27.12.2018

Final 5. Ders

PRATİK ÇALIŞMA

OLAY 1:

(A), inşaat işkolunda faaliyet gösteren ve toplamda 50 işçisi bulunan Z Yapı A.Ş.'de 30.09.2010 tarihinden bu yana belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaktadır. 20.03.2015 tarihinde işçi (A)'ya işvereni (Z) tarafından, kıdem ve ihbar tazminatlarını alarak işten ayrılması önerilmiştir. (A) bu talebi kabul etmiştir. Bunun üzerine, (A)'nın kıdemine uygun kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi suretiyle taraflar arasındaki iş ilişkisi sona erdirilmiştir. (A) kıdem ve ihbar tazminatlarını tam olarak aldığını belirterek ibraname imzalamıştır. Buna karşılık 30.03.2015 tarihinde (A) iş mahkemesine başvurarak, işveren tarafından iş sözleşmesinin geçersiz olarak feshedildiği gerekçesi ile işe iade davası açmıştır.

Aynı işyerinde 20.11.2008 yılından bu yana çalışmakta olan taşeron (T)'nin işçisi (B) de iş sözleşmesini kıdem ve ihbar tazminatını alarak sona erdirmek istediğini bildirmiş ancak talebi kabul edilmemiştir. Buna tepki olarak yönetici ile sözlü tartışmaya giren (B)'nin iş sözleşmesi (T) tarafından bildirimsiz olarak derhal feshedilmiştir. Bunun üzerine (B) tarafından işe iade davası açılmıştır.

Z Yapı A.Ş.'de 15.01.2015 tarihinden bu yana çalışmakta olan (C)'ye ise performansı yetersiz bulunduğu gerekçesiyle 20.03.2015 tarihinde 27.03.2015 tarihinde hüküm doğurmak üzere fesih bildiriminde bulunulmuştur. 27.03.2015 tarihinde (C)'nin bir haftalık ücreti peşin ödenerek iş akdi sona erdirilmiştir. (C) işe iade davası açmak istemektedir.

1. (A)'nın iş sözleşmesi ne şekilde sona ermiştir. (A) işe iade talep etmekte haklı mıdır?

Yargıtay, ikalenin olabilmesi için diyor ki; işçinin makul yararının karşılanmış olması gerekir. Makul yarardan anlaşılması gereken işçi, iş güvencesinden yararlanan bir işçi ise ihbar ve kıdem tazminatı yanında iş güvencesi tazminatının da karşılanıyor olması gerekir. İş güvencesinden yararlanmayan bir işçi ise ihbar kıdem işsizlik sigortasından yararlanamayacağı için işsizlik sigortasından alacağı ödeneğin karşılanmış olması gerekir.

Bu soruda buna bağlı olarak şunu tespit etmek gerekir. İşe iade davasının koşullarını sayarken;

1-İş güvencesinden yararlanmanın ölçüsü olan 30 ve daha fazla işçi çalıştırma olayda gerçeklemiştir. 50 işçi çalışıyor, bu işçi iş güvencesine tabi bir işçidir.

2-6 aydan fazla kıdemi olması gerekir. 2010 yılında çalışmaya başlamış, 2015'e kadar beş yıl geçmiş,

3-Belirsiz süreli bir iş sözleşmenin varlığı gerekmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaktadır.

4-Yasada sayılan işveren vekillerinden olmamak gerekir. Buna dair bir bilgi olayda yok, sadece işçi olduğu belirtilmiştir.

5-Son koşul hak düşürücü süre içerisinde davanın açılmış olması gerekir. Burada 2015 yılında henüz zorunlu arabuluculuk yoktu, feshin tebliği tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde davanın açılması gerekir. Bugün ise fesih tarihinin tebliğinden itibaren 1 ay içerisinde zorunlu arabuluculuğa başvurulmuş gerekir.

Demek ki iş güvencesinden yararlanan bir işçi var. İkale teklifi burada işverenden gelmekte, işçi kıdem ve ihbarı kabul ediyor ancak ikale olması için Yargıtay'ın aradığı kriterler arasında makul yarar söz konusu olduğu için makul yararının tam olarak karşılanmamış olması sebebiyle burada bir ikalenin varlığından söz edilmez.

Burada olan işveren tarafından yapılmış bir fesih vardır. İşveren tarafından yapılmış bir fesihte dava açılabilir. Dolayısıyla işe iade davası açılabilir.

2. İşçi (A)'nın kıdemine uygun olarak tabi olduğu ihbar süresi nedir? Tarafların bu konuda yasada belirtilen süreden farklı ihbar süresi kararlaştırmaları mümkün müdür?

Farklı ihbar sürelerinin kararlaştırılması mümkündür. Fakat Yargıtay; bu görüşü işçinin uyması gereken sürenin işverenin uyması gereken ihbar süresinden uzun olamayacağı kararı verildiği için eğer böyle ise kararlaştırma yani işçinin süresi daha uzun, işverenin süresi daha az ise bunların işverenin süresine eşitlenmesi gerekiyor. Tam tersi ise işçinin uyması gereken süre daha az, işverenin uyması gereken süre daha uzun ise Yargıtay bunun geçerli olduğunu kabul etmektedir.

Ama doktrinde bir görüşe göre Borçlar Kanunu'nun da bu sürelerin arttırılması durumunda eşit olmaları gerektiğinden söz edildiği için doktrinde bu sürelerin işçi ve işveren bakımından farklı olamayacağı yönünde görüş devam etmektir. Sonuç olarak Yargıtay'ın görüşü farklı ihbar sürelerinin kararlaştırılabileceği yönündür.

3. (T)'nin yapmış olduğu fesih türü ve sebebi nedir? (B)'nin bu feshe karşı işe iade davası açma hakkı bulunup bulunmadığını, dava açma hakkı varsa hangi koşullarda ve ne kadar süre içerisinde bu davayı açabileceğini değerlendiriniz. (B)'nin işverenden diğer ödeme ve tazminatları ve bu tazminatları hangi işverenden talep edilebileceğini açıklayınız.

(T) taşeron olduğu için ve taşeron asıl işverene ait işyerinde iş yapmakta fakat işe iade davasının koşullarının değerlendirilmesi konusunda (T)' nin iş yerinde 30 ve daha fazla işçi alması gerekir.

Yani her bir işveren açısından işe iade davası koşulları ayrı ayrı değerlendirilmek durumundadır. Dolayısıyla burada (A)'nın (Z) Yapı A.Ş.'de 50 işçi çalışması yeterli değildir. İşe iade davası açabilir denmesi için (T)'nin işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştığını bilmemiz gerekir. Yani buradaki 50 işçi ölçütünü dikkate almayarak; (T)'nin işyerinde kaç işçi çalıştırdığının bilinmesi gerekir ve 30'dan fazla işçi çalışıyorsa (T) işçisinin kıdemi 6 aydan fazla ise (B) işçinin ve sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesiyle ancak o koşullarda 25. maddenin son fıkrası belirtiyor;

haklı sebebe dayalı fesihlerde de işe iade davası açılabilir. Sebebin haklı olup olmadığına bakacak olursak; m. 25/2 fıkraya göre bir fesih olup olmadığını tespit etmek gerekir.

❖ **m. 25/2 d) :** İşçinin, işverene yahut onun aile üyelerinden birine yahut başka bir işverenin işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

Burada sataşmadan kastedilen tartışmadır. Bu tartışma fiili olabileceği gibi sözlü tartışma şeklinde de olabilir. Ancak Yargıtay; sataşmadan söz edebilmek için burada bir küfür ve hakaret içeren bir sataşmanın olması gerektiğini kabul etmektedir. Yani haklı sebeple feshe neden olabilmesi için burada işçi, işverene küfür yahut hakaret etmiş olmalı şahsiyet haklarına yönelik bir tecavüzün olması gerekir. Aksi halde haklı sebep derecesine ulaşmayan geçerli sebebe dönüştürecek bir feshin varlığından söz etmemiz gerekir. Olayda sadece sözlü tartışmaya girdiği belirtildiği için açıkça hakaretten veya küfürden bahsedilmediği için Yargıtay'ın kabul ettiği ölçüde veya koşullarda bir sataşma olmadığı için burada haklı sebeple fesih yapılmasını gerektirecek bir durumdan söz etmek mümkün değildir denmesi gerekir.

4. (C)'nin işe iade davası açıp açamayacağını ve işverenden hangi tazminat kalemlerini talep edebileceğini açıklayınız.

İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan fesih 1 aylık hak düşürücü sürenin nereden başlayacağını tespit etmek gerekir. 20.03.2015'e kadar bu davanın açılmış olması gerekir. 6 aylık kıdem süresi dolmadığı için işe iade davası açamaz. Burada sadece 2 aylık kıdemi olan bir işçi olduğu için onun işe iade davası açması mümkün değildir. İşçinin, performansının yetersiz olmasının başka bir işçiyle karşılaştırılması gerekir. Performansa dayalı fesihlerde performans değerlendirme kriterlerinin işçiye bildirilmesi gerekmektedir. Ayrıca işçinin performansında sürekli bir düşüş olması gerekir eğer böyle bir süreklilik yoksa performans yetersizliğine dayalı fesih olamaz. Ancak bütün bunların geçerli sebep olduğunu işveren ispat etmek zorundadır.

- Bu olayın başka bir varsayımına bakacak olursak; işçinin 2 ay kıdemi var ama değişen taşeronlar yanında çalışmışsa diğerleriyle birlikte toplayacak mıyız?

❖ **m. 6/2:** Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Değişen alt işverenler yanında örtülü bir işyeri devri varsa Yargıtay'ın kabul ettiği gibi burada işçinin kıdeminin; ilk alt işveren yanında çalışmaya başladığı tarihten, son alt işverenin yanına geldiği tarihe kadar birleştirilmesi gerekir. Dolayısıyla bu süre 6 ayı aşmışsa pekâlâ işçinin iş güvencesinden yararlanıp son alt işverene karşı işe iade davası açabileceğini kabul edilmesi gerekir. Son alt işveren çünkü mevcut işveren odur.

- Bir başka varsayım ise; (C) işçisi değişen 2 aylık hep alt işverenler yanında çalışmıştır.

A 2 ay

B 2 ay

C 2 ay

D 2 ay sözleşme feshedildi. Bu işçi işe iade davası açabilir mi?

30 işçi / Belirsiz Süreli

Örtülü iş yeri devri İş Kanunu m. 6 ilk işverenin yanında işe başladığı tarih esas alınmak üzere sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar süresi dikkate alınarak işçinin 8 aylık kıdemi varıdır. Dolayısıyla işe iade davasının kıdem koşullarından olan 6 aylık süreyi sağlamıştır. Aynı zamanda 30 işçi ölçütü bu işyeri bakımından da geçerli ise son durum 30 işçi ve belirsiz süreli sözleşme varsa işçi işveren (B)'ye karşı işe iade davası açabilir.

OLAY 2:

(A) A.Ş. toplamda 120 işçi çalıştıran ve tekstil işiyle uğraşan bir şirkettir. Şirketin (B) A.Ş.'den 31.01.2014 tarihinde devraldığı İzmir işyerinde 25.09.2012 yılından bu yana pazarlama departmanında çalışmakta olan (S) ve (T) ile devir sonrası kendi işyerinde naklettiği (Y)'nin iş sözleşmeleri, her ay yazılması gerekli raporları zamanında tamamlayamadıkları ve işe sık sık geç gelerek işlerini savsakladığı gerekçeleriyle 10.03.2015 sona erdirilmiş ve ihbar süresi verilmeyerek ihbar tazminatını ödenmiştir. (S) ve (T) bu feshe karşı feshin uygun yapılmadığı gerekçesiyle işe iade davası açmıştır. İşe iade davası sonucunda, mahkemece feshin geçersizliğine ve iki işçinin de işe iadesine karar verilmiştir. İşyerinden ayrıldıktan hemen sonraki gün yeni bir iş yerine giren (S) kararın tebliği üzerine işe iade için başvurmuş, işveren tarafından "boşta geçen bir süre bulunmadığı için herhangi bir ödeme yapılmadan'' işe başlatılacağı cevabı verilmiştir. İşten çıkarıldıktan sonra iş bulamayan (T)'ye ise bir koşul ileri sürmeden işe başlaması önerilmiştir ancak bu arada başka bir işyerinde çalışmaya başlamış olan (T) bu nedenle işe başvurmamıştır.

(Y) ise kıdem tazminatı talebi ile dava açmıştır. (Y)'nin (A) A.Ş.'de çalışma tarihleri, 01.01.2005 – 01.07.2005, 15.03.2007 – 15.09.2007, 25.05.2009 – 25. 11.2009 ve son olarak 25.09.2010 – 10.03.2015'dir.

(S)'nin işe sözleşmesinin sona erdirilmesi üzerine boşalan pozisyon için (A) A.Ş. tarafından iş ilanı verilmiş, bu ilana başvuran adaylarla görüşme yapıldıktan sonra yüksek lisansını ve iş tecrübelerini belgeleyen (İ) ile iş sözleşmesi yapılmıştır. Bir yıl sonra yetersizliği nedeni ile şüphe uyandıran (İ) hakkında araştırma yapılmış ve (İ)'nin sunduğu belgelerin sahte olduğu anlaşılmıştır. Bunun üzerine işveren iş sözleşmesini feshetmiştir.

SORULAR

1. (S) ve (T)'nin iş sözleşmesi hangi sebebe dayanılarak sona erdirilmiştir? Söz konusu fesih haklı ya da geçerli bir fesih midir?

İşçilerin yazılması gereken raporları zamanında tamamlayamamaları ve işe sık sık geç gelmelerinin geçerli sebep olduğu yasanın gerekçesinde de gösterilmiştir. İşçinin yetersizliği veya davranışları sebebiyle iş sözleşmelerinin feshi için geçerli sebeple fesih olsa bile önceden m. 19/2 fıkrasına göre mutlaka işçilerin savunmasının alınması zorunludur. Sadece savunmasının alınmamış olmasından dolayı fesih geçersizliğine karar verilir. Ya da yazılı yapılması gereken fesih yazılı yapılmamışsa veya yazılı yapılmış ama fesih sebebi açık gösterilmemişse hiçbir şey bakılmaksızın sadece bu sebeplerle feshin geçersizliğine, işçinin işe iadesine karar verilmesi gerekir.

2. (S)'nin iş başvurusu ve işverenin cevabını değerlendiriniz.

Mahkeme feshin geçersizliğine ve işin iadesine karar vermekte işçi de bunun üzerine feshin kendisine tebliğ tarihinden itibaren 10 iş günü içerisinde işverene başvurup 'beni işe al' demesi gerekir. İşveren m. 21/3 fıkrasına kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar ücret ve ödenir. Burada boşta geçen süre denmekte ama yasa hiçbir şekilde işçinin başka bir işyerinde çalışmasını yasaklamadığı için işçi başka bir işyerinde çalışıyor olsa bile feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleştiği ve kendine tebliğ edildiği tarihten itibaren 10 iş günü içerisinde işçi başvurmuşsa işveren dört aylık sürenin ücretini mutlaka ödemek zorundadır.

Yani işçinin başka bir işyerinde çalışıp çalışmadığı bu tazminatın ödenmesi bakımından kalan bir şekilde ölçüt olarak dikkate alınamaz. Buradaki tek ölçüt 10 iş günlük süre içerisinde işçinin başvurup başvurmadığıdır. Eğer başvurmamışsa fesih geçerli bir feshe dönüşür. Onun için işverenin böyle bir şey ileri sürerek işe başlatacağını söylemesi mümkün değildir. Eğer böyle bir durum olursa o zaman işveren tarafından işe başlatılmadığı için hem 4 aylık ücretini hem de 4 ve 8 ay arasında mahkemenin hükmedeceği tazminatı talep etme hakkına sahiptir.

3. İşe iade kararı sonucunda (T)'nin işe başvurmamasını değerlendiriniz.

2. soruda değerlendirilmesi yapıldı. Fesih geçerli feshe dönüşür.

4. İşe iade kararı sonucunda mahkeme tarafından nelere hükmedilebilir? İşyerini devreden (B)'nin bir sorumluluğu olur mu? Açıklayınız.

1- İşçinin işverene başvurmaması durumunda işe iade davası sonuçsuz kalır. Fesih, geçerli feshe dönüşür.

2- İşçi, işverene başvurdu. 10 iş günlük süre içerisinde işveren tarafından başlatılırsa işe sadece 4 aylık ücreti ödenir.

3-İşveren tarafından işe başlatılmaz ise hem 4 aylık ücreti hem de 4 ile 8 ay arasındaki tazminata hak kazanır.

5. (S) ve (T) kıdem tazminatına hak kazanırlar mı? Bu kıdem tazminatından hangi işveren ne ölçüde sorumlu olur?

Kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için; m. 25/2 dışındaki hallerde kazanabilir. O nedenle geçerli sebeple yapılmış bir fesih olduğu için kıdem tazminatına hak kazanmaları gerekir.

Burada bir işyeri devri olduğu için işverenin kıdem tazminatından sorumluluğuna bakacak olursak; devreden ve devralan işverenin buradaki sorumluluğun iki yıl süreyle sınırlı olmasına ilişkin işyeri devrinde uygulanan kural; kıdem tazminatının 14. maddede özel bir düzenleme vardır. Bu iki yıllık sınırlamayı kıdem tazminatı bakımından yasa uygun görmüyor. Dolayısıyla müteselsilen sorumluluk her iki işveren bakımından da devam ediyor. Ancak elbette ki devreden işverenin sorumluluğu işçinin kendisinde çalıştığı süre ve ücret seviyesinde sınırlı olmak üzere söz konusudur.

6. (Y)'nin kıdem tazminatı hakkına esas hizmet süresi nedir? (Y)'nin 25.11.2009 tarihindeki çıkışının İş Kanunu 25/II'den yapılmış olması halinde cevabınız değişir mi? Açıklayınız.

Aynı işverene ait iş yerinde aralıklarla çalışmış olmak İş Kanunu m. 14 gereği bu sürelerin birleştirilmesini yasa öngörmektedir. Ancak bu birleştirmeye Yargıtay farklı şekilde diyor ki; önceki dönem tasfiye edilmişse yani kıdem tazminatı ödenmişse bu tarihteki kıdem hesaplamada dikkate alınmaz.

Yani kendisine ödenmişse bu dönemin ikinci kıdem tazminatına hak kazandıran haller bakımından dikkate alınması mümkün değildir. Hâlbuki doktrinin büyük çoğunluğu; tüm süreleri birleştirilir ve son hizmet akdinin sona erdiği tarihteki son ücret seviyesi üzerinden kıdem tazminatı ödenir.

Buradaki olayda; her bir dönem açısından bakılması gereken işçi kıdem tazminatına hak kazanıyor mu, mesela; ilk dönemde iki aylık süre var kazanması mümkün değil, ikinci ve üçüncü dönemde de bir yıllık çalışma süresini doldurmadığı için kıdem kazanması mümkün değildir. Sadece son dönemde kazanılması mümkündür.

Yargıtay'ın görüşüne göre bu sürelerin birleştirilebilmesi için önceki dönemde sözleşmenin kıdem tazminatına hak kazandırır şekilde sona ermiş olması gerekir.

Yani şu şekilde önceki dönemlerde kıdem tazminatına hak kazandırır şekilde sona ermemişse bu süreler birleştirilemez.

Bu kural kamu kurum ve kuruluşlarında işçinin emekli olması durumunda söz konusu iken Yargıtay bu kuralı genişletmiştir. Özel işyerlerinde, her türlü iş yeri için aynı işverenin aynı işyerinde veya farklı işyerlerinde işçinin aralıklarla çalışması söz konusuysa kıdem tazminatına esas sürenin hesaplanması bakımından bunların birleştirilebilmesi için önceki döneminde kıdem tazminatına hak kazandırır şekilde son verilmiş olması gerekir. Eğer bu şekilde bir sona erme yoksa, birleştirme yapılması mümkün değildir.

Bu olayda da birleştirme yapılamaz. Çünkü önceki dönemlerde de sözleşme zaten hep 2 ay, 3 ay şeklinde yani 1 yıllık süre dolmadan sona erdirilmiştir. Bunlarda kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olmadığı için sadece son dönemin dikkate alınarak hesaplanması mümkündür. İş Kanunu 25/2'ye göre fesih yapılması sonucunda; yukarıda belirtilen durumun kullanılması gerektirir. 25/2'ye göre yapılan fesihlerde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Dolayısıyla bu sürenin kıdem tazminatının hesaplanması bakımından dikkate alınması mümkün değildir.

7. İşçi (İ)'nin sözleşmesi hangi sebeple feshedilmiştir? Fesih sebebini, feshin bildirim süresi ve koşulları ile geçerliliğini tartışınız.

Burada sözleşme yapılırken işçi yüksek lisans yaptığına, iş tecrübesi olduğuna ilişkin birtakım belgeler sunmuş ve ardından bu belgelerin sahte olduğu anlaşılmıştır.

❖ **m. 25/2 a):** İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler ve sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

Sözleşmenin haklı sebeple feshine neden olacak bir durumdur. Dolayısıyla işveren bu sebebi öğrendiği tarihten itibaren 6 iş günü içerisinde sözleşmeyi feshetmek suretiyle sona erdirebilir. Altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanamaz.

OLAY 3:

Baba Ahmet, Anne Ayşe ve çocukları Ali, Ömer, Fatma'dan oluşan ÇALIŞKAN Ailesi, Ömer'in üniversite kazanması sebebiyle İzmir'e göç etmişlerdir. Yerleşmelerinin hemen ardından da tüm aile bireyleri çalışmaya başlamıştır.

Ahmet İzmir'de bir tekstil fabrikasında ustabaşı olarak çalışan hemşerisi Cüneyt tarafından iş yerine gece bekçisi olarak 11 aylık bir sözleşmeyle alınmıştır. Ahmet bu duruma üzülüp bir yıl sonra ne yapacağına dair endişe edince, Cüneyt "Merak etme herkesin sözleşmesi bu şekilde. 11 ayın sonunda sözleşmelerimiz yenileniyor." diyerek onu teselli etmiştir. Anne Ayşe, en büyük çocuğu kızı Fatma'yla birlikte evde örgü örüp, nakış işleyip bunları çeyizcilere, apartman sakinlerine ve onların arkadaşlarına satmaktadırlar. Ömer ise, dersler başlayana kadar bir restoranda çalışmaya başlamıştır. Bahşişlerden çok memnun kalan Ömer, bundan sonra üniversite yaz tatiline girdiğinde orada çalışacağına dair patronuyla anlaşmıştır.

En küçükleri ise hem bir meslek öğrenmek hem de cep telefonu harçlığını çıkarmak amacıyla tamircinin yanına girmiştir.

Ahmet fabrikada çalışmaya başlayalı 5 ay olmuş, ancak sadece 2 aylık maaşını alabilmiştir. Bu durum karşısında onu işe alan hemşerisi Cüneyt'e gitmiştir. Eğer ödeme yapılmazsa çalışmayı durduracağını ve ücretleri için fabrika sahibine dava açacağını belirtmiştir. Ancak Cüneyt güvenlik işinin alt işverende olduğunu ve bu sebeple ödemeler için KİLİT Güvenlik Şirketi'ne başvurması gerektiğini söylemiştir.

SORULAR

1. a. Ahmet ve Cüneyt'in iş ilişkisindeki konumlarını ve çalışmalarının hangi kanuna tabi olduğunu belirtiniz.

Cüneyt'in işe alma yetkisi olduğuna göre işveren vekilidir. İşveren vekili olmak işçilik haklarını şu şekilde etkiler; işçi hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz. İşveren vekilleri işçilere karşı işveren ama kendi işverenine karşı işçi konumundadır. Dolayısıyla hak ve yükümlülüklerden yararlanır. Her ikisi de işçi ve işveren vekili İş Kanunu'na tabidir.

b. Ahmet ve Cüneyt'in iş sözleşmesinin türü nedir? Bu tür sözleşmelerin özellikleri ve geçerlilik şartları nelerdir? Açıklayınız.

İş Kanunu 11. maddeye bakılması gerekir. Belirli süreli sözleşmenin yapılması 3 objektif koşula bağlıdır:

1- İşin niteliğinden kaynaklanan bir sebeple

2- Belirli bir işin tamamlanması

3- Belli bir olgunun ortaya çıkması

Burada belirli süreli sözleşmenin olması için gereken objektif koşulları taşımamaktadır. Sözleşmenin ilk yapıldığı anda objektif sebep olmadığı için sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesidir.

İşveren vekili olan Cüneyt'in de aynı şekildedir. Baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesidir.

2. a. Ayşe ve kızının çalışması ne tür çalışmadır? Hangi kanuna tabidir? Açıklayınız.

Ayşe ve kızının çalışması Borçlar Kanunu'na tabidir.

b. Malzemelerin kim tarafından sağlandığı durumu değiştirir mi? Değerlendiriniz.

Anlatılmadığı için geçilmiştir. Sorumlu değiliz.

3. Ali'nin çalışması hangi kanuna tabidir. Ustasının Ali'ye ücretsiz iş yaptırması mümkün müdür?

Temel amaç mesleği öğrenmek ve yaşı 18'den küçük ise Mesleki Eğitim Kanunu veya Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir. Ama meslek öğrenme adı altında bizzat iş yaptırılıyorsa kendisine İş Kanunu'na tabi olur ve çıraklık söz konusu olmayacaktır.

4. a. Ömer'in yapmış olduğu sözleşmenin türü nedir? Bu sözleşmenin özelliklerini anlatınız.

b. Ömer'in çalışması karşılığı yüksek bahşişler ile sağlanmış olacağından, işverence ekstra bir ödeme yapılmayacağının kararlaştırılması mümkün müdür? Açıklayınız.

Ömer'in ücreti bahşiş usulüyle ödemedir.

Sözleşmenin türü konusunda asıl olan belirsiz süreli sözleşmenin varlığıdır. Burada objektif sebeplerden bahsedilmediği için belirli süreli sözleşme yoktur. Yaz tatilinde çalışmak istemesi yani 2-3 ay daha devam edecek olması o çalışmayı kısmi süreli çalışma yapmaz. Tarafların iradesinden bağımsız olarak objektif koşulların varlığı değerlendirilir.

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

şeklinde tanımlanmıştır dolayısıyla üçüncü kişiler tarafından ödenen bahşişlerden ücretin oluşması mümkündür. Ama bu şekilde toplanan miktar asgari ücrete ulaşmıyorsa aradaki farkı işveren tamamlamak zorundadır.

c. Ömer'in çalışması karşılığı ödeme yapmak yerine lokantada sınırsız şekilde kendisine ve yakınlarına yemek yeme imkanı tanınması, işverenin ücret borcundan kurtulması için yeterli olur mu? Açıklayanız.

Ücret + yemek yenmesi olabilir. Ama sadece yemek yenmesi yeterli değildir.

5. a. Tekstil fabrikasında geçerli bir alt işverenlik ilişkisi mevcut mudur? Neden? Tüm koşulları ele alarak değerlendiriniz.

Güvenlik işi yardımcı iştir. Yardımcı işte teknolojik ve uzmanlık gerektirme koşulu aranmaksızın bütün koşullar aranır. Asıl-alt işveren ilişkisi olabilmesi için gereken tüm şartlar aranır.

b. Geçerli bir alt işverenlik bulunması ve bulunmaması durumlarını ayrı ayrı değerlendirerek Ahmet'in ücreti için kime başvurması gerektiğini belirtiniz.

Geçersiz ise asıl işverene gidebilir. Çünkü baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılır.

6. Ahmet'in çalışmayı durdurabilmesi mümkün müdür? Eğer Ahmet çalışmazsa iş ilişkisi bu durumdan etkilenir mi? Nasıl?

İşçi, işyerine gelip iş görmeme hakkını kullandığını işverene söyleyerek işçinin ücreti ödeninceye kadar bu kaçınma hakkını kullanması mümkündür.