.

CEVAP:
Yaş Grupları İtibariyle Genç ve Çocuk İşçileri Çalıştırma Yasakları

Küçüklerin çalışma yaşamında yer almaları açısından önemli olan yaş grupları itibariyle bir ayrım ya pılması 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 iliş kin ayrım yaparak çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işleri, kademeli bir çalışma düzeni getirerek belirlemiştir.

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri ve çalıştırılamayacakları işlere ilişkin olarak Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürür lüğe konmuştur. Bu Yönetmelik Ekinde, çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler Ek 1'de, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler Ek 2'de ve onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler ise Ek 3'te belirlemiştir. 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 konserveciliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları ima latı işleri, meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri, helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri, kasaplarda yardımcı işler gibi işler yer alır.

Bununla birlikte çocuk ve genç işçilerin çalış tırılamayacak oldukları işler de gece döneminde yapılan işler, yer altı ve su altı işleri, hazırlama, ta mamlama ve temizleme işleri, alkol, sigara ve ba ğımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işleri gibi işler olarak belirtilmiştir.

Belirtelim ki çocuk ve genç işçi çalıştıran işve renlerin gözetim yükümlülüğü daha da bir önem kazanmaktadır. Bir başka ifadeyle, söz konusu iş verenler, çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgi sizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini teh likeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korun malarını temin etme konusunda, ayrı bir hassasiyet göstermek durumundadırlar.

SORU:
Onbeş Yaşından Küçükler'in durumunu anlatınız.

CEVAP:
Onbeş Yaşından Küçükler

Türk Hukuku'nda kural olarak onbeş yaşını doldurmamış küçüklerin çalıştırılmaları yasak tır. Bununla birlikte ondört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim yaşını tamamlamış çocukla rın birtakım şartlarla bazı hafif işlerde çalıştırı labilmeleri de mümkündür. İş Kanunu'nun 71. maddesinin 1 ve 2. fıkrasına göre "Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. An cak, ondört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihin sel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak ha fif işlerde çalıştırılabilirler. Ondört yaşını doldurma mış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir fa aliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, beden sel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamı na engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez." Onbeş yaşından küçük lerin çalıştırılabilecekleri hafif işler, yapısı ve nite liği itibariyle ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre; çocukların gelişmelerine veya sağ lık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan ve okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanma sını engellemeyen işlerdir.

Bir çocuk ancak ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretini tamamlamışsa işçi olarak ha fif işlerde çalıştırılabilir.

Belirtelim ki çalışma yaşı açısından getirilen sı nırlama ayrıca çalışma süreleri bakımından da uy gulanır. Bir başka ifadeyle, zorunlu ilköğretim ça ğını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma süreleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetle rinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz sa atten fazla olamaz. Ancak onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre, günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üze re, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir (İK m.71, f.4, 5).

SORU:
Onbeş ile Onsekiz Yaş Arasındakiler'in durumunu anlatınız.

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

CEVAP:
Onbeş ile Onsekiz Yaş Arasındakiler

Onbeş ve onaltı yaş arasındaki çocuk işçilerin her hâl ve şartta çalıştırılacakları işlerdeki çalışma koşullarının sağlıkları bakımından uygun olması gerekir. Bununla birlikte çocuk işçilerin ağır ve teh likeli nitelikteki işlerde çalıştırılmaları yasaktır.

Belirtmek gerekir ki, birtakım işlerde çalışa bilmek için onsekiz yaşını tamamlamak gerek mektedir. Buna göre ayrıca yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi hazır lama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, za rarlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde, gürültü ve/ veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda ya pılan işlerde, aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde, sağlığa zararlı ve meslek hasta lığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde, rad yoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalın ması ihtimali olan işlerde, fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterlilikleri nin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde, para taşıma ve tahsilat işleri ile gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde onsekiz yaşını doldurmayan işçiler çalıştırılamaz.

Daha önce de açıkladığımız gibi, İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne göre de, "onsekiz yaşını doldurmamış işçiler"e fazla çalışma yaptırılamaz (Yönetmelik m.8, f.a).

SORU:
Dinlenme Süreleri Açısından Koruma nasıldır?

CEVAP:
Dinlenme Süreleri Açısından Koruma

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, dinlenme süreleri açı sından da bir takım özel hükümler getirmiştir. 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 7. Ünitede de belirtildiği gibi, onsekiz yaşından küçükler için işveren tarafından kul landırılacak izin en az yirmi gün olmak durumundadır.

SORU:
KADIN İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER nasıldır? Genel çerçeveyi anlatınız.

CEVAP:
KADIN İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Çalışma yaşamı içerisinde kadın işçilerin korunması gerekmektedir. Zira geçmiş dönem kadın işçiliği uygulamasının çok da başarılı olduğu söylenemez. Bu maksatla birtakım uluslararası sözleşmeler yürürlüğe konmuş, ülkeler de birtakım kanuni düzenlemeler yapmışlardır. Kadın istihdamında öncelikli olarak kadı nın istihdama girişinin sağlanması yanında, çalışan kadın işçilerin iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisinin sona ermesi durumunda da korunmaları icap eder. Bu arada kadın işçilere yönelik gebelik öncesi ve sonra sını ilgilendiren ilave tedbirler de alınmalıdır.

Mevzuat içerisinde gerek İş Kanunu, gerek Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve gerekse de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda birtakım düzenlemeler bulunmaktadır.

İş Hukukunda kadın işçileri koruyucu düzenlemeler elbette mevcuttur. Bunlardan bir kısmı, eşit değer de 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 ya nında ev hanımlığını da üstlenmeleri nedeniyle korunmalarını hedeflemektedir.

İş mevzuatında kadın işçileri koruyucu hükümlerin bir amacı, ay rımcılığı önlemek, diğer amacı da kadın olmaları nedeniyle, analık vs. gibi durumların doğurabileceği olumsuzlukları gidermektir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, 2010 yılı Anayasa değişiklikleri ile birlikte kadın işçilere yönelik ge tirilecek düzenlemeleri pozitif ayrımcılık olarak kabul etmek ve eşitlik ilkesine aykırı saymamak gerekir.

SORU:
Ayrımcılık Yasağı'nı detaylı olarak anlatınız.

CEVAP:
Ayrımcılık Yasağı

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

Kadın işçilerin maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı "doğrudan" veya "dolaylı" ayrımcılık şeklinde karşımı za çıkmaktadır. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, işçinin cinsiyetinin veya cinsiyetinin sonucu olan bir özel liğinin işverence öne sürülmesi yoluyla işe alınmaması, farklı çalışma koşulları veya ücret uygulamalarına tabi tutulması durumunda söz konusudur. 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.

dikkat

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 konusudur. Buna karşılık, dolaylı cinsiyet ayrımcılığında ise söz konusu uygulama, ilk bakışta bir ayrımcılık olarak algılanamamak ta, bununla birlikte sonuçları açısından farklılık yaratması, cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını ortaya koymaktadır.

İş Kanunu'nun 5. maddesi cinsiyet ayrımcılığını yasaklamıştır. Gerçekten, İş Kanunu m.5'e göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz...

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin se bepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşme sinin 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 kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hüküm lerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulan masını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde, yukarıdaki fık ra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir...".

Belirtelim ki kadın işçinin cinsiyete dayalı ay rımcı bir davranışla karşılaşmasının sonucu dört aylık ücret yanında ve eğer yoksun bırakılan bir hak varsa onun da verilmesi şeklinde karşımıza çı kar. Bunun yanı sıra, yapılan bu ayrımcı davranış Türk Ceza Kanunu anlamında suç olarak da öngö rülmüştür. Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesi ne göre, kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, si yasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım yaparak bir kişinin işe alınmasını veya alınmamasını belirtilen hâllere bağlayan kişi hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

Kadın işçiler işe girişte, iş ilişkisinin devamında ve iş ilişkisinin sona erdirilmesinde ayrımcılığa kar şı korunmak durumundadırlar.

SORU:
İşe Alımda Ayrımcılığa Karşı Koruma'yı detaylı olarak anlatınız.

CEVAP:
İşe Alımda Ayrımcılığa Karşı Koruma

İşe girişte işveren biyolojik ve işin niteliğin den kaynaklanan sebepler dışında kadın ve erkek işçiler arasında herhangi bir ayrımda bulunamaz. Burada Anayasada öngörülen sözleşme özgürlüğü (AY m.48) ile eşitlik ilkesi (AY m.10) arasında bir denge sağlanmalıdır. İşveren şüphesiz işyerinde di lediği kimseyi çalıştırmak ya da çalıştırmamak hak kına sahiptir. Ancak işe giriş esnasında, işin özelliği

ve niteliği dikkate alınarak sırf cinsiyet nedeniyle ayrımcı bir davranışta bulunulmamalıdır. Bunun yanı sıra, işe girişte işçilere hamile olup olmadıkları yönünde bir soru da sorulamaz. Sorulan böyle bir soruya işçinin doğru cevap vermemesi kendi aleyhine bir sonuç doğurmaz. Ancak yapılan işin ha mile bir işçinin çalışmasını zora sokacak bir durum göstermesi hâlinde işverenin sorduğu soruya doğru cevap vermek de gerekir.

SORU:
İş İlişkisinin Devamında Ayrımcılığa Karşı Koruma nasıldır?

CEVAP:
İş İlişkisinin Devamında Ayrımcılığa Karşı Koruma

İş ilişkisinin devamı süresince cinsiyet ayrımcı lığına ilişkin olarak söz konusu olabilecek durum lar, genellikle ücret ve mesleki ilerleme konularında yoğunlaşmaktadır. Kadın ve erkek arasında cinsiye te dayalı ücret ayrımının kaldırılmasının, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması açı sından büyük önemi bulunmaktadır.

Ücrette eşitlik, işverenin, işçilerine çalışmala rının karşılığını öderken, keyfi olarak farklı ücret ödememesi anlamına gelmektedir. İşveren, işçiler arasında farklı ücret ödeyerek ayrıma gidebilir. An cak yapacağı bu ayrımın haklı ve akla uygun, yani hukuken geçerli bir nedeninin bulunması gerekir.

İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. fıkrasına göre,

"Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz". Yine, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uy gulanması daha düşük bir ücret verilmesini de haklı kılmaz. Örneğin, kadın

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

işçinin hamileliği hâlinde, sağlığına uygun daha hafif bir işte çalıştırılması du rumunda ücretinde herhangi bir indirim yapılamaz (İK m.74, f.5).

Üzerinde durulması gereken konulardan bir tanesi de kadın işçilerin cinsel tacize karşı korunmalarıdır. Cinsel tacize uğrayan işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilir. Bununla birlikte konuyu ikiye ayırarak incelemek gerekir. İşçinin işve renin 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).

SORU:
İş İlişkisinin Sona Ermesinde Ayrımcılığa Karşı Koruma'yı detaylı olarak anlatınız.

CEVAP:
İş İlişkisinin Sona Ermesinde Ayrımcılığa Karşı Koruma

Yine işveren iş ilişkisinin sona erdirilmesinde kadın işçilere karşı cinsiyete dayalı farklı bir mua melede de bulunamaz. Bu husus, İş Kanunu'nun 5. maddesinde öngörüldüğü gibi, iş güvencesi açısın dan da cinsiyetin sözleşmenin sona erdirilmesinde geçerli bir neden sayılmayacağı İş Kanunu m.18/3 d'de ifade edilmiştir.

Ayrıca, iş sözleşmesi işçinin gebelik veya ana lık nedeniyle işe devam edememesi durumunda belirli bir süre askıdadır. Gerçekten, işçinin do ğum yapması ve gebelik gibi hâllerde devamsızlı ğı durumunda sözleşme derhâl sona erdirilemez. Bu hâlde işçinin devamsızlığının, işyerinde İş Kanunu'nun 74. maddesi gereği doğum önce si ve doğum sonrası çalıştırılamayacağı sürele rin 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 çalıştırı lamaz. Buna göre beş yıllık kıdemi bulunan bir işçinin doğum yapması hâlinde, işverenin haklı nedenle sözleşmeyi sona erdirebilmesi 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 fesihte işçi kı dem tazminatına hak kazanır.

SORU:
Kadın İşçi Çalıştırma Yasağı nedir? Detaylı olarak anlatınız.

CEVAP:
Kadın İşçi Çalıştırma Yasağı

Belirtelim ki, iş mevzuatı içerisinde her hâl ve şartta çocuk ve genç işçiler için getirilen yasaklama lar evleviyetle kadın işçilerin çalıştırılması açısın dan da karşımıza yasak olarak çıkmaktadır. Fakat bunun dışında kadın işçiler için yaşa bağlı olmaksı zın bir kısım yasaklamalar da mevcuttur.

Örneğin yer altı ve su altında yapılan işlerde hiçbir şekilde kadın işçi çalıştırılamaz (İK m.72).

Kadın işçilerin sanayiden sayılan işlerde gece döneminde çalıştırılabilmeleri birtakım tedbirlerle mümkündür (İK m.73). Gerçekten, Kadın Çalı şanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (Kadın ÇGPÇY) kadın iş çilerin gece döneminde çalıştırılmalarına ilişkin koruyucu hükümler getirmiştir. Bunlar arasında, kadın işçilerin işyerine getirilip götürülmelerine, eşleri ile aynı postada çalışma isteklerinin dikkate alınmasına, sağlık raporu ile çalıştırılabilmelerine ve gebe olanların gebelik süresince, emzikli olan ların da doğumdan itibaren bir yıl boyunca çalış tırılmalarının yasaklanmasına ilişkin hükümler sayılabilir.

SORU:
Kadın İşçilerin Hamilelik ve Doğum Sonrasında Korunması nasıldır?

CEVAP:
Kadın İşçilerin Hamilelik ve Doğum Sonrasında Korunması

Kadın işçilerin korunması ile ilgili düzenleme ler, genel olarak değerlendirildiğinde, çalışma ya saklarına ilişkin olarak öngörülmüş hükümlerde, kadın işçilerin erkek işçilere göre bünyesel zayıflık larının göz önünde tutulduğu görülür. Genel an lamda kadın işçilerin korunmasına ilişkin düzen lemelerden (işe girme, işin düzenlenmesi ve sona ermesi, kıdem tazminatı gibi) bütün kadın işçiler yararlanırlar. Bununla birlikte, kadın işçiler hami lelik ve analık durumunda iş görme edimini kusuru olmadan yerine getiremezler. Sonuç olarak, kadın işçilerin analık ve hamilelik döneminde içinde bu lundukları şartlar dikkate alındığında, diğer kadın işçilere nazaran daha zor ve özel olarak korunmayı gerektiren bir durumda oldukları bir gerçektir.

SORU:
Hamile Kadın İşçiler nasıl korunur? Detaylı olarak anlatınız.

CEVAP:
Hamile Kadın İşçilerin Korunması

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve do ğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırıl mayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Bu süreler kadın işçinin sağlık durumuna ve işin

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020

özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse doktor raporuyla arttırılabilir (İK m.74). Bu sü reler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile de yükseltilebilir.

Kadın işçi sağlık durumu elverirse, doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir ve bu durumda çalıştığı beş haftalık süreyi doğum sonrası sürelere ekleyebilir (İK m.74, f.1). Bu hakkın kullanılabil mesi işverenin iznine tabi kılınmamıştır. Yine, İş Kanunu'nda 2011 yılında yapılan bir değişiklikle, kadın işçi nin erken doğum yapması hâlinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak sürelerin, doğum sonrası sürelere eklenmesi mümkün kılınmıştır. 2016 yılında 6663 sayılı Kanun ile yapılan ekleme ile de doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan sürelerin baba tarafından kullanılmasına imkan verilmiştir. Ayrıca üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanma hakkı veril miştir (İK m.74, f.1). Ayrıca doğumdan sonra kadın işçiye haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı da tanınmıştır. Buna göre, doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir (İK m.74, f.2).

İşverenin kadın işçiye hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin vermesi de gerekmektedir (İK m.74, f.4). 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.5).

Yine, kadın işçiye isteği hâlinde onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik hâlinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının he sabında dikkate alınmaz (İK.m.74, f.6). Aynı hak üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilir. Belirtelim ki işçinin ücretsiz izin talebi işveren tarafından reddedilemez. Zira İş Kanunu'nda işverene bu konuda bir takdir hakkı verilmemiştir.

Kadın işçi erken doğum yapması halinde, doğumdan önce kullanamadığı izin süresini doğum sonrasında kullanabilir.

Kadın işçinin hamilelik nedeniyle çalıştırılamayacağı dönemde iş sözleşmesi askıda olduğu için özel bir kararlaştırma yoksa işveren ücret ödemek zorunda değildir. Ancak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile öngörülmüşse işverenin ücret ödeme borcu devam edebilir. Bununla birlikte bahsi geçen dönem için işçinin birtakım ihtiyaçlarını karşılayabilmesi açısından geçmiş bir yıllık dönemde doksan gün kısa vadeli sigorta kol ları primi bildirilmiş ise, Sosyal Güvenlik Kurumu işçiye geçici işgöremezlik ödeneği verir.

Yine daha önce de belirttiğimiz gibi, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (Gebe EKÇY) m.9'a göre, "Gebe veya emziren çalışan günde yedibuçuk saatten fazla çalıştırılamaz". Ayrıca, hamilelikleri boyunca (tespit edilmesinden itibaren) gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır (Gebe EKÇY m.9, f.3).

SORU:
Emziren Kadın İşçilerin Korunması nasıldır?

CEVAP:
Emziren Kadın İşçilerin Korunması

Emziren işçiler, bir yıl boyunca gece dönemin de çalıştırılamazlar (Gebe EKÇY m.8). Yine, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmele ri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. İşverenin bu ko nuda bir takdir hakkı bulunmamaktadır (İK m.74, f.7). Ayrıca emzirme süresi aynı zamanda çalışma süresinden de sayılır (İK m.66, f.1 e). Yine bu işçi ler günde yedibuçuk saatten fazla çalıştırılamazlar.

SORU:
Çocuklu Kadın İşçilerin Korunması hukuken nasıl düzenlenmiştir?

CEVAP:
Çocuklu Kadın İşçilerin Korunması

İşveren, emzikli işçilerin çocuklarını emzirebil meleri ve işyerinde belirli sayıda kadın işçi çalıştırıl ması halinde işçilerin altı yaşına kadar çocuklarının bakımının sağlanabilmesi için oda ve yurt (anao kulu) açmakla da yükümlü kılınmıştır. Gerçekten, yaşları ve medeni hâlleri ne olursa olsun, 100 150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından kü çük çocukların bırakılması ve bakılması ve emzi ren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının ku rulması zorunludur. Yine, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0 6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuk larını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun ku rulması da zorunludur. Yurt açma yükümlülüğün de olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (Gebe EKÇY m.13 vd.).

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

Üzerinde durulması gereken bir konu da, İş Ka nunu madde 74'e eklenen bir fıkra ile çocuklu ka dın işçilere tanınan yarım çalışma iznidir. Bir başka ifadeyle, doğum yapan kadın işçi, Kanunda öngö rülen doğum öncesi ve sonrası çalıştırılamayacak olduğu sürülerdeki izinlerini kullandıktan sonra dilerse yarım çalışma izni talep edebilir. Gerçekten kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin biti minden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştiril mesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat

edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar üc retsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süre lere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Ancak yarım çalışma izni kullanılırken mevzuatta öngörülen süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz (İK m.74, f.2). Yarım çalışma izninin kullanıldığı dönemde çalışılmayan süre için işverenden ücret alınamayacağı için, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek madde 5'te yer alan şartların varlığı ha linde Türkiye İş Kurumu tarafından yarım çalışma ödeneği verilebilmesi de mümkündür.

dikkat

Yaşları ve medeni hâlleri ne olursa olsun, 100 150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından kü çük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafın dan, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyer lerinde ise, 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.

SORU:
Kadın İşçiler Kıdem Tazminatı Açısından nasıl korunur?

CEVAP:
Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Açısından Korunması

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

Evlenme nedeniyle iş sözleşmesini evlen me tarihinden itibaren 1 yıl içinde feshe den işçi kıdem tazminatı alabilir.

SORU:
ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER genel Olarak nasıldır?

CEVAP:
ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Genel Olarak

Çalışma yaşamı içerisinde korunması gereken bir diğer grup da engelliler ve eski hükümlülerdir. Engellilerin iş bulmasında karşılaşılan zorluklar ge nellikle, bunların işe uyum ve işte başarılarının diğer işçilere nazaran daha düşük oldukları, verimsiz bir biçimde çalıştıkları konusundaki önyargılardır. Ay rıca işverenlerde engellilerin devamsızlıklarının da engelli olmayan işçilerle kıyaslandığında çok daha fazla olacağına yönelik yanlış kabullerinin bulundu ğu görülmektedir. Hâlbuki yapılan araştırmalarda engellilerin işte başarılarının, devam durumlarının diğer işçilerden farklı olmadığı, hatta iş kaybetme düşüncesiyle söz konusu hususlara daha fazla dik kat ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte, engel lilerin de topluma ve çalışma yaşamına katılmada, kendilerinden ve ailelerinden kaynaklanan bir takım problemler de bulunmaktadır. Son yıllarda azalsa da genellikle dış dünyaya açılma konusunda sıkıntılar söz konusudur. Bu nedenle, bunların çalışma ya şamına katılımlarını sağlama konusunda bir takım koruyucu düzenlemeler gereklidir.

Engellilerin çalışma yaşamına kazandırılması ko nusunda Dünyada belli başlı iki sistem uygulanmak tadır. Bunlardan ilki ve en eski olanı kota rejimidir. Burada, belirli niteliklere sahip işverenler belirli oran da engelli işi çalıştırma yükümlülüğü altındadır. Di ğeri ise, ayrımcılığı önleyici mevzuat hükümlerinin benimsenmesi suretiyle engellilerin istihdamının sağ lanmasıdır. Bunların yanı sıra, korumalı işyerleri oluş turulmak suretiyle, özellikli işyerlerinde belirli nitelik leri bulunan engellilerin istihdamı teşvik edilmektedir.

Ülkemiz açısından engellilerin istihdamı ko nusunda kabul edilen yöntem kota rejimidir. İş Kanunu şartları taşıyan işverenler için engelli çalış tırma yükümlülüğü getirilmiştir. Bununla birlikte 1.7.2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da korumalı işyerlerinde çalışanlar için de düzenleme yapılmıştır. Korumalı işyeri, işgücü piya sasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluş turmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri olarak tanımlanmıştır (m.3/i).

Yine çalışma yaşamında iş bulma açısından zor luk çeken bir diğer grup da eski hükümlülerdir. Eski hükümlüler için de İş Kanunu'nda çalıştırma yü kümlülüğü benimsenmiştir. Yalnız başlangıçta eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü kamu ve özel sek tör işverenleri için söz konusu iken, 2008 yılında ya pılan bir değişiklik ile yalnız kamu işyerlerinde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu öngörülmüş, özel sektör için bu mecburiyet ortadan kaldırılmıştır.

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

Türk Hukukunda engellilerin korunması açısından kota rejimi benimsenmiştir.

Bu arada belirtmeliyiz ki 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 sayılma yacak şekilde yaralananların da istihdam edilebileceğini öngörmüştür.

dikkat

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.

SORU:
Engelli ve Eski Hükümlü Kavramları'nı açıklayınız.

CEVAP:
Engelli ve Eski Hükümlü Kavramları

Günlük dilde engelliliği ifade etmek için birçok kavram kullanılmaktadır. Bunlar, sakatlık, malul lük ve özürlülük gibi kavramlardır. Mevzuatta baş ta sakatlık sonra özürlü terimi kullanılırken şimdi engelli kavramı kabul görmektedir.

Mevzuat içerisinde birden fazla engelli tanımlaması yapılmaktadır. Bunlardan bir tanesi, Engelliler Hakkında Kanun'da yapılan tanımlamadır. Buna göre engelli, "Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıpların dan dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımı kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey'dir (m.3/c).

İş mevzuatı açısından engelli tanımlaması, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'te de (YİYHY) düzenlenmiştir. Ger çekten, Yönetmelik m.3'e göre, engelli; "Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zi hinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çe şitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetleri ne ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybı en az % 40 olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri" ifade etmektedir (m.3/e). Dolayı sıyla İş Kanunu açısından çalıştırma yükümlülüğü kapsamında engelli olabilmek için vücut fonksiyon kaybının en az % 40 kaybı aranmaktadır. Bunun dışında engelliliğin, doğuştan ya da sonradan ol ması veya fiziksel ya da zihinsel olması herhangi bir farklılık oluşturmaz.

İş Kanunu anlamında engelli vücut fonk siyon kaybı en az %40 oranında kaybeden kişidir.

Yönetmeliğe göre, eski hükümlü de, "Bir yıldan uzun süreli bir cezadan veya Devlet memuru olma ya 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). Yine eski hükümlüler açısından da eski hükümlü tanımlamasına girmeyenler, çalıştırma yükümlülüğünden yararlanamaz.

ARA SINAVDA NELER GELİR?

1.Soru
İş sözleşmesinin temel unsuru aşağıdakilerden hangisidir?
a) İşin ücret karşılığında görülmesi
b) İşin ücretsiz olarak görülmesi
c) Bağımlılık ilişkisi
d) Bir işin görülmesi
e) İş akdinin varlığı

Yanıt Açıklaması:
İş sözleşmesinin temel unsuru bir işin görülmesidir.

2.Soru
Çıraklıkla ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi doğrudur?
a) Çıraklık sözleşmesinin yazılı yapılması ispat bakımından kolaylık sağlar.
b) Çıraklara ücret ödenmesi çıraklık sözleşmesinin kurucu unsurdur.
c) Çıraklar işyerindeki işçi sayısından sayılır.
d) Çıraklar toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.
e) Çıraklar sendikaya üye olabilir.

Yanıt Açıklaması:
Çıraklık sözleşmesi iş sözleşmesinden farklı nitelik taşıdığı için çıraklar işçi niteliği taşımazlar. Çıraklar işyerindeki işçi sayısından sayılmazlar, işçilerin üye olduğu sendikalara üye olamaz, toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

3.Soru
İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında işçi, ... kadar ücret tutarında uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı hakları da talep edebilir.
Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?
a) 2 aya
b) 4 aya
c) 6 aya
d) 8 aya
e) 12 aya

Yanıt Açıklaması:
İş Kanunu'nun 5. maddesinde de, Anayasanın 10. maddesi ve uluslararası düzenlemelere paralel olarak eşit davranma ilkesi düzenlenmiştir. Buna göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz". İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında işçi, dört aya

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

kadar ücret tutarında uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı hakları da talep edebilir.

4.Soru

Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az kaç saat üst üste çalıştırmak zorundadır?

a) Bir saat
b) İki saat
c) Üç saat
d) Dört saat
e) Beş saat

Yanıt Açıklaması:

Sözleşmede günlü çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

5.Soru

İlk defa hangi Anayasa ile sosyal ve ekonomik haklar güvenceye kavuşturulmuştur?

a) 1921 Anayasası
b) 1924 Anayasası
c) 1961 Anayasası
d) 1982 Anayasası
e) 2010 AY değişikliği

Yanıt Açıklaması:

1961 Anayasası ile sosyal ve ekonomik haklar ilk defa anayasal güvenceye kavuşmuştur. Doğru cevap C'dir.

6.Soru

İşveren vekilleri ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi doğrudur?"

a) Bir kişinin işveren vekili sıfatı taşıması için işveren adına hareket etmesi yeterlidir.
b) İşveren vekilinin işçilere karşı eylem ve işlemlerinden doğan yükümlülüklerden doğrudan kendisi sorumludur.
c) İşveren vekili olan kişi ile işveren arasındaki hukuki ilişki bir vekalet sözleşmesidir.
d) İşveren vekilinin eylem ve işlemlerinden doğan hukuki sorumluluk işverenlere aittir.
e) İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırır.

Yanıt Açıklaması:

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.

7.Soru

Aşağıdakilerden hangisi ücretin türlerinden değildir?

a) zamana göre ücret
b) parça başı ücret
c) götürü ücret
d) yüzde usulü ücret
e) ayni ücret

Yanıt Açıklaması:

Ayni ücret bir ücret ürü değildir.

8.Soru

Aşağıdakilerden hangisi, "teorik bilgilere sahip oldukları bir mesleğin uygulamasını izleyerek o mesleğin uygulamasını öğrenmek üzere iş yerinde bulunan kişiler" olarak tanımlanabilir?

a) Çırak
b) Kalfa
c) Stajyer
d) İşçi
e) İş sahibi

Yanıt Açıklaması:

Stajyerler, teorik bilgilere sahip oldukları bir mesleğin uygulamasını izleyerek o mesleğin uygulamasını öğrenmek üzere iş yerinde bulunan kişilerdir.

9.Soru

Aşağıdakilerden hangisi günümüzde çalışma hayatıyla ilgili olarak yürürlükte olan kanunlardan biri değildir?

a) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
b) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
c) 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
d) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
e) 4857 sayılı İş Kanunu

Yanıt Açıklaması:

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 çalışma hayatını farklı açılardan düzenlenmektedir. Doğru cevap C'dir.

10.Soru

İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisine ne denir?

a) Eviçi çalışma
b) Çağrı üzerine çalışma
c) Denkleştirme süresince çalışma
d) Mevsimlik çalışma
e) Uzaktan çalışma

Yanıt Açıklaması:

İK'nın 14. maddesine göre Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

11.Soru

Ayşe Hanım bayramdan iki gün önce maaşını çekmeye gittiğinde kendisine fazladan bir miktar para yattığını görmüştür.

Ayşe Hanım'a yatan ücret eki seçeneklerden hangisinde verilmiştir?

a) Prim
b) İkramiye
c) Aracılık Ücreti
d) Pay
e) Ek ücret

Yanıt Açıklaması:

İkramiye:İşverenin işçilere yaptıkları işten duyduğu memnuniyeti veya işçi-işveren bağlılığını belirtmek için yılbaşı, bayram, iş yerinin kuruluş yıl dönümü, evlenme,

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

doğum gibi bazı vesilelerle verdiği ek bir ücrettir. Doğru cevap B seçeneğidir.

12.Soru

Asgari Ücret Tespit Komisyo-nu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç kaç yılda bir belirlenir?

a) 1 yıl
b) 2 yıl
c) 3 yıl
d) 4 yıl
e) 5 yıl

Yanıt Açıklaması:

İş Kanunu'nun 39. maddesine göre; "İş sözleş-mesi 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 Komisyo-nu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir."

13.Soru

Bireysel iş hukuku bakımından normlar hiyerarşisinde en tepede yer alan yasama kaynağı aşağıdakilerden hangisidir?

a) Anayasa
b) Kanun
c) Kanun hükmünde kararname
d) İçtihat
e) Çok taraflı uluslararası anlaşmalar

Yanıt Açıklaması:

Normlar hiyerarşisinde en tepede yer alan anayasa hükümleri yasama, yürütme ve yargı organları ile idare makamlarını, diğer kuruluş ve kişileri bağlar.

14.Soru

Aşağıdakilerden hangisi veya hangileri İş Sözleşmesinin Unsurlarındandır?

I. Bir İşin Görülmesi
II. İşin Ücret Karşılığında Görülmesi
III. Bağımlılık İlişkisi

a) Yalnız I
b) I,II
c) II,III
d) I,III
e) I,II,III

Yanıt Açıklaması:

Tüm ifadeler unsurlarıdır.

15.Soru

Hangi sayıda işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde çalışanlar İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır?

a) 50 ve altı
b) 40 ve altı
c) 30 ve altı
d) 20 ve altı
e) 10 ve altı

Yanıt Açıklaması:

50 ve 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde çalışanlar İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır

16.Soru

Aşağıdakilerden hangisi İş Hukukunun Ulusal kaynaklarından olan resmi kaynaklardan biridir?

a) Yasama
b) İş sözleşmesi
c) İç yönetmelikler
d) Yönetim hakkı
e) İşyeri uygulaması

Yanıt Açıklaması:

İş Hukukunun Ulusal kaynaklarından olan resmi kaynaklar; Yasama, yürütme ve yargıdır. Doğru cevap A'dır.

17.Soru

Aksi kararlaştırılmamışsa haftada 45 saat çalışan işçiye yılda 600 kg. kömür yardımı yapılıyorsa haftada 15 saat çalışan işçi kaç kg kömür yardımı yapılır?

a) 0 kg
b) 100 kg
c) 200 kg
d) 300 kg
e) 600 kg

Yanıt Açıklaması:

Kısmi süreli çalışan çalıştığı süreyle orantılı bir talep hakkına sahip olur. Haftada 45 saat çalışan işçiye yılda 600 kg. kömür yardımı yapılıyorsa haftada 15 saat çalışan işçi, 200 kg. kömür yardımına hak kazanacaktır.

18.Soru

İş sözleşmesinin yapılması esnasında oluşan aşağıdaki durumlardan hangisi sözleşmenin iptali yaptırımını doğurur?

a) Kişilik haklarına aykırılık
b) Ahlaka aykırılık
c) Şekil şartlarına aykırılık
d) Konusunun imkansız olması
e) Sözleşmenin içeriğinde yanılma

Yanıt Açıklaması:

İş sözleşmesi yapıldığı sırada tarafların ehliyeti yoksa kamu düzenine, kişilik haklarına, ahlaka aykırı ise yahut konusu imkânsızsa (TBK m.27) geçersizdir. Borçlar Hukuku'nun genel ilkelerine göre bu hâlde sözleşme baştan itibaren geçersizdir. Geçersizlik hâlleri dışında, sözleşmenin kurulması sırasında yanılma, aldatma, korkutma mevcutsa buna maruz kalan taraf iş sözleşmesinin iptalini talep edebilir

19.Soru

Aşağıdakilerden hangisi işveren vekili sıfatı taşımaz?

a) Formen
b) Ustabaşı
c) Genel müdür
d) Usta
e) Adi şirket ortağı

Yanıt Açıklaması:

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

20.Soru

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

İş sözleşmelerinde uygulanabilecek deneme süresi toplu iş sözleşmelerinde en fazla ne kadar süre olarak belirlenebilir?

a) 1 ay
b) 2 ay
c) 4 ay
d) 6 ay
e) 1 yıl

Yanıt Açıklaması:
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).

FİNALDE NELER GELİR?

1.Soru
I- Türk Hukukunda engellilerin korunması açısından kota rejimi benimsenmiştir.
II- 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile yalnız kamu işyerlerinde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu öngörülmüş, özel sektör için bu mecburiyet ortadan kaldırılmıştır.
III- Kamu işverenleri için; eski hükümlü istihdamı yerine askerlik hizmetini yaparken Terörle Mücadele Kanunu hükümleri gereğince terör olaylarına maruz kalanlardan malul sayılma-yacak şekilde yaralananların da istihdam edilebileceğini öngörülmüştür.
Engelliler ve eski hükümlüler ile ilgili olarak yukarıdaki bilgilerin hangileri doğru olarak verilmiştir?

a) Yalnız I
b) Yalnız II
c) Yalnız III
d) I ve II
e) I, II ve III

Yanıt Açıklaması:
Türk Hukukunda engellilerin korunması açısından kota rejimi benimsenmiştir. 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile yalnız kamu işyerlerinde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu öngörülmüş, özel sektör için bu mecburiyet ortadan kaldırılmıştır. Kamu işverenleri için; eski hükümlü istihdamı yerine askerlik hizmetini yaparken Terörle Mücadele Kanunu hükümleri gereğince terör olaylarına maruz kalanlardan malul sayılma-yacak şekilde yaralananların da istihdam edilebile-ceğini öngörülmüştür. Doğru cevap E şıkkıdır.

2.Soru
Deniz İş Kanunu'nun kapsamına girebilmek için geminin kaç grostonilatonun üzerinde olması gereklidir?

a) 150
b) 125
c) 100
d) 75
e) 50

Yanıt Açıklaması:
Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağını taşıyan ve yüz veya daha yukarı gros tonilatoluk gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır.3.Soru
I- Mevzuattaki düzenlemelerden çıkarılan sonuca göre işçinin haftada altı günden fazla çalıştırılmaması, her işçiye hafta-da yirmi dört saatlik izin verilmesi ve hafta tatilinin kural olarak pazar günü kabul edilmesidir.
II- İş Kanunu uygulamasında cumartesi günü işgü-nünden sayılır ve bu gün için tatil ücreti ödenmez.
III- Hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için İş Kanunu kapsamında çalışmak gerekir.
Hafta tatili ile ilgili olarak yukarıdaki bilgilerin hangileri doğru olarak verilmiştir?

a) Yalnız I
b) Yalnız II
c) Yalnız III
d) II ve III
e) I, II ve III

Yanıt Açıklaması:
Mevzuattaki düzenlemelerden çıkarılan sonuca göre işçinin haftada altı günden fazla çalıştırılmaması, her işçiye hafta-da yirmi dört saatlik izin verilmesi ve hafta tatilinin kural olarak pazar günü kabul edilmesidir. İş Kanunu uygulamasında cumartesi günü işgü-nünden sayılır ve bu gün için tatil ücreti ödenmez.
Hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için İş Kanunu kapsamında çalışmak gerekir. Doğru cevap E şıkkıdır.

4.Soru
Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kaç saatten az olamaz?

a) 35 saat
b) 38 saat
c) 40 saat
d) 42 saat
e) 45 saat

Yanıt Açıklaması:
Yine, çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

5.Soru
İşçi doğum öncesi ne kadar sürelik izinli sayılır?

a) 4 hafta
b) 5 hafta
c) 6 hafta
d) 7 hafta
e) 8 hafta

Yanıt Açıklaması:
İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, işçi doğum öncesi sekiz, doğum sonrası sekiz hafta çalıştırılamaz. Buna göre beş yıllık kıdemi bulunan bir işçinin doğum yapması ha^linde, işverenin haklı nedenle sözleşmeyi sona erdirebilmesi için otuz haftanın geçmesi gerekir. S¸öyle ki doğum öncesi sekiz hafta ve doğum sonrası sekiz haftaya, ihbar süresi olan sekiz hafta ve altı hafta eklenmelidir. Belirtelim ki bu devamsızlığa bağlı fesihte işçi kı- dem tazminatına hak kazanır.

6.Soru
I- İşçinin ekonomik bağımlılığı, işçinin iradesinin koruyucu düzenlemelerle güvence altına alınmasını gerektirmiştir.
İşçinin işini kaybetme endişesi ile haklarından feragat etmesi engellenmiştir.

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

II- İşverenin iş sözleşmesinden doğan yönetim hakkı işçiyi koruma amacıyla sınırlanmıştır.
III- İşveren sadece işçinin beden bütünlüğünü değil, onurunu ve kişilik değerlerini de korumakla yükümlüdür.
İşçinin korunması ilkesi ile ilgili olarak yukarıdaki bilgilerin hangileri doğru olarak verilmiştir?

a) Yalnız I
b) I ve II
c) II ve III
d) I ve III
e) I, II ve III

Yanıt Açıklaması:
İşçinin ekonomik bağımlılığı, işçinin iradesinin koruyucu düzenlemelerle güvence altına alınmasını gerektirmiştir. İşçinin işini kaybetme endişesi ile haklarından feragat etmesi engellenmiştir. İşverenin iş sözleşmesinden doğan yönetim hakkı işçiyi koruma amacıyla sınırlanmıştır. İşveren sadece işçinin beden bütünlüğünü değil, onurunu ve ki-şilik değerlerini de korumakla yükümlüdür. Doğru cevap E şıkkıdır.

7.Soru
Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi kaç yıldır?

a) 20 yıl
b) 10 yıl
c) 5 yıl
d) 3 yıl
e) 1 yıl

Yanıt Açıklaması:
İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrasına göre, "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır". Bu süre iş sözleşmesinin devamı süresince işler.

8.Soru
İş sözleşmesini fesih türlerinden ilki, ...dir ve belirsiz süreli sözleşmelerde uygulanır. Bu fesih türünde taraflara, belli bir süre önceden fesih iradesini karşı tarafa bildirerek sözleşmeyi sona erdirebilme imkânı verilmiştir.
İş sözleşmesinin verilen şekilde sona erdiği yol aşağıdakilerden hangisidir?

a) Süreli fesih
b) Süresiz fesih
c) Ölüm
d) İkale
e) Sözleşme süresinin bitmesi

Yanıt Açıklaması:
İş sözleşmesini fesih türlerinden ilki, süreli fesihtir ve belirsiz süreli sözleşmelerde uygulanır. Bu fesih türünde taraflara, belli bir süre önceden fesih iradesini karşı tarafa bildirerek sözleşmeyi sona erdirebilme imkânı verilmiştir.

9.Soru
Aynı dönem için kaç kez kıdem tazminatı ödenir?

a) Bir kez
b) İki kez
c) Üç kez
d) Dört kez
e) Beş kez

Yanıt Açıklaması:

10.Soru
İşveren vekili olan kişi ile işveren arasındaki hukuki ilişki bir temsil sözleşmesidir.
İşveren vekili olabilmek için işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak gerekir.
Mevzuatta işveren için öngörülen sorumluluklar işveren vekili için de geçerlidir.
İşveren vekillerinin yapmış oldukları eylem ve işlemlerden doğan hukuki sorumluluk işveren vekiline aittir.
İşveren vekilinin sorumluluğu görev ve yetki alanına giren konularla sınırlıdır.
Yukarıda verilen işveren vekili ile ilgili bilgilerden kaç tanesi doğrudur?

a) 1
b) 2
c) 3
d) 4
e) 5

Yanıt Açıklaması:
İşveren vekili olan kişi ile işveren arasındaki hukuki ilişki bir iş sözleşmesidir. Dolayısıyla işveren vekili, aynı zamanda işçidir. 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. İş Kanunu'nda "Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır" hükmüne yer verilmiştir (İK m.2, f.5). 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. İşveren vekilinin sorumluluğu görev ve yetki alanına giren konularla sınırlıdır. İşveren vekilinin görevini yerine getirebilmesi için yönetim yetkisi bulunmayan bir alanda ortaya çıkan bir olaydan herhangi bir cezai veya idari sorumluluğu söz konusu olmaz. II, III ve V numaralı önermeler doğrudur.

11.Soru
I- Engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü açısından, işverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile işe almalıdırlar
II- Taleplerde, işçilerin nitelikleri belirtilir ve iş yerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne sürülemez.
III- Engelli statüsündeki işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, engellilik oranına üst sınır getirilemez ve özür grupları arasında ayrım yapılamaz.

IV- Eski hükümlü statüsündeki işçi taleplerinde de, eski hükümlüler arasında suç tasnifine göre bir ayrım yapılamaz.
Engelli ve eski hükümlünün işe alınması ile ilgili olarak yukarıdaki bilgilerin hangisi doğru olarak verilmiştir?

a) I ve II
b) I, II ve III
c) II,III ve IV

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

d) I,II, III ve IV
e) Yalnız IV

Yanıt Açıklaması:
Engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü açısından, işverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile işe almalıdırlar. Taleplerde, işçilerin nitelikleri belirtilir ve iş yerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne sürülemez. Engelli statüsündeki işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, engellilik oranına üst sınır getirilemez ve özür grupları arasında ayrım yapılamaz. Eski hükümlü statüsündeki işçi taleplerinde de, eski hükümlüler arasında suç tasnifine göre bir ayrım yapılamaz. Doğru cevap D şıkkıdır.

12.Soru
İş sahibinin, yaptığı meslek ya da sanatı çırağa öğretme borcu vardır.
Çıraklık sözleşmesinin temel unsurlarından olan ücret, iş sahibinin borcudur.
Çırak, meslek ve sanatı öğrenmek amacıyla iş görme borcu altındadır.
Çıraklar sendikaya üye olamazlar ancak toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanırlar.
Çıraklık sözleşmesi mutlaka yazılı yapılmalıdır.
Yukarıda verilen bilgilerden hangileri çıraklık sözleşmesi için doğrudur?

a) I ve II
b) II ve IV
c) I, III ve V
d) I, II, III ve V
e) I, II, III, IV ve V

Yanıt Açıklaması:
Çıraklık sözleşmesi uyarınca iş sahibi bir meslek veya sanatı öğretmek, çırak da bu meslek veya sanatı öğrenmek amacıyla iş görmekle yükümlüdür. İşyeri sahibi eğer çırak reşit değilse velisi veya
vasisi, çırak reşitse kendisiyle yazılı bir çıraklık sözleşmesi yapmakla yükümlüdür. Ücret
iş sözleşmesinin temel bir unsuru olmasına rağmen, bir sözleşmenin çıraklık sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesi için iş sahibinin çırağa ücret ödeme yükümlülüğü bulunması gerekmez. Çıraklar işyerindeki işçi sayısından sayılmazlar, işçilerin üye olduğu sendikalara üye olamaz, toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

13.Soru
Aşağıdaki şıklardan hangisi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerindeki çalışma ile ilgili, değildir?

a) Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde günlük çalışma süresi onbir saati aşamaz.
b) Bir yılda toplam çalışma süresi ikiyüzyetmiş saati aşamaz.
c) Bu çalışma işveren tarafından tek taraflı olarak yaptırılabilir. İşçinin rızası aranmaz.
d) İşçilerin, bu işlere ayrılan saatlerde, herhangi bir başka işte çalıştırılmaları yasaktır
e) Asıl işten sonra işçilerin en az yarım saat dinlendirilmeleri bir zorunluluktur.

Yanıt Açıklaması:
Bu çalışma işveren tarafından tek taraflı olarak yap-tırılabilir. İşçinin rızası aranmaz; Şıkkı telafi çalışması ile ilgilidir. Doğru cevap C şıkkıdır.

14.Soru
Postalar halinde çalışmalarda, işçi peş peşe en çok kaç hafta gündüz döneminde çalıştırılabilir?

a) 1
b) 1.5
c) 2
d) 3
e) 4

Yanıt Açıklaması:
Bu arada işyerinde kesintisiz bir biçimde yirmidört saatlik çalışma yaptırılabilir. Ancak bu takdirde, farklı işçiler çalıştırılmalıdır. İşin niteliği dolayısıyla sürekli faaliyet gösteren işyerlerinde yirmidört saatlik dönem içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak biçimde düzenleme yapılması gereklidir. Bununla birlikte, sürekli faaliyet göstermeyen işyerlerinde böyle bir zorunluluk yoktur. Postalar halinde işçi bir hafta gece çalıştıktan sonra bir hafta gündüz çalıştırılmalıdır. Ancak, iki haftalık nöbetleşme de düzenlenebilir. Postalar Halinde İşçi C¸alıştırılarak Yürütülen İşlerde C¸alışmalara İlişkin O¨zel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre, işçiler her bir posta değişiminden sonra en az bir saat dinlendirilmeden çalıştırılamaz. Yine, işçilere haftanın bir gününde yirmidört saatten az olmamak üzere, nöbetleşe hafta tatili verilmesi de zorunludur.

15.Soru
Bir işyerinde 3 yıldır belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçinin fesih bildirim süresi kaç haftadır?

a) 9
b) 8
c) 6
d) 4
e) 2

Yanıt Açıklaması:
İş Kanunu'nun 17. maddesi, süreli fesihte uygulanan bildirim sürelerini düzenlemiştir. Taraflar, belirlenen bu bildirim sürelerine uyarak, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden belirli bir süre önce durumun (fesih iradesinin) diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri,
i. İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
ii. İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
iii. İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
iv. İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

16.Soru
Aşağıdakilerden hangisi işçinin davranışlarından doğan geçerli fesih sebeplerine örnek olarak verilebilir?

a) Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

b) Gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma
c) İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para isteme
d) İşe yoğunlaşmasının giderek azalması
e) Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği

Yanıt Açıklaması:
Kanunun gerekçesinde işçinin davranışlarından doğan geçerli fesih sebeplerine örnek olarak ise şunlar gösterilmiştir: İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi hâller.

17.Soru
Peşin para ödeyerek süreli fesih sadece ..... tanınmış bir haktır.
Verilen ifadedeki boşluğa aşağıdakilerden hangisi gelmelidir?
a) İşçilere
b) Devlete
c) Anonim şirketlere
d) İşverenlere
e) Kamu tüzel kişilerine

Yanıt Açıklaması:
Peşin para ödeyerek süreli fesih sadece işverenlere tanınmış bir haktır.

18.Soru
Aşağıdakilerden hangisi iş sözleşmesini sona erdiren geçerli fesih sebeplerinden değildir?
a) Yetersizlik
b) Davranış bozukluğu
c) Ölüm
d) İşyeri gerekleri
e) İşin gerekleri

Yanıt Açıklaması:
Geçerli Fesih Sebepleri:
a) işçiye ilişkin sebepler: Yetersizlik, Davranış bozukluğu
b) İş yerine ilişkin sebepler: İşletmenin gerekleri, İşyerinin gerekleri, İşin gerekleri

19.Soru
Aşağıdakilerden hangisi işveren olarak kabul edilmez?
a) Fabrika müdürü
b) Dernek Yönetim Kurulu
c) Fabrika sahibi
d) Vakıf Yönetim Kurulu
e) Belediye

Yanıt Açıklaması:
İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir. Şirket, dernek, vakıf gibi özel hukuk tüzel kişileri işveren olabileceği gibi üniversite, belediye, devlet gibi kamu tüzel kişileri de işveren olabilir.

20.Soru
Aşağıdakilerden hangisi İşyerinin kapsamında yer almaz?
a) İşin yapıldığı yer
b) İşyerine bağlı yerler
c) Eklentiler
d) Bütünleyici parçalar
e) Araçlar

Yanıt Açıklaması:
İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

ONLİNE DÖNEMDE NELER OLDU?

İş sözleşmesinde işçinin temel borcu aşağıdakilerden hangisidir?
a) İş Görme Borcu
b) Sadakat Borcu
c) Teslim ve Hesap Verme Borcu
d) Düzenlemelere ve Talimata Uyma Borcu
e) Eşit Davranma Borcu

İş Kanunu'na göre kural olarak kaç yaşını doldurmayan çocukların çalıştırılması yasaktır?
a) 12
b) 14
c) 15
d) 16
e) 18

Asgari ücret, İş Kanunu'nun hangi maddesiyle düzenlenmiştir?
a) 10. madde
b) 39. madde
c) 93. madde
d) 12. madde
e) 25. madde

İş Kanunu kapsamına giren bir işyerini kuran veya devreden bir işveren, işyerini bir ay içerisinde aşağıdaki kurumlardan hangisine bildirmekle yükümlüdür?
a) Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
b) Ticaret Odası
c) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü
d) İşçi Bulma Kurumu
e) Sosyal Güvenlik Kurumu

İş Kanunu'nun 10 maddesine göre, nitelikleri bakımından en çok kaç işgünü süren işler süreksiz iş olarak belirlenmiştir?
a) 30 işgünü
b) 45 işgünü
c) 60 işgünü
d) 90 işgünü
e) 120 işgünü

Aşağıdaki şıklardan hangisi iş hukukunun özel kaynakları arasında yer almaz?
a) Anayasa
b) Toplu iş Sözleşmesi
c) İş Sözleşmesi
d) İşyeri Uygulaması
e) Yönetim Hakkı

SKYMOOC PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

Mehmet bey geleneksel yollarla sabun üretimi yaptığı işletmesinde 12 personel ve bir de çırak çalıştırmaktadır. Mehmet bey çalıştırdığı çırağa yasa gereği en az ne kadar ücret ödemekle yükümlüdür?

a) Asgari ücret
b) Asgari ücretin yarısı
c) Asgari ücretin %25'i
d) Asgari ücretin %15'i
e) Asgari ücretin %5'i

Aşağıdakilerden hangisi veya hangileri Yazılı Yapılması Zorunlu İş Sözleşmelerindedir?
I. Belirli süresi 1 yıl veya daha fazla olan iş sözleşmeleri
II. Çağrı üzerine çalışma sözleşmesi
III. Uzaktan çalışma sözleşmesi
IV. Takım sözleşmesi

a) I,II,III
b) II,III
c) I,III
d) II,III,IV
e) I,II,III,IV

Özen borcunun içeriği hukukumuzda hangi kanunla somutlaştırılmıştır?

a) İş Kanunu
b) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
c) Türk Borçlar Kanunu
d) Medeni Kanun
e) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Türk hukuk tarihinde ilk iş kanunu aşağıdakilerden hangisidir?

a) 1877 tarihli Mecelle
b) 4857 tarihli İş Kanunu
c) 1926 tarihli Borçlar Kanunu
d) 3008 sayılı İş Kanunu
e) 1475 sayılı İş Kanunu

Ülkemizde ilk İş Kanunu hangi tarihte çıkarılmıştır?

a) 1925
b) 1936
c) 1948
d) 1962
e) 1971

Devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren kaç yıl süreyle sınırlandırılmıştır?

a) 1 yıl
b) 2 yıl
c) 3 yıl
d) 4 yıl
e) 5 yıl

İşveren en az kaç çalışanı olan ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdür?

a) 5
b) 10
c) 20
d) 50
e) 100

İki bağımsız işveren arasındaki hukuki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilmesi için aşağıdaki şartlardan hangisini taşıması gerekmez?

a) İşi veren işveren olmalıdır (Asıl işveren)
b) İşi alan işveren olmalıdır (Alt işveren)
c) İş asıl işverene ait işyerinde görülmelidir.
d) İş alt işverene ait işyerinde görülmelidir.
e) Alt işveren işçileri sadece asıl işverene ait işte çalışmalıdır.

İç yönetmelik veya personel yönetmeliği olarak adlandırılan düzenlemelerin hukuki niteliği konusunda aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?

a) İş sözleşmesinin kendisi
b) Örf ve adet kuralı
c) İş sözleşmesinin eki
d) İçtihat
e) Çok taraflı anlaşma

Bir kişinin işçi sıfatı taşıması için gerekli olan temel koşul seçeneklerden hangisidir?

a) İş sözleşmesi
b) İşin niteliği
c) Kol gücüyle çalışması
d) Özel sektörde çalışması
e) Serbest çalışması

İş sözleşmesini diğer işgörme borcu doğuran sözleşmelerden ayırt eden en önemli unsur aşağıdakilerden hangisidir?

a) Bir işin görülmesi
b) İşin ücret karşılığında görülmesi
c) Bağımlılık
d) Yazılılık
e) Tek taraflılık

I- Ev hizmetlerinde çalışanlar,
II- Antrönerler,
III- Profesyonel spor-cular,
İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işler ile ilgili olarak yukarıdaki bilgilerin hangileri doğru olarak verilmiştir?

a) Yalnız I
b) Yalnız II
c) Yalnız III
d) I ve III
e) I, II ve III

Yasada aranan koşulların varlığına rağmen maluliyeti sona eren işçiyi işe almayan işveren bu işçiye kaç aylık ücret aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır?

a) 6 ay
b) 5 ay
c) 4 ay
d) 2 ay
e) 1 ay

Aşağıdakilerden hangisi işveren vekil sayılmaz?

a) Usta
b) Çırak
c) Posta başı
d) Formen
e) Ustabaşı

Kıdem tazminatı kavramı ilk defa hangi yıl İş Hukukumuzda yer almıştır?

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS JUST FOLLOW...
SINCE 2020

a) 1925
b) 1936
c) 1947
d) 1952
e) 1961

Mesleki Eğitim Kanununa göre ''çıraklık'' ile ilgili aşağıda verilen ifadelerden hangisi doğrudur?

a) Hukuki durumları 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre tanımlanmıştır.
b) Çırak olabilmek için en az lise mezunu olmak gereklidir.
c) İşçi niteliğinde değerlendirilirler.
d) Aldıkları ücret asgari ücretin altında olamaz.
e) Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

İş sözleşmesinin tarafların anlaşmaları ile sona erdiği duruma uygulamada verilen ad aşağıdakilerden hangisidir?

a) Fesih
b) İptal
c) Sonuç sözleşmesi
d) Uzlaşma
e) İkale

Aksi sözleşmelerle kararlaştırılmamışsa hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde ücret,fazla çalışma ücreti gibi saat başına düşen ücret yüzde ... artırılarak belirlenir. Yukarıda boş bırakılan yere aşağıdakilerden hangisi gelmelidir?

a) 25
b) 50
c) 75
d) 100
e) 150

5.Soru

Gebe veya emziren çalışan günde en fazla ne kadar çalıştırılabilir?

a) 7 saat
b) 7.5 saat
c) 8 saat
d) 8.5 saat
e) 9 saat

İş Kanunu'na göre taraflar günlük çalışma süresini en fazla kaç saat olarak belirleyebilirler?

a) 8
b) 9
c) 10
d) 11
e) 12

İşçinin hakaretine uğrayan işveren, buna vakıf olduktan sonra kaç işgünü içinde iş akdini haklı nedenle derhâl feshetme hakkına sahiptir?

a) 3
b) 4
c) 5
d) 6
e) 7

Günlük çalışma süresinin 8 saat olduğu bir işyerinde ara dinlenme süresi en az kaç dakika olmalıdır?

a) 15
b) 30
c) 45
d) 60
e) 90

Hangi kanunla onsekiz yaşından küçük çocukların bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları yasaklanmıştır?

a) Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
b) İş Kanunu
c) Maadin Nizamnamesi
d) Türk Medeni Kanunu
e) Türk Borçlar Kanunu

Ulusal bayram ve genel tatiller ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

a) Özel işyerlerinde 29 Ekim günü kural olarak çalışmak yasaktır.
b) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesiyle belirlenemez.
c) 1 Ocak ve 1 Mayıs günleri genel tatil günlerinden sayılır
d) Ulusal bayram 28 Ekim günü saat 13'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.
e) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçiler çalışırlarsa çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir

Çıraklıkla ilgili aşağıda verilen bilgilerden hangisi doğrudur?

a) Çırak iş sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişidir.
b) Çırak olabilmek için kişinin en az ortaokul veya imam-hatip ortaokulu mezunu olması gereklidir.
c) Kanunda yirmi bir yaşından gün almış olanların da çıraklık eğitimine alınabileceği belirtilmiştir.
d) Kalfalar da çıraklık sözleşmesi ile çalışıp İş Kanunu hükümlerine tabi değillerdir.
e) Çıraklar reşit olmasa bile kendi başlarına çıraklık sözleşmesi imzalayabilirler.

İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, kaç aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür?

a) Bir aylık
b) İki aylık
c) Üç aylık
d) Dört aylık
e) Altı aylık

İş Kanunu'nun hangi maddesinde cinsiyet ayrımcılığını yasaklamıştır?

a) 2.
b) 3.
c) 4.
d) 5.
e) 6.

Çırak ve aday çırağın eğitimi sırasında meydana gelen iş kazasından kim sorumludur?

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...
SINCE 2020

a) Sosyal Sigortalar Kurumu
b) Milli Eğitim Müdürlüğü
c) İş ve İşçi bulma Kurumu
d) İşveren
e) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

Kıdem tazminatının tespiti için aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

a) İş sözleşmesi sona eren işçiye her geçen tam yıl için işverence 20 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.
b) Kıdem tazminatının hesabında son ücret, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücreti ifade eder.
c) Kıdem tazminatı hesabında nakden ödenen ücretle birlikte sözleşme veya kanunla sağlanmış ve para ile ölçülebilen sosyal yardım niteliğinde diğer menfaatler de göz önünde tutulur.
d) Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti hesaplamalarında işçinin son ücreti esas alındığından, bildirim süresi verilerek yapılan fesihlerde dikkate alınacak ücret, bildirim süresinin bittiği tarihteki ücrettir.
e) İşçinin son ücreti içinde yere alan sosyal bir yardım, örneğin yemek ücreti, tır şoförüne devamlı olarak verilen yurtdışı harcırahı, süreklilik niteliği kazanmış olması sebebiyle giydirilmiş ücret kapsamındadır ve tazminata esas ücret içinde yer alır.

Muvazzaf askerlik görevini yerine getirmek için istifa eden ve en az _____ aylık çalışması olan işçi kıdem tazminatı alma hakkı elde eder.
Yukarıdaki cümledeki boşluğu doldurunuz.

a) 3
b) 6
c) 12
d) 18
e) 24

İş verenlerin ekonomik kriz dönemlerinde, faaliyeti tamamen veya kısmen durdurarak, kısa çalışmaya geçilmesi için bu sürenin en az kaç hafta olması gerekir?

a) 6
b) 5
c) 4
d) 3
e) 2

İşveren vekilinin nitelik, görev ve sorumluluklarıyla ilgili olarak seçeneklerden hangisi söylenebilir?

a) İşverenin bütümn yetkilerini kullanabilir.
b) Kendi kararlarının sorumluluğu işvereni bağlamaz.
c) İşçilere tanınan hak ve yükümlülükler onu da bağlar.
d) Mutlaka fabrika müdürü ya da usta başı olmalıdır.
e) Kanunen hukuki sorumluluğu yoktur.

Bir günlük ücreti 100 TL olan işçi hafta sonu tatilinde çalıştırılırsa, bugüne ait kazanacağı ücret miktarı ne kadardır?

a) 100 TL
b) 200 TL
c) 250 TL
d) 150 TL
e) 350 TL

İşveren ile işçi ikale sözleşmesi imzalamışlardır. Buna göre işçi aşağıdakilerden hangisini talep edebilir?

a) Ödenmeyen ücret
b) Kötüniyet tazminatı
c) Kıdem tazminatı
d) İş güvencesi tazminatı
e) İhbar tazminatı

SKYMOON PDF
DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...
SINCE 2020