

İŞ HUKUKU DERS NOTLARI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLIK HUKUKU ABD ARAŞTıRMA GÖREVLISI ASLıHAN KAYIK

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

TANIM

Çalışanlar

Bağımlı Çalışanlar

Bağımsız Çalışanlar (4b)

İşçiler (İş Akdi) (4a)

Memurlar (Atama) (4c)

KONU

- İş hukukunun genel esasları
- Bireysel iş hukuku
- Toplu iş hukuku

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ HUKUKUNDA ÖZELLIK ARZ EDEN DURUMLAR

- İşçinin Korunması
- Nisbi emredici hükümler (Sosyal kamu düzeni hükümleri)
- İş Hukukunda Yorum

* İş akidlerinin yorumu

1. TBK m. 19
2. İşçi lehine yorum

* Toplu iş sözleşmelerinin yorumu

Borç doğurucu hükümler-Normatif hükümler

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- İş hukuku-medeni hukuk ilişkisi
- İş hukukunun hukuk sistemi içindeki konumu

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

İş Hukukunun Genel Kaynakları

- Anayasa
- Kanunlar
1. 4857 s. İş Kanunu (818, 3008, 931, 1475)
2. 854 s. Deniz İş Kanunu
3. 5953 s. Basın İş Kanunu
4. 6356 s. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
5. 6098 s. Borçlar Kanunu…….
- Yürütme Kaynakları
- Yargı Kararları

İş Hukukunun Özel Kaynakları

- Toplu İş Sözleşmeleri
- İş Akidleri
- İç Yönetmelikler

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İÇ YÖNETMELIKLER

- Açıkça bilgi verilmeli (TBK m. 21/1)
- Bilgilendirme sözleşmenin kurulması esnasında yapılmalı
- İşçi tarafından açıkça kabul edilmiş olmalıdır
- Normlar hiyerarşisine uygun olmalıdır. İş akdinin eki niteliğindedirler.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

AYKIRILIK YAPTIRIMLARI

- Açıkça bilgilendirme ve kabul söz konusu değilse; TBK m. 21/1 bu hükümler “yazılmamış sayılır”.
- İş akdinin niteliğine ve işin özelliğine yabancı genel iş koşulları da yazılmamış sayılır.
- Kısmi geçersizlik de söz konusu olabilmektedir.
- Açık ve anlaşılır olmayan bir hüküm işverenin aleyhine işçinin lehine yorumlanır (TBK m. 23).

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İÇERIK DENETIMI

- BK m. 25;

“ Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz”.

Bu özellikleri taşıyan hükümler “sözleşmenin niteliğine aykırı olması sebebiyle m. 21/2 uyarınca yazılmamış sayılırlar.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İÇ YÖNETMELİĞİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

- İşveren bağlayıcılık kazanan iç yönetmelik hükümlerinde işçi aleyhine esaslı değişiklik yapamaz.

  Dayanak: İK m. 22
- İç yönetmelikte tek taraflı değişiklik yapma yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.
- Böyle bir değişikliğe itiraz etmeme işçi aleyhine bir işyeri uygulamasının oluşumuna yol açmaz.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

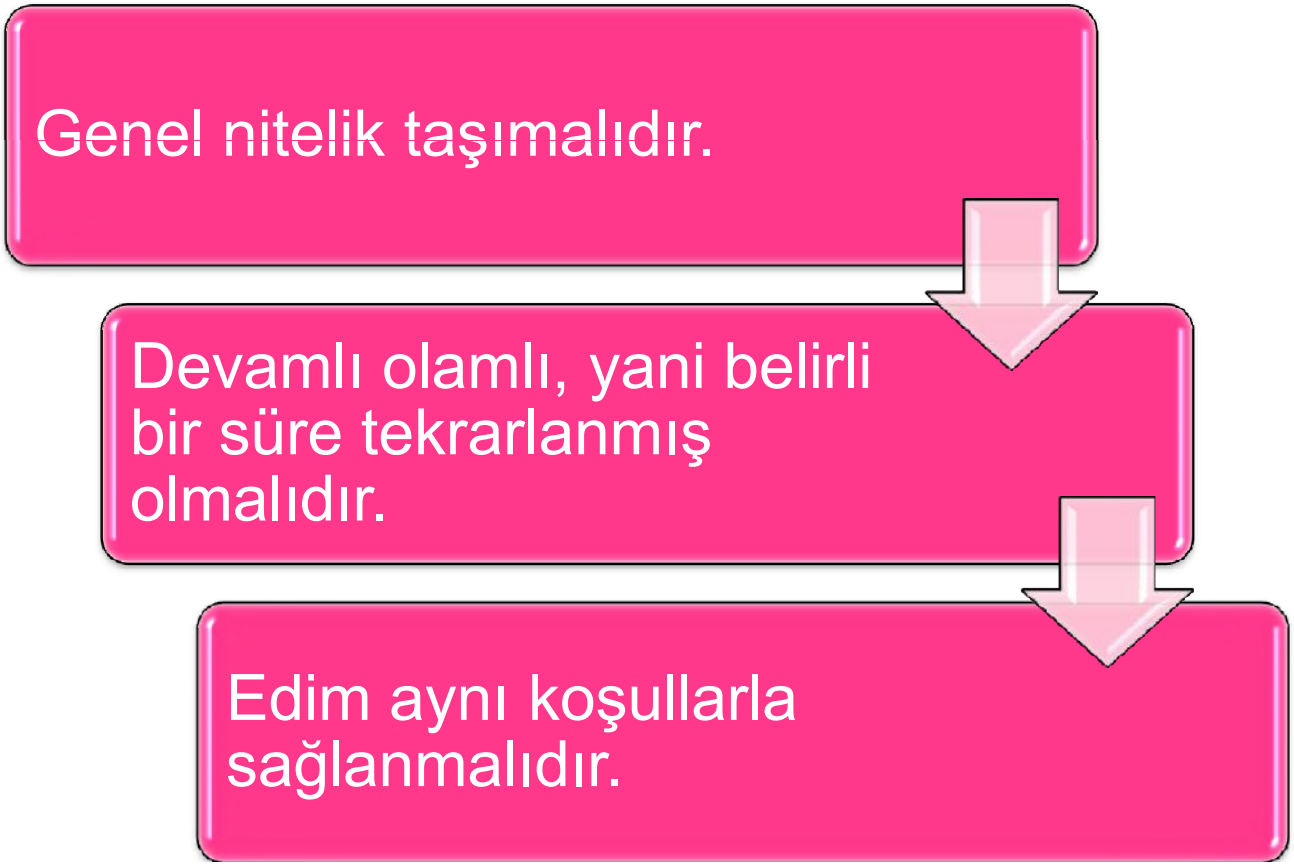
İÇ YÖNETMELİĞİN UYGULANMAMASI

- İK m. 24/II-f gerekçesiyle haklı nedenle fesih
- Hükmün uygulanmaması bu yönetmeliğin işverence tek taraflı olarak değiştirilmesi anlamına gelir ve İK m. 22 devreye girer.
- Uygulanmamasına itiraz edilmemesi işçi aleyhine bir işyeri uygulamasının oluşmasına sebebiyet vermez.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ YERI UYGULAMALARı

- İş yeri uygulamaları, işyeri iç yönetmeliklerinin fiili uygulama neticesi ortaya çıkmış şeklidir.



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞYERI UYGULAMASıNıN UYGULANMAMASı VEYA DEĞIŞTIRILMESI

- İK m. 24/II-f gerekçesiyle haklı nedenle fesih
- Hükmün uygulanmaması veya değiştirilmesi bu yönetmeliğin işverence tek taraflı olarak değiştirilmesi anlamına gelir ve İK m. 22 devreye girer.
- Uygulanmamasına veya değiştirlmesine itiraz edilmemesi işçi aleyhine bir işyeri uygulamasının oluşmasına sebebiyet vermez.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVERENİN YÖNETİM (TALİMAT VERME) HAKKI

"İşin görülmesi ve işçilerin davranışlarını düzenleyebilme hakkına, yönetim hakkı denir".

Genel Talimatlar

- Duyurulmak yani aleniyet kazanmakla yürürlüğe girer.
- Aynı şekilde yürürlükten kaldırılır.

Özel Talimatlar

- İşçiye bildirim ile yürürlüğe girer.
- Aynı şekilde yürürlükten kaldırılır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

YÖNETIM HAKKININ SINIRLARI

Normlar hiyerarşisinde en alt sırada yer alır.

Kendi amacı ile yani işyerinde işin görülmesi, işyeri düzeninin ve güvenliğinin sağlanması ile sınırlıdır.

TBK m. 27' de yer alan genel sınırlamalar.

İşverenin işçiyi gözetme borcu.

Dürüstlük kuralı MK m. 2.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ HUKUKUN KAYNAKLARı ARASıNDA ÖNCELIK



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

!! İŞÇİ LEHİNE ŞART İLKESİ



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ULUSLAR ARASI İŞ HUKUKU

- Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO)
- Birleşmiş Milletler Belgeleri
- Avrupa Konseyi Sözleşmeleri
  - Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
  - Avrupa Sosyal Şartı
- Avrupa Birliği İş Hukuku
- İki Taraflı Anlaşmalar

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ YARGISI

GÖREV

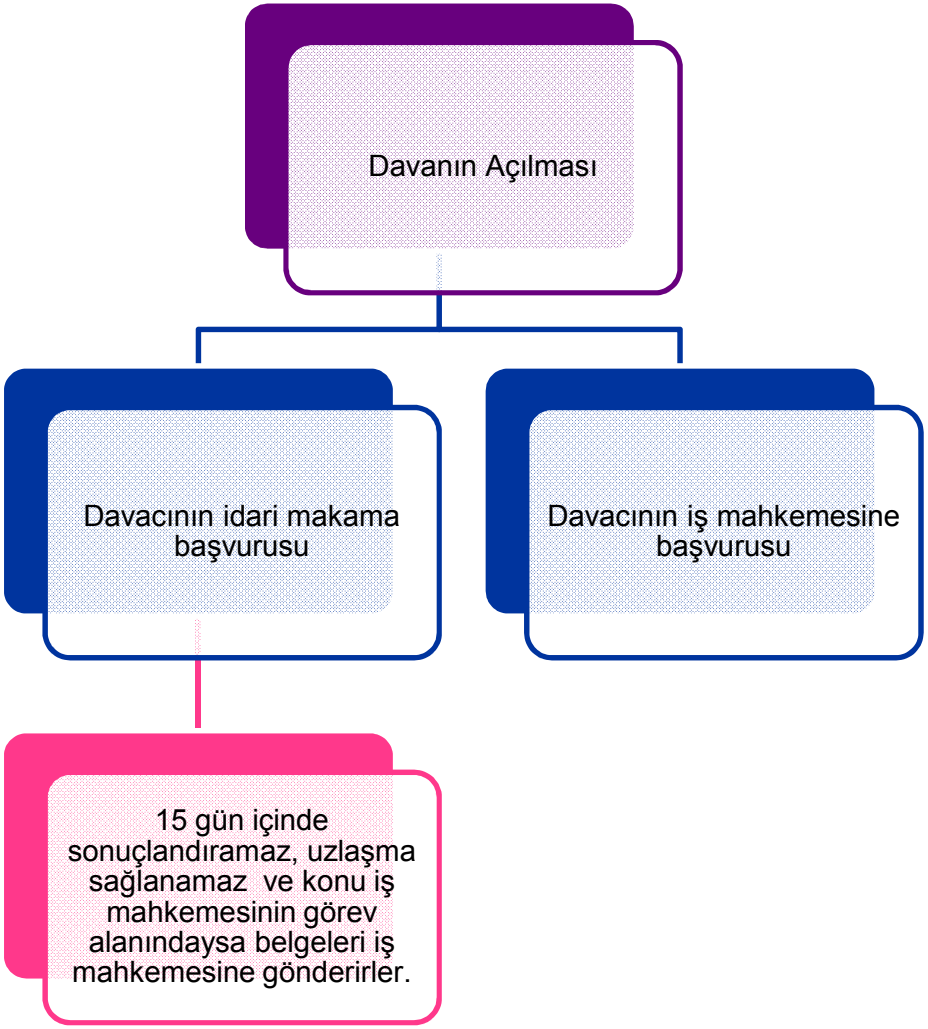
- İşçi, işveren, işçinin halefleri?
- İş akdi, vekalet akdi?
- İK m. 4
- İK, TİŞSK, DİK, BİK

YETKİ

- Davalının ikametgahı
- İşçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi
- Geçici görevlendirilen yer mahkemesi?
- Yetki sözleşmesi? İlk itiraz?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

DAVANIN AÇILMASI



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

BELIRSIZ ALACAK VE KISMI DAVA

- 6100 s. HMK m. 107;

1. Tam ve kesin olarak belirlenmesi davacıdan beklenemiyorsa ya da
2. Belirlemenin imkansız olduğu hallerde, belirsiz alacak davası açılabilir.

- 6100 s. HMK m. 109;

1. Talep konusunun miktarının davanın açıldığı tarihte belli olmaması
2. Talep konusunun niteliği itibariyle bölünebilir nitelikte olduğu durumlarda, kısmi dava açılabilir.

??İşçi alacak davası, kıdem tazminatı, maddi-manevi tazminat??

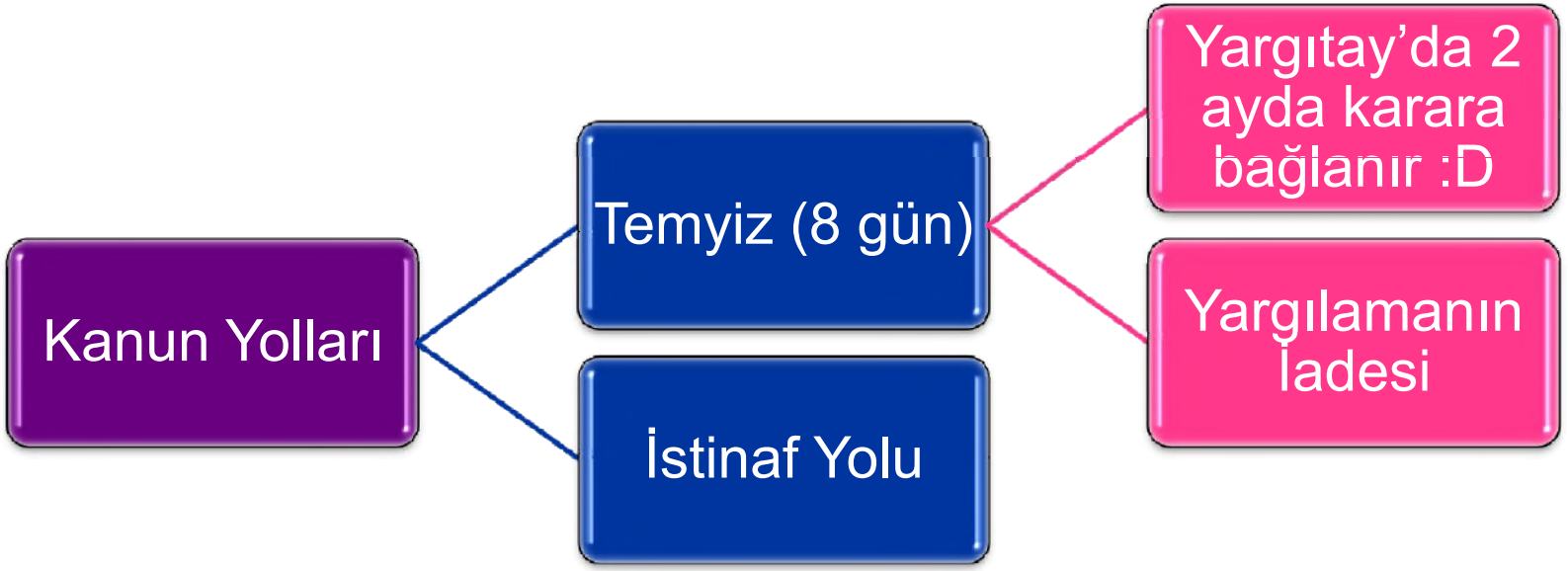
Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

YARGILAMA USULÜ



- Sözlü Yargılama Usulü
- Basit Yargılama Usulü
- Yazılı Yargılama Usulü

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ HUKUKU YAPTIRIMLARI

Özel Hukuk Yaptırımları

- İş akdinin geçersizliği
- Tazminatlar (genel amaç-iş hukukunda amaç-zarar?-tam hesap-götürü..)
- Yasal faiz üzerinde bir faiz olabilir
- İşe iade
- Tazminat (TBK)-Götürü tazminat
- İşten çıkarma

İdari Yaptırımlar

- İdari para ceza<sı
- İşin durdurulması, işyerinin kapatılması
- İşçilerin çalışmaktan alıkonulması vb..

1. idarenin yaptırım uygulama yetkisi ve idari yaptırımlar önceden yasayla öngörülmüş olmalı,
2. Karara karşı yargı önünde itiraz hakkı tanınmalıdır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

Ceza Yaptırımları

- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu Adli para cezası, hapis cezası
- 5356 s. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- İş mevzuatı ceza hükümleri-Ceza Kanunu (m.5 genel kanun)

Disiplin Cezaları

- Geçerli bir hukuki dayanağı olmalıdır
- İşten çıkarma nedenleri m. 25/II ile sınırlıdır
- İç yönetmeliklerde düzenlenmiş olmalı(işten çıkarma ve ücret kesintisi İK' da düzenlenmiştir).
- Bu ceza kendi amacı ile sınırlıdır
- İşçinin kusurlu olması zorunludur.
- Bu hükümler kaynaklar hiyerarşisine uygun olmalıdır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İç Yönetmelik m.28;

"…işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması durumunda terfi ettirilmeme cezasına hükmolunur".

İK m. 25/II mi yoksa İç Yönetmelik m. 28 mi uygulama alanı bulacaktır??

İŞÇİ

İK m. 8/1;

«*İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinde oluşan sözleşmelerdir.”*



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- Bir sözleşme ilişkisi mevcut olmalıdır.

(-iki taraf –serbest irade –irade uyuşması)

Cezaevlerinde ya da aile yardımlaşması çerçevesinde yerine getirilen çalışmalar??

Kendi bürosunda çalışan avukat?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- **İK m. 2;**

"*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.*"

- **DİK m.2;**

"*Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimseler " gemi adamı denir.*

- **BİK m. 1;**

"*Bu kanunun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.*"

SENDIKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESI AÇISINDAN İŞÇI

STİSK m. 2;

"*Bu kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 s. İK' da tanımlandığı gibidir."*

İstina: İş sözleşmesi dışında ücret karşılığında iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faali,yet olarak yürüten gerçek kişiler bu kanunun 2 ila 6. bölümleri açısından işçi sayılır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞÇI-MEMUR AYRıMı

İşçi

- İK
- İş akdi
- AY m. 53' e göre "toplu iş sözleşmesi yapma hakkı"
- İş güvencesi söz konusu olup memurlarınkinden farklıdır

Memur

- AY, DMK
- Atama
- "Toplu Sözleşme" yapma hakkı
- Asli ve sürekli işlere atanırlar, iş güvenceleri var

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- X Ltd.Şti' de çalışan avukat, doktor ya da mühendis
- DSİ' lerinde çalışan avukat, doktor ya da mühendis
- Y Hukuk Bürosunda çalışan avukat, Y Muayenehanesinde çalışan doktor, Y Yazılım Şirketinde çalışan mühendis

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ÇıRAKLıK

Mesleki Eğitim Kanunu m. 3;

“Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını işyerinde geliştiren kişidir.”



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- MEK' na tabiler.
- Esaslı unsur bir meslek ve sanatın öğretilmesidir.
- Asgari ücretin % 30' undan az olamamak üzere ücret ödenir.
- Çıraklık sözleşmesi yazılı yapılır.
- 14-19 yaş arası en az iöo mezunu ve sağlık durumu elverişli olmalı
- Çıraklık süresi en az 2 en çok 4 yıldır.
- Tatil aylarında 1 ay ücretli izin verilir.
- İş sağlığı ve güvenliği kanuna tabi, iş kazası ve meslek hastalığı s.dan ve genel sağlık sigortası hükümlerinden faydalanır.
- Haftada en az 8 saat mesleki eğitim görürler.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

STAJYER

- Mesleki bilgiye sahip olup, pratik bilgilerini geliştiren kişilerdir.
- Ücret ödeme borcu yoktur.
- İş kazası, meslek hastalığı ve sağlık sigortası hükümlerinden faydalanırlar.



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVEREN

- İK m.2;

“ İşçi çalıştıran gerçek veya tüzelkişiye yahut tüzelkişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren..denir”.



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVEREN

Tüzelkişi İşveren

Gerçek Kişi İşveren

- Özel Hukuk Tüzelkişisi
  - Şirket, Kooperatif, Dernek…
- Kamu Hukuku Tüzelkişisi
  - Üniversite, Belediye, KİT…

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

DENIZ İŞ KANUNUNA GÖRE
BASıN İŞ KANUNUNA GÖRE

“… bir iş akdine dayanarak işçi (gemi adamı, gazeteci) çalıştıran kişiler işveren sayılırlar”.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

SENDIKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESI KANUNUNA GÖRE

m. 2/3;

"Bu kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir."

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVEREN IŞ GÖRME EDIMININ ALACAKLıSı OLAN VE IŞÇIYE EN ÜST DÜZEYDE EMIR VE TALIMAT VEREN KIŞIDIR.

- SOYUT İŞVEREN: İş görme ediminin alacaklısı olarak işin görülmesini istemeye yetkili olan kişidir. Ör: küçük, müflis..

- SOMUT İŞVEREN: En üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişidir. Ör: Yasal temsilci, iflas masası..

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

TÜZEL KIŞILERDE VE TICARET ŞIRKETLERINDE İŞVEREN NITELIĞI

- Tüzelkişinin organının işveren niteliği

(A.Ş., Ltd.Şti, Hisseli Komandit, Kollektif: Kurul-Kişi Organ)

- YK üyesi Genel Müdürün durumu

Murahhas üye veya kişi-organ sıfatını kazanmış mı? (Y9HD, 12.10.2010, 35169/28779)

- Şirkette çalışan Limited Şirket ortağının durumu
- Holdinglerde ve Şirket Gruplarında İşveren niteliği
- Birlikte İstihdam

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

TÜZELKIŞILIK PERDESININ ORTADAN KALDIRILMASI YOLUYLA GERÇEK İŞVERENIN BELIRLENMESI

- Tüzelkişilik kurumunun (şirket kurma hakkının) dürüstlük kuralına aykırı bir biçimde kullanılması halinde tüzelkişilik perdesi ortadan kaldırılır.
- Yargıtaya göre de organik bağ kavramı dikkate alınarak farklı tüzelkişiliklerde geçen hizmetler bir bütün olarak kabul edilerek, işçiye karşı bu şirketlerin sorumlu olduğu sonucuna varılmalıdır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVERENIN SORUMLULUĞU

- Hukuki Sorumluluk
- İdari Sorumluluk
- Cezai Sorumluluk

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVERENIN SORUMLULUĞU

- **Hukuki Sorumluluk;**

1. Bir işyerinin birden fazla gerçek işvereni varsa bu işverenler hukuki yaptırımlardan birlikte sorumludurlar.
2. Soyut-somut işveren durumunda soyut işverene aittir. (İç ilişkide rücu)

- **Cezai yaptırımlar ;**

1. Gerçek kişi işveren söz konusu ise ona aittir.
2. Birden fazla gerçek kişi işveren varsa yetkili ve görevli kılınmış kişiye ait olur.
3. Soyut-somut işveren söz konusu ise, emir ve talimat verme yetkisine sahip olan somut işveren sorumlu olur.

- **İdari Sorumluluk;**

1. Gerçek kişi işverenler sorumlu olduğu gibi soyut işveren niteliğindeki, tüzelkişiler de sorumlu olur.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ALT İŞVEREN

İK m. 2, Alt İşverenlik Yönetmeliği;

“ Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur”.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İK m.3/2;

Alt işveren , kendi işyerinin tescili için yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte işyerinin kayıtlı olduğu Çalışma ve İş Kur İl müdürlüğüne bildirim yapmakla yükümlüdür.

!! Bu bildirim ve belgeler alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı açısından incelenir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ALT İŞVEREN İLIŞKISININ KURULABILMESININ ŞARTLARı

1. İşyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı
2. İşin asıl işverene ait işyerinde yapılması
3. İşin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması
4. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması
5. İşçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

1. İŞYERINDE İŞÇI ÇALIŞTIRAN ASIL İŞVERENIN VARLIĞI

- Asıl işveren de işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını korumalı yani işin bütününün yapımını bir başka işverene devretmemelidir.

- O işyerinde sadece asıl işverenin işçileri değil, alt işverenin de işçileri çalışmalıdır. Yani iş üstlenmekle birlikte bunu tek başına yapan kişi de alt işveren sıfatını kazanamayacaktır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

2. İŞIN ASIL İŞVERENE AIT İŞYERINDE YAPILMASI

- Örneğin; bir tekstil firmasına ait astar işini alan ve bunu kendi imalathanesinde çalıştırmış olduğu işçilere yaptıran işveren alt işveren sayılmayacaktır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

3. İŞIN İŞYERINDE YÜRÜTÜLEN MAL VE HIZMET ÜRETIMINE İLIŞKIN OLMASı

- Örneğin; tekstil firmasının avlusunda inşa edilecek olan yemekhane işinin ihalesini alan ve burada işçi çalıştıran işveren bir alt işveren olmayıp, bağımsız bir işverendir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

4. İŞLETMENIN VE İŞIN GEREĞI İLE TEKNOLOJIK NEDENLERLE UZMANLıK GEREKTIREN BIR İŞ OLMASı

- Yardımcı İşler

Yemek, temizlik, taşıma gb…

- Asıl İşler

İşletme ve işin gereği; ekonomik nedenler, teknolojik gerekler, yapısal (yeniden yapılanma-reorganizasyon) zorunluluklar

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

5. İŞÇILERIN SADECE ASıL İŞVERENIN İŞYERINDE ÇALıŞTıRıLMASı

Almış olduğu elektrik tesisatı işinde çalıştırmış olduğu işçiyi öğleden sonraları da başka bir işyerinde çalıştırması durumunda alt işverenlik ilişkisi söz konusu olmayacaktır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ALT İŞVEREN VE ASIL İŞVEREN ARASINDAKI SORUMLULUK İLIŞKISI

- İK m. 2/7;

"*Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*"

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

Alt işverenlik ilişkisinde, alt işverenin işçileri, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinde yer alan ikramiye hakkından faydalanabilirler mi?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ASıL IŞVEREN ILE ALT IŞVEREN ARALARıNDA YAPMıŞ OLDUKLARı SÖZLEŞMEYE, ASıL IŞVERENIN SORUMLU OLMAYACAĞıNA, TÜM SORUMLULUĞUN ALT IŞVERENE AIT OLACAĞıNA DAIR BIR HÜKÜM KOYABILIRLER MI?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

YASADA YER ALAN MUVAZAALI İLIŞKIYE YÖNELIK KARINELER

- Asıl işverenden devralınan işçilerin haklarının kısıtlanamaması

? Alt işveren tarafından alınıp, asıl işveren yanındayken almış olduğu maaşın aynısı ödenen işçi, 4 ay sonra asıl işveren tarafından işçilerine ödenecek olan ikramiyeyi talep edebilir mi?

- İşyerinde çalıştırılan kişilerle alt işveren ilişkisinin kurulamaması
- Asıl işin bölünememesi

Örneğin; temizlik işini yürüten bir şirket, işi bölerek başka bir şirkete veremez.

- Alt işverenin üstlendiği işin bölünememesi

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

MUVAZAALı İLIŞKININ YAPTıRıMı

İK m. 2/8;

«*Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.*”



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞÇININ DEĞIŞEN ALT IŞVERENLER YANıNDA ÇALıŞMAYA DEVAM ETMESI DURUMU?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İK M. 56 (DEĞIŞIK 6552 S. KANUN, 10.09.2014)

« Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.»

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- İK m. 2/8-9’ da kamu kuruluşları lehine getirilmiş olan bir ayrıcalık söz konusudur.
- Bu kuruluşlar İK ‘ da alt işverenlik kurumu için getirilmiş olan sınırlama, muvazaa durumlarından istisna kabul edilmiştir.
- Bu hükümler İK m. 5’ de yer alan eşitlik prensibine aykırı, aynı zamanda AY’ ya da aykırılık teşkil eder.
- Yargıtay vermiş olduğu bir kararda muvazaanın ileri sürülebileceği yönünde bir karar vermiştir. (Y9HD, 19.02.2009, 33290/2942)

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İK M. 3/2

"*Bu Kanunun m.2/6 uyarınca iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinde itibaren 30 iş günü içinde işverenlerce yetkili İş Mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora 30 iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.*"

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İK M.3/2-5

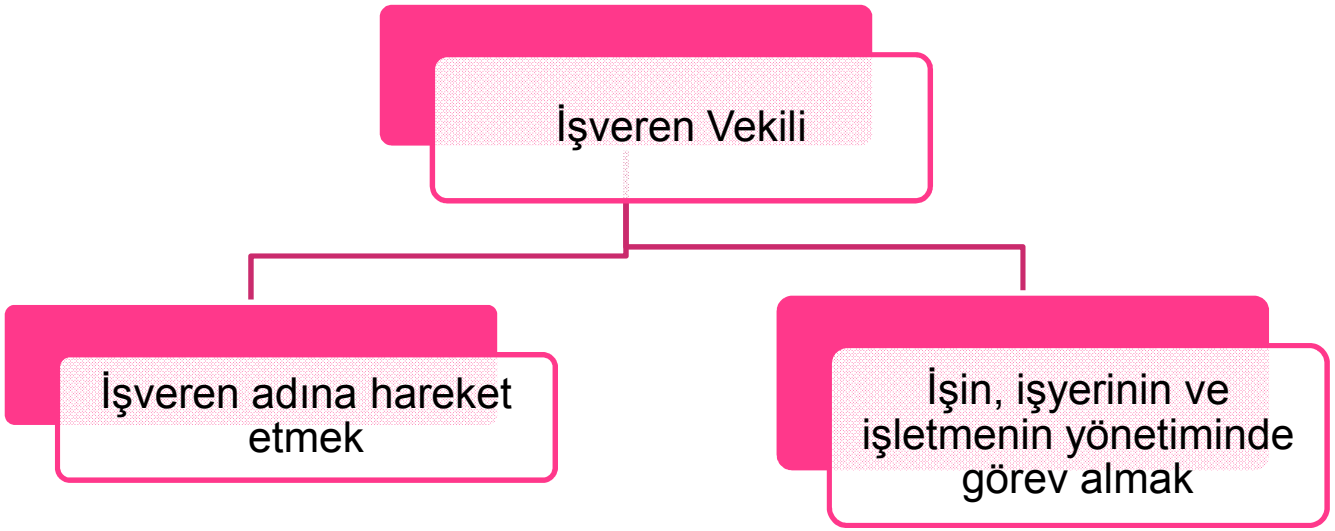
"İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre 4 ay içinde sonuçlandırılır. Mahkeme verilen kararın temyizi halinde Yargıtay 6 ay içinde kesin kararını verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı kanun yollarına başvurulması zorunludur."

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVEREN VEKILI

- İK m. 2/5;

"*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.*"



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- Doğrudan doğruya temsil

"….*İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.*"

- İşveren tarafından bu yetki geri alınabilir veya sınırlanabilir.

Bu durumda söz konusu kişinin durumu ne olur?

- Yetkisi, kendisine verilen görev ve yetki alanı ile sınırlıdır.
- Görevde herhangi bir düzey sınırı yoktur. Genel müdür olabileceği gibi ustabaşı da olabilir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

SENDIKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESI KANUNU AÇISINDAN

- m.2/1-e;

"*İşveren adına işletmeninin bütününü yönetenleri*"..

X Kargo şirketinin Düvenönü Şubesinin müdürü?

- M.2/2;

"*İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.*"

İşçi sendikası İşveren sendikası?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVEREN VEKILININ SORUMLULUĞU

- X Ltd.Şti' de 6 yıllık fazla çalışma alacağını muhasebe müdüründen istemesine rağmen, ödemesi yapılmayan işçi muhasebe müdürü aleyhine fazla çalışma alacağına ilişkin alacak davası açabilir mi?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVEREN VEKILI İDARI PARA CEZALARıNıN MUHATABıDıR.

Aynı şekilde cezai bakımdan da sorumluluğu söz konusudur.

İK m. 2/6;

"Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır."

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

!! Her işveren vekilinin sorumluluğu işveren adına yönetim hakkına sahip bulunduğu **görev ve yetki alanına giren konularla** sınırlıdır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İşçi A, X Ltd. Şti' de iş sağlığı ve güvenliği kontrolüne ilişkin bir statüde işe alınmıştır. Kendisinin bu alana ilişkin herhangi bir teknik bilgisi yoktur. İş müfettişleri tarafından işçilere takmaları zorunlu olan kask verilmediği tespit edilmiştir. Bunun neticesinde müfettişler tarafından söz konusu işçi A' ya idari para cezası verilmiştir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

Söz konusu işçi X’ in teknik bilgisi hukuki ehliyeti var. Ancak söz konusu kaskların alınması yönünde bildirimde bulunmasına rağmen kasklar alınmamış.

Bu durumda sorumluluk kime ait olacaktir?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVERENVEKILININ SORUMLULUĞUNUN DOĞABILMESI IÇIN VEKILIN KENDISINE VERILEN GÖREVI YÜRÜTEBILECEK, DURUMA GÖRE **TEKNIK**, **HUKUKI** VEYA **IDARI** ALANDA GEREKLI EHLIYET VE BILGIYE SAHIP OLMASı ZORUNLUDUR.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

SORUMLULUK---YETKİ

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞYERİ

- İK m. 2/1-3;

  İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşveren işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme,yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."

- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işyeri tanımında, işçi ve işveren tanımlarında olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan tanımlara atıf yapılmıştır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- İşyerinin tespitinde yürütülen işin niteliği önemli değildir. Yürütülen iş ticari-sınai bir faaliyet olabileceği gibi, serbest meslek ya da hizmet üretimine yönelik bir işyeri de olabilir. Ör; Fabrika, avukat bürosu, doktor muayenehanesi, hastane
- İşyerinde kaç kişinin çalıştığı da önemli değildir.
- İşverenin işyerinin maliki olması da zorunlu değildir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞYERININ KAPSAMı

- İşin yapıldığı yer
- İşyerine bağlı (iş organizasyonu kapsamındaki) yerler

1. Bu yerler arasında bir hukuki bağlılığın olması gerekir. Yani aynı işverene ait olması
2. İşin niteliği ve yönetimi yönünden de bir bağlılık olması
3. Amaçta birlik

- Eklentiler; dinlenme, çocuk emzirme, yıkanma yerleri gibi.
- Araçlar

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞYERİNİN DEVRİ

- İK m. 6;

"İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer."



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

DEVRIN KOŞULLARI

- İşyerinin veya bir bölümünün devri söz konusu olmalıdır.
- İşyerinin (devredilecek bölümün) ekonomik birliğini koruyacak şekilde devredilmesi gerekir. (Mal ve hizmet üretme fonksiyonunu devam ettirebilecek şekilde devredilmelidir)
- Hukuki işleme dayana bir devir gerçekleşmelidir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

DEVIRDE İŞÇILIK HAKLARı

- Devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.
- Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmak zorundadır. M.17, m. 53…., 1475 İK m.14/2 (2 yıllık süre?)
- Devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

Ücrete Dönüşen Yıllık Ücretli İzin Hakkı?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞYERININ DEVRI DURUMUNDA TARAFLARıN FESIH HAKKı

- İK m.6/5;

"*Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin ya da işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralana işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.*"

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

KISMI İŞYERI DEVRI ILE ALT İŞVERENLIK KURUMU

- Kısmi devir, satış veya kira yoluyla işyerinin bir bölümünün başka bir işverene devredilmesidir.
- Alt işveren ilişkisi işin bir bölümünde bir işverenin iş alarak işçilerinin çalıştırmasıdır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞÇININ MUVAZAALı OLARAK YA DA OLMAYARAK DEĞIŞEN ALT İŞVERENLER YANıNDA ÇALıŞMAYA DEVAM ETMESI

- İşçinin muvazaalı olarak değişen alt işverenler yanında çalışmaya devam etmesi söz konusu ise uygulanacak olan yaptırım bu işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılmaları olacaktır.
- İşçinin muvazaa söz konusu olmaksızın değişen alt işverenler yanında çalışması söz konusu ise; kanunda herhangi bir düzenleme söz konusu olmaksızın, öğreti ve yargıtay tarafından bunun bir işyeri devri niteliği taşıdığı kabul edilecektir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

TTK M. 178 VE İŞYERI DEVRI

- TTK' da birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla gerçekleşen devirlere yönelik iş ilişkilerini düzenleyen hükümler getirilmiştir.

- Özel Kanun-Genel Kanun
- Özel Hüküm-Genel Hüküm

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- Bu hallerde iş akdinin devri yani bu akitten doğan hak ve borçların devralana geçmesi için işçinin buna itiraz etmemesi gerekir.
- Süre? Makul süre kabul edilmektedir.
- İtiraz ederse iş akdi kanuni işten çıkarma sürenin sonunda sona erer.
- Kıdem tazminatı konusunda bir açıklık olmamakla birlikte, kanunun amacı dikkate alındığında takdir edilmesi gerekmektedir. İtirazın sonucudur.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur.
- Aksi kararlaştırılmadıkça veya halin gereğinden anlaşılmadıkça işveren iş akdinden doğan hakları bir üçüncü kişiye devredemez.
- İşçiler muaccel olan alacaklarının teminat altına alınmasını talep edebilirler.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞYERININ KAPATıLMASı

- AY m. 48’ de yer alan çalışma ve sözleşme özgürlüğünden dolayı işveren açmış olduğu işyerini kapatabilme özgürlüğüne sahiptir.
- İşyerinin kapatılması fesih için haklı bir sebep sayılmazken, iş güvencesine tabi olan işyerleri açısından süreli fesih için geçerli bir neden sayılır.
- Kapatma kararı gerçek ve samimi olmalı ve kötüye kullanılmamalıdır.
- Son çare ilkesi gözetilmelidir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞYERININ KAPATILMASıNDA İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERI

- Kapatılma ile iş akitleri kendiliğinden sona ermez.
- İşveren m.17' de yer alan bildirim sürelerine uymak ya da bu sürelere ilişkin ücreti peşin ödemek zorundadır.
- İşçinin feshe bağlanan haklarını da ödemelidir. Yıllık ücretli izin alacağı, kıdem tazminatı gibi.
- 20 + işçi çalışan yerlerde aynı zamanda toplu işçi çıkarma niteliği taşıdığı için İK m.29 uygulanır.
- İşyeri idare tarafından, yasal ölçütlere aykırılık nedeniyle verilen ruhsatın iptal edilmesi şeklinde de kapatılabilir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ KANUNUNUN KAPSAMI

İK m. 1/1-2;

"Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır."

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İK M.4' TE YER ALAN İSTISNALAR

- Deniz ve hava taşıma işleri
- Tarım ve orman işleri (50'den az işçi çalıştıran)
- Tarımla ilgili yapı işleri (aile ekonomisi içinde kalan)
- El sanatları işleri(aile üyeleri ile 3. dereceye kadar hısımları arasında evde yapılan)
- Ev hizmetleri
- Çıraklar
- Sporcular
- Rehabilite edilenler
- Esnaf ve sanatkar işyerleri(3 kişinin çalıştığı)

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDİ

- İK m.8/1;

"*İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*"

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDININ UNSURLARı

- İş görme unsuru
- Ücret unsuru
- Bağımlılık unsuru

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

YİBK; "*ÇALIŞMANIN ÜCRETSIZ OLUŞU ILE ÜCRETLI OLUP DA BUNUN BELLI EDILMEMIŞ OLMASINI BIRBIRINDEN AYIRMAK GEREKIR. İKINCI HALDE ŞAYET DIĞER UNSURLAR VARSA, SALT ÜCRETIN BELLI EDILMEMESINDEN ÖTÜRÜ IŞ SÖZLEŞMESININ YOKLUĞUNDAN SÖZ EDILEMEZ. BÖYLE BIR DURUMDA ÜCRET, ASGARI ÜCRETTEN AZ OLMAMAK ÜZERE , RAYIÇ ESAS ÜZERINDEN BELLI EDILIR.*"

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

BAĞIMLILIK UNSURU

- Kişisel/hukuki bir bağımlılık söz konusudur. Zira işverenin otoritesi altında çalışıp, vereceği emir ve talimatlara göre iş görmek zorundadır.
- İş görme borcunu işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında yerine getirir.
- Var olan otorite/bağımlılık ilişkisi bu sözleşmenin tarafları arasında kaçınılmaz olarak bir hukuki hiyerarşi yaratır.
- Bağımlılık kavramı mutlak değil göreli bir nitelik taşır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDININ ÖZELLIKLERI

- Kişisel ilişki kurması
- Karşılıklı borç doğurması (sinallagmatik)
- Sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir.
- Taraflar arasında güven ilişkisi yaratan bir sözleşmedir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDİ TÜRLERİ

- Sürekli ve Süreksiz İş Akdi Türleri;

İK m. 10;

"*Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.*"

- Taraf iradelerinden bağımsız olarak işin niteliğine, yani objektif ölçütlere göre belirlenmiştir. İşin fiilen kaç gün sürdüğü önemli değildir.
- Süreksiz işlere İK m. 3,8,12,13,14,25,17,23,24,25,26,27,28,29,30,31,34,53,54 ,55,56,57,58,59,75,80 ve geçici m.6 uygulanmaz.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

BELIRLI SÜRELI-BELIRSIZ SÜRELI İŞ

- İK m. 11/1;

"İş ilişkisinin belli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi, arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belili süreli iş sözleşmesidir."

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- İş akitlerini belirsiz süreli olması kural belirli süreli olması ise istisnadır. Zira sözleşmenin feshine bağlanan hukuki sonuçlar ve iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilmeye olanak tanımaları nedeniyle işçilerin daha lehinedir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

BELIRLI SÜRELI İŞ AKİDLERİ İÇIN OBJEKTIF KOŞULLAR

- İşin Belirli Süreli Olması

İş akdinin yapılması sırasında işin ne kadar süreceğinin bilindiği veya bilinebildiği ya da öngörülebildiği iştir. Ör; Kış olimpiyatlarında çalıştırılmak üzere işçi alınması

- Belirli Bir İşin Tamamlanmasına Yönelik Olması

Örneğin; bahçe düzenlenmesinin yaptılılması, yıkılan duvarın onarım işi

- Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

İşletmenin normal faaliyetine dahil olmayan veya sürekli devam etmekte olan mutad durumun dışında bir olgunun ortaya çıkmasına binaen geçici olarak işgücüne ihtiyaç doğabilir. Ör; hamilelik, hastalık

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- Kanundan Kaynaklanan Belirli Süreli İş Akitleri

Burada ayrıca objektif nedenlerin bulunması gerekli değildir.

ÖR; Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na göre; bu kurumlarda çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile yapılacak iş akitleri 1 yıl sürelidir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- Yazılı şekilde yapılırlar.
- İK m.8/2?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ZINCIRLEME İŞ AKITLERI

- İK m. 11/2-3;

- *"Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste yapılamaz. Aks halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar."*

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- İK m.5;

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

- İK m. 12/1;

"*Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz."*

= Farklı işlem yasağı

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

AZAMI SÜRELI İŞ AKITLERI

- Tarafların azami bir süre belirledikleri ve bu süre içinde sözleşmeyi süreli fesih yoluyla feshetme hakkını saklı tuttukları sözleşmelerdir.
- Belirlenmiş olan azami süre içinde iş akdini süreli fesih yoluyla sona erdirebileceklerinden dolayı, bu sürenin sonuna kadar bu sözleşmelere belirsiz süreli iş akitlerine uygulanan hükümler uygulanır.
- Azami sürenin sonunda ise bu sözleşme sona ereceğinden dolayı bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi için İK m.11/1' de belirli süreli iş sözleşmeleri için şart koşulmuş objektif nedenlerin bulunması gerekir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ASGARI SÜRELI İŞ AKITLERI

- Tarafların asgari bir süre belirledikleri ve bu süre içinde sözleşmeyi süreli fesih yoluyla sona erdiremeyecekleri, süre geçtikten sonra bu yola gidebilecekleri yönünde kararlaştırmış oldukları sözleşmedir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ŞARTA BAĞLI İŞ AKITLERI

- Tarafların yapmış oldukları iş akdinin tümünün ya da bir kısmının hüküm ve sonuç doğurması geciktirici bir şartın gerçekleşmesine (geciktirici şart) bağlanabileceği gibi, hüküm ve sonuçlarının doğuran bir sözleşmenin sona ermesi ileride meydana geleceği şüpheli bir olgunun (bozucu şart) gerçekleşmesine bağlanabilir.

- Geciktirici şart olarak belirlenen husus hukuka aykırı ise sözleşme, bozucu şart olarak belirlenen husus hukuka aykırı ise şart geçersiz sayılır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

DENEME SÜRELI İŞ AKITLERI

- Sözleşmenin tarafları sözleşme ile kesin olarak bağlanmadan önce karşılıklı olarak bir deneme süresini öngörmüş oldukları sözleşmedir.
- Taraflar sözleşmeye deneme süresi koyup koymamakta serbesttirler.
- İK m.15/1' e göre deneme süresi en çok 2 ay olabilir, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar çıkarılabilir.
- Taraflarca daha uzun bir deneme süresinin kararlaştırılmış olması halinde, TBK m. 27/2 uyarınca, iş akdinin tümünün ya da deneme kaydının geçersiz sayılması söz konusu olmamalı, kısmi geçersizlik yaptırımı uygulanarak sadece süreye ilişkin hüküm geçersiz kabul edilmeli ve yasadaki 2 aylık süre uygulanmalıdır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ SÖZLEŞMESINDE İK M. 15' E AYKIRI OLARAK DENEME SÜRESI 3AY OLARAK KARARLAŞTIRMIŞLARDIR. SÖZ KONUSU IŞ SÖZLEŞMESININ AKIBETI?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ SÖZLEŞMESINDE İK M. 15' E AYKIRI OLARAK DENEME SÜRESI 1 AY OLARAK KARARLAŞTIRMIŞLARDIR. SÖZ KONUSU IŞ SÖZLEŞMESININ AKIBETI?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

TOPLU IŞ SÖZLEŞMESINDE DENEME SÜRESI 4 AY, IŞ AKDINDE DE 1 AY OLARAK BELIRLENMIŞSE HANGI SÜRESININ UYGULANMASı GEREKECEKTIR? NEDEN?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

SÖZLEŞME TARIHI 05.04.2014, IŞÇININ FIILEN IŞE BAŞLAMA TARIHI ISE 06.04.2014' TÜR. DENEME SÜRESI HANGI TARIHTEN ITIBAREN IŞLETILECEKTIR?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

TARAFLAR DENEME SÜRESI IÇINDE SÖZLEŞMEYI HERHANGI BIR YÜKÜMLÜLÜK ALTıNDA OLMAKSıZıN DILEDIKLERI ZAMAN SONA ERDIREBILIRLER.

İK m. 15/2;

"Deneme süresi içerisinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilirler. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır."

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

DENEME SÜRESI GEÇIRILDIKTEN SONRA, IŞÇININ ILERIDE GERÇEKLEŞECEK OLAN TÜM KıDEME BAĞLı HAKLARıNıN HESAPLANMASıNDA DENEME SÜRESI DE GÖZ ÖNÜNDE TUTULACAKTıR.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

TAKıM SÖZLEŞMESI  KITLERI

- İK m. 16/1;

  "*Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.*"

- Takım sözleşmeleri yazılı olarak yapılır ve sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.
- İşveren ile takım kılavuzu arasında sözleşme takım sözleşmesinin yapıldığı anda, diğer işçilerle yazılı işçilerden her birinin işe başladığı anda kurulmuş olur.

İŞÇI IŞE BAŞLAYıNCA TAKıM KıLAVUZU IŞVERENE KARŞı TAAHHÜDÜNÜ YERINE GETIRMIŞ OLURKEN, BAŞLAMAZLARSA 3. KIŞININ FIILINI TAAHHÜT EDEN KIŞI GIBI IŞVERENE KARŞı ZARARı GIDERMEKLE YÜKÜMLÜDÜR.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ÜCRETLERIN TAKıM KıLAVUZUNA ÖDENMIŞ OLMASı IŞVERENI SORUMLULUKTAN KURTARMAYıP, HER BIRINE AYRı AYRı ÖDENMELIDIR.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

MEVSIMLIK İŞ AKITLERI

- Faaliyetin yılın sadece belli bir dönemlinde sürdürüldüğü ya da tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte faaliyetin yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik işlerdir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

KISMI SÜRELI İŞ AKDI

- İK m.13/1;

"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir."

"Önemli ölçüde az" kavramı, İK gerekçe ve ÇSY' ne göre;

"*İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır."*

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- Belirli süreli çalışan içiler açısından olduğu gibi, kısmi süreli çalışan işçiler açısından da farklı işlem yapma yasağı söz konusudur.

- Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İşçi A, X Ltd.Şti' de haftalık 18 saat, Y Ltd.Şti' de 6 saat, M Ltd. Şti' de 25 saat çalışmaktadır. Böyle bir çalışma mümkün müdür?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

KISMI SÜRELI İŞ AKITLERININ ÖZEL TÜRLERI

- Başka (Yan) İşte Çalışma
- Çağrı Üzerine Çalışma
- İş Paylaşımı

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ÇAĞRI ÜZERINE ÇALIŞMA



- Taraflar işçinin zaman dilimi içinde ne kadar süre ile çalışacağını kararlaştırmadıkları takdirde, haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kararlaştırılmış sayılır.
- Çağrı üzerine çalıştırılmak üzere belirlenen sürede işçi çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.
- İşveren çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az 4 gün önce yapmak zorundadır.
- Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az 4 saat üst üste çalıştırmak zorundadır.
- Yazılı yapılmalıdır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ PAYLAŞIMI

- Esas itibariyle tam gün çalışılan bir işyerinde iş, iki veya daha fazla işçi tarafından paylaşılmaktadır.
- Bu sözleşmenin tarafları sınırsız ve genel olmamak koşuluyla, zaman açısından veya belirli hallerle sınırlı olmak üzere bu sözleşmede yerine geçme borcunun var olduğunu kararlaştırabilirler.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

EVDE ÇALIŞMA

- TBK m. 461 vd;

  "Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında üstlendiği sözleşmedir."

- Evde çalışanlar işverenin iş organizasyonuna katkıda bulunmakla birlikte eğer bağımsız bir girişimci niteliği taşıyorlarsa işçi sayılmazlar.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

TELE ÇALIŞMA

- Bu sözleşme işle, işyeri ile arasında elektronik iletişim ağı bulunan bir (uydu) büro ya da evde iş görme borcu yerine getirilmektedir.

- Evde çalışanlara göre işverenle daha sıkı bir bağımlılık içindedirler.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

PAZARLAMACILIK SÖZLEŞMESI

- TBK m. 448-460;

"Pazarlamacılık sözleşmesi, pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir."

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

PAZARLAMACILIK SÖZLEŞMESININ KURULMASI

- Pazarlamacı aracılık yapılacak işlemleri sürekli olarak yapmak üzere sözleşmeyi kurmuş olmalıdır.
- Yazılılık geçerlilik koşulu değildir.
- Belirli ya da belirsiz süreli olarak kurulabilirler.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

PAZARLAMACININ HAKLARI

- Aksine anlaşma olmadıkça sadece işlemlere aracılık etme hakkına sahiptir. İşlem yapmaya da yetkili kılınmışsa,tahsilat ve ödeme günlerini değiştirebilmesi için özel yetki verilmelidir.
- İşveren sabit bir miktar ya da bu miktarla birlikte komisyondan oluşan bir ücret ödemekle yükümlüdür.
- Pazarlamacıya belirli bir pazarlama alanında ya da belirli bir müşteri çevresinde tek başına faaliyette bulunma yetkisi verilebilir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- BK m. 453/2;

  “Sözleşmenin pazarlama alanı ya da müşteri çevresine ilişkin hükmünün değiştirilmesini gerektiren bir sebep varsa işveren, söz konusu hükmü, sözleşmede fesih bildirim süresi öngörülmüş olsa bile, bu süreye uymadan tek taraflı olarak değiştirebilir; ancak bu durumda pazarlamacının tazminat ve hizmet sözleşmesini haklı sebeple sona erdirme hakkı saklıdır.”

Bu hüküm İK m. 22’ nin bir istisnasını teşkil eder.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- Aracılık yapılan işlemin işveren ile müşteri arasında geçerli olarak kurulmasıyla pazarlamacının komisyon hakkı muaccel hale gelir.
- Pazarlamacının harcamalarının, tamamen veya kısmen ödenecek olan sabit ücrete veya komisyona dahil edilmesine ilişkin anlaşmalar hükümsüzdür.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

PAZARLAMACININ YÜKÜMLÜLÜKLERI

- Pazarlamacı kendisine verilen talimat doğrultusunda işlem yapmakla yükümlüdür.
- Pazarlamacı kendisine verilen talimat ve yetkileri aşarak işverene zarar verirse, bunu tazmin ile yükümlüdür.
- Pazarlamacının yaptığı işlemlerde müşterilerin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde işverene karşı sorumluluğu ancak sınırlı bir çerçeve dahilinde kabul edilmiştir. Bu çerçeve uyarınca; pazarlamacı kendi müşteri çevresinde işlem yapmış olmalı; pazarlamacının sorumlu olacağı tutar işverenin her işlemde uğrayacağı zararın ¼ ini geçmemeli; pazarlamacı bu yükümlülüğü yazılı olarak üstlenmiş olmalı; bu garanti karşılığında pazarlamacıya ek bir komisyon ödenmesi kararlaştırılmış olmalıdır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

PAZARLAMACILIK SÖZLEŞMESININ SONA ERMESI

- Komisyon, sabit ücretin en az 1/5 ni oluşturuyor ve önemli mevsimlik dalgalanmalardan etkileniyorsa, işveren, bir önceki mevsimin sona ermesinden beri kendisiyle çalışmaya devam eden pazarlamacının sözleşmesini, yeni mevsim sırasında 2 aylık fesih süresine uyarak feshedebilir.
- Aynı koşullar altında pazarlamacı da, kendisini bir önceki mevsim sonuna kadar çalıştırmış ve bundan sonra da çalıştırmaya devam eden işverene karşı, bir sonraki mevsimin başlamasına kadar olan dönemde, 2 aylık fesih süresine uyarak sözleşmeyi feshedebilir.

GEÇICI (ÖDÜNÇ) İŞ İLIŞKISI



- İK m. 7;

"İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur."

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ÖDÜNÇ İŞ İLIŞKISI KURULABILMESI İÇIN GEREKLI ŞARTLAR

- Benzer işlerde çalıştırılma (Holding bünyesindeki şirketlerde ?)
- İşçinin yazılı onayı
  (devir esnasında)
- Kurulan ilişkinin geçici olması
  (en fazla 6 ay, gerektiğinde 2 defa yenilenebilir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ÖDÜNÇ İŞ İLIŞKISININ HÜKÜM VE SONUÇLARı

- İş akdi işverenle devam eder. Geçici işverenle iş akdi kurulmaz.
- İşçi, iş görme borcunu geçici işverene karşı ifa etmekle yükümlüdür. Buna bağlı olan özen borcunu da yerine getirmelidir. İşçinin gerek işverene gerekse geçici işverene karşı sadakat borcu söz konusudur. İtaat borcu söz konusudur.
- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.
- İşverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder.

(ancak işverenler iç ilişkide ücretin kimin tarafından ödeneceği hususunda anlaşabilirler.)

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden..ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.
- Geçici işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede..işçiyi gözetme borcundan..işveren ile birlikte sorumludur.
- Geçici işverenin işçilere karşı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü söz konusudur.
- Her iki işverenin de işçiye karşı eşit davranma borcu vardır.
- İK m.7/4;

"*İşçinin geçici iş sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer haklarına ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.*"

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- Geçici işveren işveren sıfatına sahip olmadığı için sözleşmeyi feshetme hakkı da yoktur. Ancak haklı nedenle fesih nedenleri bünyesinde gerçekleşebilir.
- İşçinin borçlarını yerine getirmemesinden dolayı zararının tazminini isteyebilir.
- Hem işverenin hem de geçici işverenin davranışları işçiye haklı nedenle fesih hakkı verebilir.
- Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK



SENDIKA ÜYELIĞI VE TOPLU IŞ SÖZLEŞMESININ YETKISININ SAPTANMASıNDA HANGI IŞVERENIN IŞYERI DIKKATE ALıNACAKTıR?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İSTISNA 1! GEÇICI IŞVERENIN GÖZETME BORCUNDAN DOLAYı, GEÇICI IŞVERENIN TARAF OLDUĞU TOPLU IŞ SÖZLEŞMESININ DAHA ETKILI IŞ GÜVENLIĞI ÖNLEMLERININ ALıNMASı ÖNGÖRÜLÜYORSA BU TİS' DEN GEÇICI IŞÇI DE FAYDALANACAKTıR.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İSTISNA 2! GEÇICI IŞVEREN IŞÇI KARŞıSıNDA YÖNETIM HAKKıNA SAHIP OLDUĞUNDAN DOLAYı, GEÇICI IŞVERENIN TABI OLDUĞU TİS , IŞÇININ IŞVERENLE ARASıNDAKI IŞ AKDI HÜKÜMLERINE GÖRE IŞÇI ALEYHINE KURALLAR GETIRMEDIĞI MÜDDETÇE UYGULANABILIR.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

GREV VE LOKAVT UYGULAMASıNDA, GREV IŞVERENIN IŞYERINDE YAPıLıYORSA IŞÇININ IŞVERENLE ARASıNDAKI IŞ AKDI DEVAM ETTIĞINDEN DOLAYı IŞÇI BU GREVE KATıLABILIR. GREV GEÇICI IŞVEREN YANıNDA SÖZ KONUSU ISE IŞÇI GREV VE LOKAVTıN UYGULANMASı SıRASıNDA ÇALıŞTıRıLAMAZ. İŞVEREN IŞÇISINI, GREV VE LOKAVT SÜRESINCE KENDI IŞYERINDE ÇALıŞTıRMAK ZORUNDADıR.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ÖDÜNÇ İŞ İLIŞKISININ SONA ERMESI

- Taraflarca belirlenmiş olan sürenin sonunda sona erer.
- İşverenler arasındaki geçici işçi sağlama sözleşmesinin sona ermesiyle sona erer.
- İşverenle işçi arasındaki iş akdinin sona ermesi ile sona erer.
- Sona erdiğinde işçi işverenin işyerine dönmek, işveren de ona iş vermek zorundadır.
- Sona erme durumunda işçinin geri dönmek istemesine rağmen işverenin onu çalıştırmaması işverence iş akdinin duruma göre geçersiz veya haksız feshi sayılır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDİNİN KURULMASI



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

TARAFLARıN EHLIYETI

- Beyan açık olabileceği gibi zımni de olabilir.
- MK' nın ehliyete ilişkin hükümleri uygulama alanı bulur.
- İşveren tüzelkişi olması halinde iş akdi tüzel kişinin yetkili organı (somut işveren) tarafından yapılır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ŞEKIL

- İş akdi kural olarak herhangi bir şekle bağlı olmaksızın sözlü, yazılı hatta örtülü biçimde kurulabilir.

İK m. 8;

"İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir."

- Süresi 1 yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini…. Gösteren yazılı belge vermekle yükümlüdür.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ŞEKLE AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI NEDİR?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

ŞEKLE AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI GEÇERSIZLIK OLACAKTIR. BURADAKI GEÇERSIZLIK IŞ HUKUKUNUN ÖZELLIĞINDEN DOLAYI ILERIYE YÖNELIK BIR GEÇERSIZLIK OLACAKTIR.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

YİBK'NA GÖRE HER DURUMDA, GEÇERSIZLIĞI ILERI SÜRME HAKKıNıN KÖTÜYE KULLANıLıP KULLANıLMADıĞı INCELENMELIDIR.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDI KURMA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI

AY m. 48 uyarınca, herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir.



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDI YAPMA YASAKLARı

- AY m. 50;

"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar."

1. Yaş Küçüklüğü

15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. 14 yaşını tamamlamış olanlar kendilerine uygun eğitimlerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. 16 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler ve çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçilerle iş akdi kurulamaz. 16-18 arası işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği ilgili yönetmelikte gösterilmiştir. Yer altında ve su altında çalışacak işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerle iş akdi yapılması yasaktır.

2. Cinsiyet

Yine ilgili yönetmelikte kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamayacağı gösterilmiştir. Yer altında ve su altında yapılan işlerde de kadınlar çalıştırılamaz.

3. Sağlık Durumu

14-18 yaş arası çocuk ve genç işçilerin işe alınmadan önce ve 6 ayda bir sağlık muayenesinden geçirilmesi zorunludur. Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak tüm işçiler işe girişte ve işin devamında en az yılda bir bu işlere elverişli oldukları yönünde verilmiş muayene raporu olmadıkça bu işlerde çalıştırılamazlar.

4. Yabancılık

Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların TR' de bağımlı ya da bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir.

5. TİS' den doğan yasaklar

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDI YAPMA ZORUNLULUKLARı

1. Özürlüler ve eski hükümlüler

İK m. 50/1;

"*İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde % 3 , kamu işyerlerinde ise % 4 özürlü ve % 2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.*"

X işverenine ait Kayseri' de iki işyeri söz konusu olup her birinde 30' ar işçi çalışmaktadır. Bu işverenin özürlü özürlü çalıştırma yükümlülüğü söz konusu mudur?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İK m. 30/1;

“Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.”

“Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.”

“Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılamaz ve işyerlerindeki işçi sayısının saptanmasında bu işlerde çalışanlar hesaba katılmaz.”

- İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır.
- Bu yükümlülüklere uymayan işverenler hakkında idari para cezaları öngörülmüştür.
- Daha önce mevcut olan özel sektör işyerlerinde terör mağduru çalıştırma zorunluluğu kaldırılmış, bu yükümlülük kamuya bırakılmıştır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

2. İşyerinden Malulen Ayrılanlar

İK m. 30/5;

"*Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.*

Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye 6 aylık ücret tutarında tazminat öder."

3. Askerlik veya Yasal Ödev Nedeniyle İşten Ayrılanlar

İK m. 31/son;

"*Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işse almak zorundadır.*

Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan işçiye 3 aylık ücret tutarında tazminat öder."

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

4. Toplu İşten Çıkarılanlar

İK m. 29/6;

"*İşveren toplu işten çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikte iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.*"

5. Hastalık Nedeniyle İşten Çıkarılan Gazeteciler

BİK' na göre; hastalığının 6 aydan uzun sürmesi nedeniyle işten çıkarılan gazeteciler, fesih tarihinden itibaren 1 yıl içinde iyileştiği takdirde isteği halinde tekrar eski işine tercihan alınır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

6. İşçi Kuruluşları Yönetiminde Görev Alanlar

STİSK m. 23;

"*Söz konusu yönetici, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren 1 ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren talep tarihinden itibaren 1 ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.*"

7. TİS' den Doğan Akit Yapma Zorunluluğu

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞVERENIN YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ YERINE GETIRMEMESI

- TBK m. 29' a göre;

  "*Bir sözleşmenin ileride kurulmasına ilişkin sözleşmeler geçerlidir.*"

  Böyle bir sözleşmeden doğan akit yapma zorunluluğu yerine getirilmezse yani borçlu asıl sözleşmeyi yapmazsa, alacaklı mahkemeye başvurarak borçlunun aynen ifaya mahkum edilmesini (asıl sözleşmenin kurulmasını) ve aynı zamanda asıl sözleşmenin konusunu oluşturan hakkın da yerine getirilmesini isteyebilir. Ki bu yönde YİBK mevcuttur.

  Hal böyle iken sözleşmeden doğan akit yapma zorunluluğuna bu şekilde çözüm bulunurken, bu zorunluluğun yasadan doğması halinde evleviyetle uygulanır. Yasada tazminat yaptırımı getirilmiş haller dışında işçi ifa davası açabilir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDININ HÜKÜMSÜZLÜĞÜ

- Akdin kurucu unsurları olan karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları yokluğu.(yokluk)
- Hukuka aykırılık (emredici hukuk kurallarına, kişilik haklarına, kamu düzenine aykırılık)
- Ahlaka aykırılık
- İmkansızlık

Burada ileriye yönelik bir geçersizlik söz konusu olup, bunun için de geçersizliğin sonradan anlaşılması gerekir. Ancak TBK' daki bu şartın uyarlanması gerekir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDININ KISMI GEÇERSIZLIĞI

TBK m. 27/2;

"Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur."

Amaç sözleşmenin ayakta durmasını sağlamaktır.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ AKDININ İPTALI

- Hata
- Hile
- Tehdit

- 1 yıllık süre söz konusudur.
- İptal haklarını kullanmamış olsalar da tazminat hakları mevcuttur.

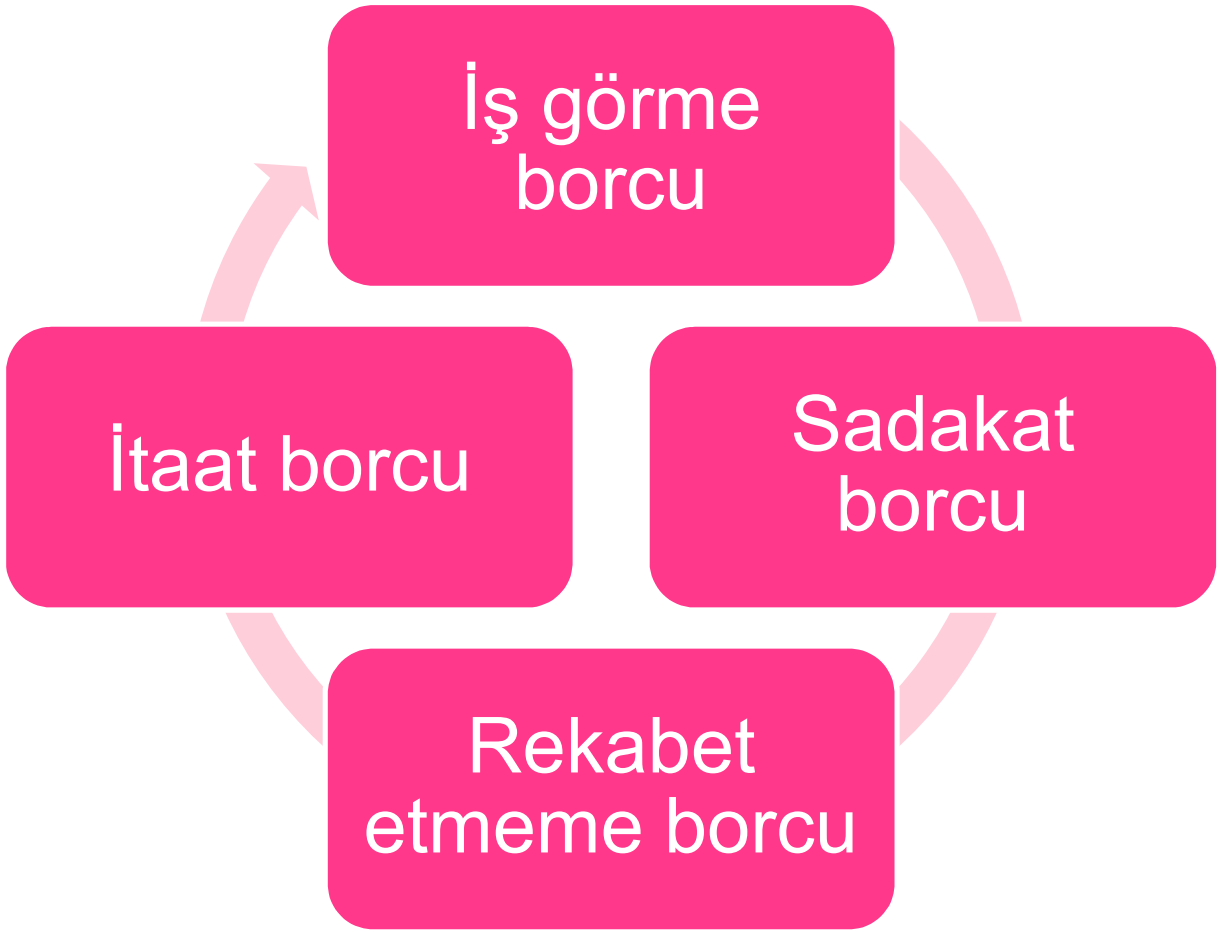
Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ AKITLERINE UYGULANACAK HUKUK

- Öncelikle söz konusu ilişkin, sözleşmenin iş akdi olup olmadığı lex foriye göre tespit edilecektir.
- İşçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri saklı kalmak şartıyla tarafların seçmiş oldukları hukuk uygulanacaktır.
- Tarafların seçmiş oldukları bir hukuk söz konusu değilse, işçinin mutad işyeri hukuku uygulanacaktır.
- Taraflar hukuk seçimine giderken, sosyal kamu düzeni kuralları açısından ancak işçinin daha lehine sonuçlar doğurabilecek bir hukuk seçimine gidebilecekler, daha aleyhe sonuçlar doğuracak hukuk seçimine gidemeyeceklerdir.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞÇİNİN BORÇLARI VE SORUMLULUĞU



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

1. İŞ GÖRME BORCU

- İşçinin işi, bizzat kendisinin yapması

  İşçi başka bir kişi aracılığıyla bu borcunu yerin getiremeyeceği gibi bu borç işçinin ölümü halinde mirasçılarına da geçmez.

- İş görme ediminin devri

  Taraflar bu hususta anlaşabilecekleri gibi durumun gereğinden de anlaşılabilir. Geçici olarak devredilebileceği gibi sürekli olarak da devredilebilir. İşçinin bir ifa yardımcısı söz konusu ise, ifa yardımcısı ile işveren arasında bir iş akdi kurulmuş sayılmaz.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

- İş akdinin devri

İK' da konu ile ilgili düzenleme yoktur. TBK 429;

"Hizmet sözleşmesi ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işleriyle, devralan bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır."

İŞ GÖRME EDIMININ DEVRI ILE IŞ AKDININ DEVRI ARASıNDA NE GIBI BIR FARK SÖZ KONUSUDUR?

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ GÖRME EDIMININ DEVRINDE YENI IŞÇI ILE IŞVEREN ARASıNDA, IŞÇININ KIŞILIĞI ÖNEM TAŞıDıĞıNDAN DOLAYı YENI BIR SÖZLEŞME KURULMUŞ OLURKEN, IŞ AKDININ DEVRINDE YENI BIR IŞ AKDI OLMAYıP ESKI IŞ AKDININ DEVAMıDıR.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞIN TÜRÜ VE KAPSAMı

İş akdinde iş açık bir şekilde belirlenmişse, işçinin iş görme borcu sadece somut bir biçimde kararlaştırılmış bu iş türünü kapsar. Sözleşmede yapılacak iş bir meslek veya meslek dalı olarak belirlenmişse, işveren o mesleğin veya meslek dalının kapsamına giren her türlü işin görülmesini işçiden isteyebilir. Yapılacak iş vasıfsız işlerde olduğu gibi genel biçimde belirlenmişse, işçi dürüstlük kuralları çerçevesinde kendisinden istenilecek işi yapmakla yükümlüdür.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞIN YAPıLACAĞı YER

- İş genellikle işyerinde yapılmakla birlikte, iş görme ediminin işyerinin sınırları dışında da yerine getirilmesi mümkündür.

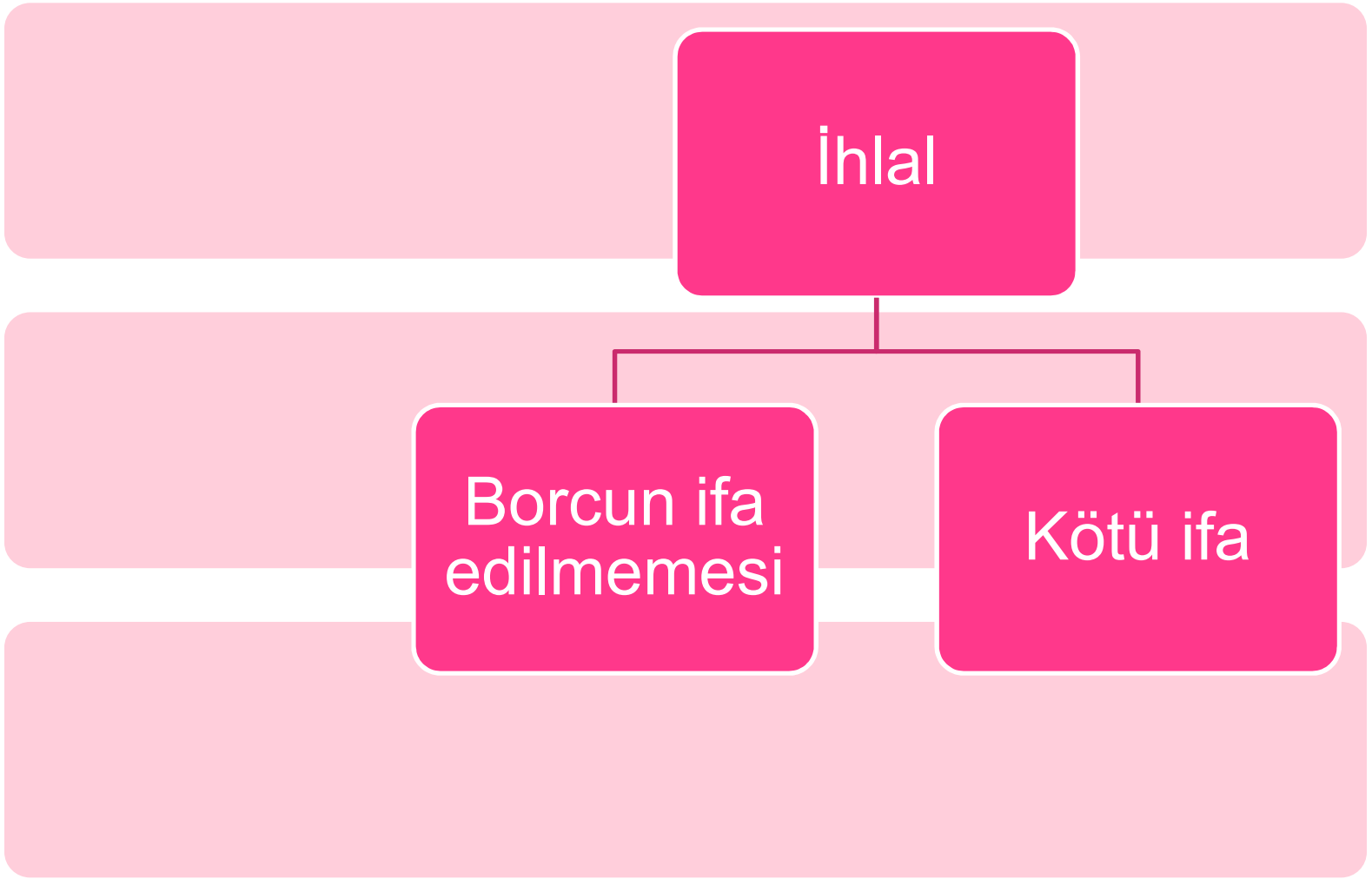
Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞIN ÖZENLE YAPıLMASı

- Özen borcu işçi açısından bağımsız bir borç olmayıp, iş görme edimine bağlı bir yan edim yükümüdür.

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ GÖRME BORCUNUN IHLALI



Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ GÖRME BORCUNUN IFA EDILMEMESI

- Tazminat
- Ücretinden yoksun kalma
- Disiplin cezası
- İhbar tazminatı
- İşten çıkarma
- …..

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

İŞ GÖRME BORCUNUN KÖTÜ IFASı

TBK m. 400;

"İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur."

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK

2. İTAAT BORCU

BK m. 399;

"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar."

İşin görülmesine ilişkin talimata aykırılık; iş görme borcuna aykırılık

İşçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara aykırılık;itaat borcunun ihlali

Arş. Gör. Aslıhan KAYIK