T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ YAYINI NO: 2808
AÇIKÖĞRETİM FAKÜLTESİ YAYINI NO: 1766

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Yazarlar

Prof.Dr. Nüvit GEREK (Ünite 6, 8)

Prof.Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA (Ünite 4, 5)

Doç.Dr. Dilek BAYBORA (Ünite 3, 7)

Yrd.Doç.Dr. Fatma KOCABAŞ (Ünite 1, 2)

Editörler

Prof.Dr. Nüvit GEREK

Yrd.Doç.Dr. Fatma KOCABAŞ

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Anadolu Üniversitesine aittir.
"Uzaktan Öğretim" tekniğine uygun olarak hazırlanan bu kitabın bütün hakları saklıdır.
İlgili kuruluştan izin almadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt veya başka şekillerde çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz.

Copyright © 2013 by Anadolu University
All rights reserved
No part of this book may be reproduced or stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means mechanical, electronic, photocopy, magnetic tape or otherwise, without permission in writing from the University.

UZAKTAN ÖĞRETİM TASARIM BİRİMİ

Genel Koordinatör
Doç.Dr. Müjgan Bozkaya

Genel Koordinatör Yardımcısı
Doç.Dr. Hasan Çalışkan

Öğretim Tasarımcıları
Yrd.Doç.Dr. Seçil Banar
Öğr.Gör.Dr. Mediha Tezcan

Grafik Tasarım Yönetmenleri
Prof. Tevfik Fikret Uçar
Öğr.Gör. Cemalettin Yıldız
Öğr.Gör. Nilgün Salur

Kitap Koordinasyon Birimi
Uzm. Nermin Özgür

Kapak Düzeni
Prof. Tevfik Fikret Uçar
Öğr.Gör. Cemalettin Yıldız

Grafikerler
Gülşah Karabulut
Özlem Ceylan
Kenan Çetinkaya

Dizgi
Açıköğretim Fakültesi Dizgi Ekibi

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

ISBN
978-975-06-1473-6

1. Baskı

Bu kitap ANADOLU ÜNİVERSİTESİ Web-Ofset Tesislerinde 350.000 adet basılmıştır.
ESKİŞEHİR, Ocak 2013

İçindekiler

Önsöz ……... iv

1. İş Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı……..... 2

2. İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesinin Unsurları, Türleri, Yapılması ve İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar……..... 28

3. İş İlişkisinin Ücret, Zaman ve Kişiler Bakımından Düzenlenmesi..... 58

4. İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları..... 92

5. Sendikal Örgütlenme, Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri..... 128

6. Toplu İş Sözleşmesi-Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Uyuşmazlıkların Çözümü..... 162

7. Sosyal Güvenlik Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve Ülkemizde Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Kurumsal Yapısı..... 194

8. Sosyal Sigorta Kolları..... 228

Kısaltmalar..... 261

Sözlük..... 263

Önsöz

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku kitabı Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi, İktisat Fakültesi ve Açık Öğretim Fakültesi lisans ve ön lisans öğrencilerinin ders kitabı gereksinmelerinin karşılanabilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Bu ders kitabı bir takım çalışmasının ürünüdür. Bu kitapta Anadolu Üniversitesinin seçkin öğretim üyeleri yazar olarak yer almıştır. Yazarlarımızdan Prof. Dr. Nüvit GEREK, Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Uyuşmazlıkların Çözümü ve Sosyal Sigorta Kolları isimli üniteleri yazdı. Prof. Dr. Nuray Gökçek KARACA, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları ile Sendikal Örgütlenme, Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri isimli üniteleri kaleme aldı. Doç. Dr. Dilek BAYBORA, İş İlişkisinin Ücret, Zaman ve Kişiler Bakımından Düzenlenmesi ve Sosyal Güvenlik Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve Ülkemizde Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Kurumsal Yapısı isimli üniteleri yazdı. Yrd. Doç. Dr. Fatma KOCABAŞ ise, İş Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı ile İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesinin Unsurları, Türleri, Yapılması İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar ünitelerini yazarak kitabımıza katkıda bulundu. Tüm yazarlarımıza özverili ve titiz çalışmalarından dolayı teşekkür ediyoruz.

Son olarak, bize duydukları güvenle böyle bir kitabın hazırlanması olanağını sunan başta rektörümüz Prof. Dr. Davut AYDIN olmak üzere, İşletme Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Melih ERDOĞAN'a, İktisat Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Rıdvan KARLUK'a ve Açıköğretim Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Kerim BANAR'a, teşekkür ediyoruz. Ayrıca kitap yazım sürecinde ekibin koordinatörlüğünü üstlenen Doç. Dr. Müjgan BOZKAYA'nın şahsında çalışmada emeği geçen tüm ekip elemanlarına da teşekkür ederiz.

Eserimizin tüm öğrencilerimize ve okuyuculara yararlı olmasını dileriz.

ESKİŞEHİR 2012

Editörler

Prof.Dr. Nüvit GEREK

Yrd.Doç.Dr. Fatma KOCABAŞ

1

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- İş hukukunun dünyada ve Türkiye'ki doğuşunu tarihsel gelişim süreci içinde irdeleyebilecek,
- İş hukukunun temel ilkeleri ve kaynaklarını açıklayabilecek,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına kimlerin ve hangi faaliyetlerin girdiğini ve İş Kanunu'nun hangi işyerlerine uygulanacağını değerlendirebilecek,
- Bir işyerinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanına hangi hallerde, nasıl gireceği ve uygulama alanından nasıl çıkacağını açıklayabilecek

bilgi ve becerilere sahip olabilirsiniz.

Anahtar Kavramlar

- İş Hukuku
- İş Kanunu
- Sanayi Devrimi
- İş Sözleşmesi
- Toplu İş Sözleşmesi
- Sosyal Güvenlik
- İşçi
- İşveren
- İşveren Vekili
- Alt İşveren
- İşyeri

İçindekiler

- Giriş
- İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi
- İş Hukukunun Konusu ve Temel İlkeleri
- İş Hukukunun Kaynakları
- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı

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

GİRİŞ

Çalışma ilişkileri ve bu ilişkilere dayalı çalışma statülerinin tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. Tarihin hemen her döneminde insan, değişik statülerle çalışma hayatında yer almış ancak işçi statüsü ile çalışma hayatında yer alması Sanayi Devrimi ile birlikte olmuştur.

Bu nedenle, bugünkü anlamda iş hukukunun temellerinin Sanayi Devrimi ile birlikte atıldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Sanayi Devrimi ile birlikte, geleneksel el sanatları ve loncalara dayanan üretim tarzı ortadan kalkarak, öncenin usta, kalfa ve çırakları fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. İşte bu süreçte başlayan ve gelişen işçi-işveren ilişkileri başlangıçta devletin bu ilişkiye müdahale etmemesi nedeniyle sorunlu bir dönem geçirirken zamanla devletin çalışma hayatına müdahale etmeye başlamasıyla birlikte iş hukuku doğmuştur.

İş hukuku kuralları ile düzenlenen bir iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayalı olması gerekmektedir. İş sözleşmesinin işçi ve işveren olarak iki tarafı bulunmakta ve taraflar iş sözleşmesiyle bir takım borçları üstlenmektedirler.

Ülkemizdeki iş hukuku alanındaki temel kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu (İK), kapsamına aldığı kişiler bakımından birçok koruyucu düzenleme getirmektedir.

Bu ünitede öncelikle iş hukukunun dünyada ve Türkiye'deki tarihsel gelişimleri ele alınacak ve ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen temel kanunlar tanıtılacaktır. Daha sonra iş hukukunda yaralanılacak kaynaklara değinilecektir. Son olarak da Türkiye'de bireysel iş ilişkilerini düzenleyen iş hukuku alanındaki temel kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun faaliyet kolları, kişiler ve yer bakımından uygulama alanı incelenecektir.

İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

Dünya'da İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

Bugünkü anlamda bir iş hukuku disiplininin, hızlı teknolojik gelişmenin sanayi alanına uygulanması sonucunda ülkelerin endüstrileşmesine yol açan Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır. Sanayi Devrimi'nin koşulları altında oluşan ortam, işçi kesiminin doğmasına yol açmış ve bu kesimin çalışma hayatında korunma zorunluluğunun duyulması ile de iş hukuku disiplini ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan iş hukukunun dünyadaki tarihsel gelişimini Sanayi Devrimi Öncesi ve Sanayi Devrimi Sonrası şeklinde iki başlık altında ele alarak incelemek daha yararlı olacaktır.

Sanayi Devrimi Öncesi

Sanayi Devrimi öncesi dönemde, kişilerin iradelerinden kaynaklanmayan zorunlu çalıştırma sözkonusuydu. Üretim aile üyeleri tarafından, bunların yeterli olmadığı durumlarda ise kölelerce sağlanmaktaydı. 10. yüzyıla kadar devam eden bu dönem *"Aile Ekonomisi ve Kölelik Düzeni"* olarak adlandırılmaktadır (Güven ve Aydın, 2010, s.1; Altan, 2009, s.41-44). Aile üyelerinin ve kölelerin çalışma ilişkileri ise, aile başkanı tarafından düzenlenmekteydi.

10. yüzyıla kadar süren bu dönemden sonra feodal beylerin güçlenmesiyle ortaya çıkan "*Feodal Düzen"* ise 10. yüzyıldan 15. yüzyılın sonuna kadar sürmüştür. Bu dönem içinde bazı dağınık derebeyliklerin ortaya çıktığı görülür. Derebeylerin idaresi altında çalışan serfler toprağın işletilmesinden sorumluydular. İşledikleri toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet değil yalnızca kullanım hakkına sahip bulunan serfler, çalışmaları karşılığında da elde ettikleri tarımsal ürünlerin bir kısmını kendileri için ayırmaktaydılar.

15. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar süren *"Korporasyon Dönemi"*nde ise, feodal düzen yıkılarak yerlerini prenslikler, beylikler, derebeylikler, krallıklar gibi daha güçlü merkezi otoriteler almıştır. **Korporasyon** aynı meslek ve sanatı sürdürenlerin, birbirlerine yakın bir ortamda toplanarak oluşturdukları örgütler olarak ifade edilebilir ve bu mesleki örgütler, 18. yüzyıl ortalarına kadar birçok ülkede ekonomik yapının temel taşlarını oluşturmuştur. Varlığını Fransız Devrimi'ne kadar sürdürmüş bu toplulukları lonca olarak da ifade etmek mümkündür. Bu koşulların biçimlendirdiği ortam içinde, çeşitli zanaatların yapıldığı küçük atölyeli işyerlerinde, o zanaatı öğrenmek amacı ile yamak, çırak, kalfa ve usta gibi statüler altında çalışan kişiler de o dönemin çalışma hayatı içinde yer almaya başlamışlardır (Altan, 2009, s.42).



Korporasyon düzeni içindeki esnaf örgütleri; var oldukları dönem boyunca günümüzün meslek kuruluşlarının işlevlerini üstlenmekle kalmamış, aynı zamanda esnaf ve zanaatkârların sosyal güvenlik gereksinmelerinin de karşılanmasında önemli bir boşluğu doldurmuşlardır.



Sanayi Devrimi öncesi dönemde, kişilerin iradelerinden kaynaklanmayan zorunlu çalıştırma sözkonusu olduğu için bugünkü anlamda bir iş hukuku disiplininden söz etmek mümkün değildir. Bugünkü anlamıyla iş hukukunun temellerinin Sanayi Devrimi ile birlikte atıldığını söyleyebiliriz.



Sanayi Devrimi öncesi koşullar hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için Ömer Zühtü Altan, *Sosyal Politika Dersleri* (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2009) kitabına bakabilirsiniz.

Sanayi Devrimi

Sanayi Devrimi, 18. yüzyılın ikinci yarısında başlayarak, "*Sanayi Dönemi"* olarak adlandırılan yeni bir dönemin başlamasına ön ayak olmuş ve toplumların ekonomik, sosyal ve hukuki yapılarında köklü değişimlere yol açmıştır. İlk olarak buhar, daha sonra da gaz ve elektirik gibi yeni enerji güçlerinin bulunması, bu enerji güçlerinin uyarlandığı makinelerin yapılması ve bu makinelerin üretimde kullanılmaya başlaması gibi bir dizi teknolojik gelişme ile birlikte Sanayi Devrimi ilk olarak İngiltere'de başlayarak daha sonra Fransa, Almanya gibi bazı Batı Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Sanayinin gelişip yaygınlaşmasıyla birlikte bu makinelerin kullanıldığı fabrikaların sayıları da giderek çoğalmıştır. Teknolojik gelişmeler fabrikalarda üretim sürecini de etkilemiş, üretim süreci bir yandan hızlanıp basitleşirken, diğer yandan da ürünler çeşitlenmiştir. İleri ölçüdeki işbölümü ve seri üretim ile birlikte yeni bir iş ilişkisi ve bu ilişkinin dayalı olduğu yeni bir çalışma statüsü de doğmuş ve fabrikalarda fabrika sahiplerinin ad ve hesabına onlara bağlı olarak ücret geliri karşılığında çalışan sanayi işçisi ortaya çıkmıştır (Şakar, 2003, s.6; Altan, 2009, s.45). Kırsal kesimden sanayi bölgelerine doğru yaşanan göç nedeniyle de hızlı bir kentleşme sürecine girilmiş ve daha önce tarım ve hayvancılıkla veya küçük üretimle geçimini sağlayan birçok insan, artık bir işverene bağımlı olarak çalışmaya başlamıştır.



Kırsal kesimde yaşayan ve o döneme kadar büyük çoğunluğu tarım ve hayvancılıkla uğraşan pek çok kişi, sanayi döneminde kurulan bu fabrikaların kalifiye olmayan işçi dokusunu oluştururken fabrika üretimi ile rekabet edemeyen küçük zanaat kollarının kalfa ve ustaları ise bu fabrikaların yarı kalifiye ya da kalifiye işçileri haline gelmişlerdir.

Bu dönemde, 1789 Fransız Devrimi'nin düşünsel etkileri mevcuttu. Fransız Devrimi'nin getirdiği liberal düşünce ve bu düşüncenin savunduğu *"bırakınız yapsınlar ve bırakınız geçsinler"* ilkesi kişilerin birlikler ve benzeri örgütler kurmasını büyük ölçüde engellemiş; bireyin kendi iradesini en iyi kendisinin yansıtabileceği ve bu nedenle kişilerin birleşerek oluşturduğu örgütlerin bunu ideal anlamda gerçekleştiremeyeceği ilkesinden hareket etmiştir. Bu düşünsel yapı, herkesin özgür ve eşit olduğu varsayımından hareketle, devletin olaylara müdahale etmesini uzun süre engellemiştir. Buna rağmen oluşan fakirlik ve sömürünün büyük boyutlara varması ve dinsel akımların da zorlaması ile nihayet devlet, pasif rolünü bırakarak çalışma hayatına müdahale etmek zorunda kalmıştır. Devlet aldığı bir takım sosyo-politik önlemlerle çalışma hayatını disiplin altına almayı ve dolayısıyla sarsılmaya başlayan toplumsal yapıyı düzenlemeyi amaçlamıştır. Devletin müdahalesinin ilk belirtileri İngiltere'de; daha sonra tüm Avrupa'da görülmüş ve özellikle kadın ve çocuk işçilere yönelik olarak gerçekleşmiştir (Güven ve Aydın, 2010, s.2-3). Çünkü kadın ve çocuk işgücü daha ucuz emek olarak görülmüş ve işverenler rekabet ortamı içinde ayakta kalabilmek için kadınları ve çocukları "sefalet ücreti" (Truck-system) olarak nitelenen ücretlerle, hatta kimi zaman ücret olarak para yerine mal vererek çok uzun saatlerle çalıştırmışlardır (Çelik, 2010, s.4; Şakar, 2003, s.7-8). Sanayi Devrimi'nin ilk dönemlerindeki düşük ücretler, aileyi tüm üyeleri ile birlikte çalışmak zorunda bırakmıştır.

Böyle bir ortamda işçi kitlesinin hızla büyümesi sosyal huzursuzluğu da arttırmıştır (Şakar, 2003, s.8). Böylece liberalizmin etkisiyle yasaklanan işçi birliklerine tekrar izin verilmesiyle, iş hukuku açısından önemli bir adım atılmıştır. İşçiler sendikalar aracılığıyla toplu sözleşme yapma hakkını elde etmiş ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde söz sahibi olmuşlar ve çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla mücadeleye girmişlerdir (Çelik, 2010, s.4; Süzek, 2011, s.9).

İşçilerin sendikalar kurarak örgütlü bir kesim halinde karşılarına güçlü bir taraf olarak çıktığını gören işverenler, bu kez kendileri örgütlenme yoluna başvurmuşlardır (Akyiğit, 2003, s.38).

Birinci Dünya Savaşı'nın başlaması ile iş hukukuna ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemeler savaş süresince sekteye uğramış, ancak Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra Versailles Barış Anlaşması (1919) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization-ILO) kurularak işçi sorunlarına uluslararası düzeyde çözüm olanağı sağlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla birçok uluslararası örgüt varlığını yitirirken, ILO savaş sonrasında da çalışmalarını sürdürmeye devam etmiş ve çıkardığı sözleşme ve tavsiye kararları ile iş hukukuna ilişkin uluslararası düzeyde düzenlemeler getirmiştir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise, uluslararası işbirliği daha da artarak günümüze kadar büyük gelişmeler sağlamıştır (Güven ve Aydın, 2010, s.4).



İkinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla, birçok uluslararası örgüt varlığını yitirirken, ILO savaş sonrasında da çalışmalarını sürdürmeye devam etmekte ve çıkardığı sözleşme ve tavsiye kararları ile iş hukukuna ilişkin uluslararası düzeyde düzenlemeler getirmektedir.

Günümüzde ise, küreselleşmeyle birlikte yaşanan değişime bağlı olarak uluslararası düzenlemelerin önemi daha da artmaktadır. Başta ILO olmak üzere kurulan çeşitli uluslararası örgütlerin amacı, yaşanan değişime bağlı olarak artan rekabet sonucu giderek çoğalan insan hakları ihlallerini önlemek için getirilen uluslararası düzenlemelerle bu örgütlere üye ülkelerin iş hukuku alanındaki düzenlemelerini birbirine yakınlaştırmaktır.



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

Küreselleşmeyle birlikte üretimin uluslararası nitelik kazanması, dünya ölçeğinde küreselleşen sanayi işletmelerini ortaya çıkarmıştır. Artık sanayi toplumu aşılarak sanayi ötesi toplumun (bilgi toplumunun) özel koşulları ortaya çıkmıştır. Bu yeni toplum yapısı içinde işçinin de niteliği değişmiş ve sanayi toplumunun mavi yakalı işçileri yerlerini beyaz yakalılara bırakmıştır (Demircioğlu ve Centel, 2003, s.33).



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

Küreselleşmeyle birlikte, iş hukuku üzerinde de bir dizi değişimler ortaya çıkmaktadır. Küreselleşme karşısında iş hukukunun temel bir takım ilke ve güvencelerinin tanındığı ve bunun dışındaki hususların ise tarafların inisiyatifine bırakıldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda, başlangıçta temel düzenleyici otorite olan devlet, iş hukuku alanından çekilerek sadece bazı temel hakları güvence altına alırken onun dışındaki geniş bir alan işçi, işveren ya da bunların temsilcileri tarafından düzenlenmektedir (Güven ve Aydın, 2010, s.4-5).



Sanayi Devrimi ve yaşanan gelişmeler hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için Ömer Zühtü Altan, *Sosyal Politika Dersleri* (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2009) kitabına ve *Sosyal Politika* (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2012) kitabının 2. Ünitesine bakabilirsiniz.



Sanayi Devrimi neden ilk önce İngiltere'de yaşanmıştır?



Küreselleşmenin iş hukuku üzerinde yarattığı temel değişimleri tartışınız.

Türkiye'de İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

19. yüzyıl ortalarına kadar, Osmanlı İmparatorluğu'nun tarım ve hayvancılığa, ticaret ve el sanatlarına dayalı ekonomik yapısında önemli bir değişme olmamıştır. İmparatorluk, 19. yüzyılın ikinci yarısında sanayileşmeye başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu içinde bulunduğu ağır ekonomik, sosyal ve siyasal sorunlar nedeniyle sanayileşme alanında Cumhuriyet Dönemi'ne kadar önemli bir gelişme gösterememiştir. Bu nedenle de Türkiye'de iş hukukunun tarihsel gelişimini, Cumhuriyet Öncesi ve Cumhuriyet Dönemi olarak iki başlık altında inceleyebiliriz.

Cumhuriyet Öncesi

Ülkemizde Avrupa'dakine benzer bir sanayi çok geç ortaya çıkmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda ekonomi tarıma dayanmakta ve büyük işçi kitlelerini çalıştıran sanayi kuruluşları bulunmamaktadır. Bu dönemde işçi-işveren ilişkisinden çok örf ve âdet kurallarına göre düzenlenen usta-çırak ilişkisi görülmekte ve *"zaviye"* olarak adlandırılan meslek kuruluşları dikkat çekmektedir. Bu kuruluşlarla ilgili bütün düzenlemeler *"fütüvetname"* denilen kaynakta düzenlenmiştir (Akyiğit, 2003, s.39-40; Şakar, s.9; Erkul ve Karaca, 2004, s.28). Esnaf zaviyelerinin çatıları altında sadece Müslüman esnaf ve zanaatkârlar yer almaktaydı. Alınan kararlar gayri müslim esnaf ve zanaatkârları bağlamıyordu. Bu nedenle zaviyelerin güçleri giderek azalmaya başlamıştır. Gerek bu durumun ortaya çıkardığı sakıncaları önlemek ve gerekse de zamanın şartlarına uyma zorunluluğu, yavaş yavaş esnaf zaviyelerini üzerlerindeki dini baskıdan kurtarma çabalarına yöneltmiş ve İstanbul'un fethinden sonra Batı Avrupa ülkeleri ile yoğunlaşan ilişkiler sonucunda bu ülkelerde kurulu *"korporasyon"* düzeni Osmanlı İmparatorluğu'nda *"lonca"* olarak anılacak örgütler için yeni bir model olmuştur (Altan, 2009, s.60-61; Erkul ve Karaca, 2004, s.29).

Diğer bir ifadeyle, dinin bu kuruluşlar üzerindeki etkisinin azalmasıyla, artık bunların yerini *"lonca"* denilen kuruluşlar almıştır. **Loncalar;** tüm esnaf ileri gelenlerinin toplandığı, meslekleriyle ilgili serbestçe görüşebildiği ve herkesin uyabileceği kararların alındığı yerlerdir. Her loncanın bir *"teavün sandığı (orta sandığı)"* mevcuttur. Teavün sandığı çeşitli gelir kaynaklarına sahiptir. Bunlar arasında, vasiyetname ya da vakıf yoluyla aktarılan para veya mülkler, bir defaya mahsus olmak üzere yapılan bağışlar, çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçerken yapılan ödemeler bulunmaktadır. Lonca yapısı içinde oluşturulan teavün sandıklarından, yaşlılık nedeniyle işini sürdüremeyen, kalabalık ailesi olan, evlenen, sakatlanan, hastalanan esnaf ve zanaatkârlara ya da ailelerine ayni ya da parasal nitelikte yardımlar yapılabilmekte, borç para verilebilmekte ve ölmeleri halinde cenaze giderleri karşılanmaktaydı.



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



Loncalar hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için Mithat Gürata, *Unutulan Adetlerimiz ve Loncalar* (Ankara, 1975) kitabına bakabilirsiniz.

Bu dönemde ortaya çıkan *"Ahilik"*de, çalışma ilişkilerini dini ve ahlaki ilkelere dayandıran önemli kuruluşlardır (Çelik, 2010, s.6; Akyiğit, 2003 s.40). Ahilik müessesesi, tasavvufi anlamda cömertliğe, el açıklığına dayanır ve fertlerin birbirini kardeş gibi görmelerinin bir ifadesidir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk sanayileşme hareketleri, Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerinde başlamıştır. Tanzimat ve Meşrutiyet döneminde; yapı, deri, halı, dokuma, cam vb. alanlarda sanayinin kurulup geliştirilmesi sonucu, İstanbul ve Rumeli'de, çoğu yabancı sermaye ve ortaklıklar tarafından kurulup işletilen fabrikaların sayısının artmasına bağlı olarak buralarda çalışan işçi sayısında da artış gözlenmiştir. Bu dönemde teamülü hukuk kurallarının, diğer bir ifadeyle gelenek ve göreneklerin yerini pozitif hukuk kuralları almıştır (Altan, 2009, s.62).

İmparatorluk ilk olarak Ereğli maden ocaklarında çalışan işçilerin korunmasını öngören politikalara pozitif hukuk kuralları ile işlerlik kazandırmıştır. Bu dönemde çalışma hayatıyla ilgili olarak düzenlemelerin yer aldığı yazılı kaynakların başında, 1863 tarihli "Maden Nizamnamesi" ile kömür işçileri için 1865 yılında çıkarılan "Dilaverpaşa Nizamnamesi" gelmektedir. Bu nizamnamelerden sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuralların yer aldığı 1869 tarihli "Maadin (Meaddin) Nizamnamesi" çıkarılmıştır.

Dilaverpaşa Nizamnamesi'nin amacı, Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan işçilerin verimliliğini arttırmaktır. Nizamname madenlerin üretim ve işletilmesi ile ilgili kuralları düzenlemekte ve çalışma koşulları ile ilgili kurallara dağınık bir şekilde yer vermektedir. Buna karşılık nizamname, özellikle iş sağlığı ve güvenliği gibi temel konularda hiçbir kural içermemektedir. Maadin Nizamnamesi'nin de amacı ekonomiktir. Bu nizamname de maden ocaklarında çalışan işçilerin verimliliğini arttırmak ve Dilaverpaşa Nizamnamesi'nin eksik yönlerini tamamlamak amacıyla çıkarılmıştır. Bu nizamname, Dilaverpaşa Nizamnamesi'nde mevcut olmayan bazı yeni önlemlerle madencilik kesimindeki koruyuculuk düzeyini yükseltmiştir.

1877 tarihinde çıkarılan "Mecelle-i Ahkam-ı Adliye'de (Mecelle)" de çalışma hayatını düzenleyen bazı hükümlere yer verilmiştir. Ülkemizin ilk Medeni Kanunu olan Mecelle'de çalışma ilişkileri insan kirası başlığı altındaki hükümlerle düzenlenmiş ve işçi *"nefsini kiraya veren kimse"* olarak tanımlanmıştı (Çelik, 2010, s.6; Erkul ve Karaca, 2004, s.32; Tokol, 1997, s.6-11).

Bu dönemde çıkarılan Mecelle dışındaki çalışma hayatıyla ilgili düzenlemelerin yer aldığı yazılı kaynaklar arasında giderek çoğalan işçi eylemlerini yasaklamak üzere 1909 yılında çıkarılan "Tatil-i Eşgal Kanunu" gelmektedir. Aynı yıl çıkarılan "Cemiyetler Kanunu" ise, cemiyet kurmada serbestlik esasını getirmiştir (Çelik, 2010, s.7).



Tatil-i Eşgal Kanunu, Türk çalışma ilişkileri tarihinin belki de en çok tartışılan hukuki düzenlemelerinden birisidir. Bu tartışmalar Kanunun çeşitli maddeleriyle getirilen düzenlemeler arasındaki içsel çelişkilerden kaynaklanmaktadır. Kanunda sendikalar mutlak bir biçimde yasaklanırken, belirli bir uzlaştırma süreci sonunda işçilere greve gidebilme özgürlüğü getirmektedir.



Türkiye'de iş hukukunun doğuşuyla ilgili olarak Cumhuriyet Öncesi dönemle ilgili ayrıntılı bilgi edinmek için A. Makal *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920* (Ankara, 1997) kitabına bakabilirsiniz.

Cumhuriyet Dönemi

Türk İş Hukuku tarihçesi içinde önemli bir olay, 1920 yılında kurulan TBMM'nin henüz Cumhuriyet kurulmadan 1921 yılında çıkardığı 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Füruhtuhuna Dair Kanun"dur. Bu Kanun, Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzası'nda kömür üretiminden sağlanan tozların açık arttırma suretiyle satılarak bedelinin işçilerin yararına kullanılmak üzere Ziraat Bankası'na yatırılmasını öngörmektedir.

1921 tarihinde Ereğli kömür işçilerinin yaşama ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla 151 sayılı "Ereğli ve Zonguldak Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" çıkarılmıştır. Uygulama alanı Ereğli Havzası ile sınırlı olan Kanun bireysel iş ilişkilerine yönelik koruyucu kurallar yanında sosyal sigortalarla ilgili bazı kurallara da yer vermiştir. Ülkemizde ilk asgari ücret uygulamasına bu Kanunda rastlanmaktadır.

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



1924 Anayasası klasik hak ve özgürlüklere yer vermiş olmasına karşılık, sosyal ve ekonomik haklara yer vermemiştir.

Ülkemizde bireysel iş ilişkileri, ilk kez Borçlar Kanunu'nun "Hizmet Akdi" başlığı altında yer alan hükümleriyle düzenlenmeye başlamıştır. Ancak 1936 yılında yılında kabul edilen 3008 sayılı "İş Kanunu", Türk İş Hukukunun en önemli belgelerindendir. Kanunu önemli kılan hususlar; çalışma ilişkilerini bütünsel olarak düzenleme amacına yönelik ilk kanun olması, aynı zamanda da bireysel çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemeler yapmakla birlikte, toplu iş ilişkileri alanına yönelik hükümler de içermesidir. Bu Kanun, ilk defa Türkiye'nin her yerinde geçerli olmak üzere çalışma ilişkilerini düzenlemektedir. 3008 sayılı İş Kanunu, 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu'na kadar yürülükte kalarak çalışma ilişkileri alanına dair birçok konuda belirleyici olmuştur. Bu Kanunun düzenleme alanı dışında bırakılan basın işlerinde bireysel iş ilişkileri, 1952 yılında kabul edilen 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun", deniz işlerinde bireysel iş ilişkileri ise 1954 yılında çıkarılan 6379 sayılı "Deniz İş Kanunu", ile düzenlenmiştir.



3008 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanı, gerek beden-fikir işçisi ayrımı yapılarak fikir işçilerinin, gerekse başlangıçta ondan az işçi çalıştıran işyerlerinin kapsam dışı tutulması suretiyle sınırlandırılmıştır. Bu Kanun, grev ve lokavtı yasaklamış, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü zorunlu tahkim sistemine bağlamıştır.

1945 tarihinde çalışma hayatıyla ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetlemeyle görevli Çalışma Bakanlığı kuruldu. 16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. Bu

Kanunun 01.01.1946 tarihinde yürürlüğe girmesi ile İşçi Sigortaları Kurumu kurularak 1945 yılına kadar kurulan çok sayıdaki sandığın da birleştirilmesi sağlanmıştır. İşçi Sigortaları Kurumu kurulduğu yıl, ilk önce 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu kapsama alınmıştır. Sonrasında ise, 1950 tarihinde 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, 1951'de 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ve 1957'de de 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu kabul edilmiştir.1946 tarihinde 4837 sayılı "İş ve İşçi Bulma Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" ile ilk defa İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. Bu dönemde, 1947 tarihinde 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" kabul edilmiştir.

Türk İş Hukukunun gelişimi 1961 tarihli "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'ndan" sonra çıkarılan çeşitli kanunlar sayesinde gelişim göstermiştir. 1961 tarihli Anayasa, ilk kez sosyal ve ekonomik haklar ve ödevlere yer vererek; çalışma hakkını, sendika özgürlüğünü, toplu sözleşme ve grev hakkı ile sosyal güvenlik hakkını tanıyan bir anayasadır.

Anayasa'da Türkiye Cumhuriyetinin nitelikleri kapsamında *"sosyal hukuk devleti"* ilkesine yer verilmiştir. 1961 tarihli Anayasa hükümleri ülkemizde iş hukuku alanındaki düzenlemelere daha da ileri boyutlar kazandırmıştır. Anayasadaki hükümlere uygun olarak çıkarılan 1963 tarihli 274 sayılı "Sendikalar Kanunu" ve 275 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu" ile 1965 tarihli 624 sayılı "Devlet Personeli Sendikaları Kanunu" hükümleri toplu iş ilişkilerinde yeni bir dönemin başlamasına yol açmıştır. Bu kanunlarla taraflar, toplu sözleşme özerkliği yoluyla kendilerine uygulanacak kuralları tespit etme olanağını elde etmişler ve o döneme dek süregelen grev ve lokavt yasağı kaldırılarak ilk kez işçiler yasal olarak grev yapma hakkını, işverenler de lokavta başvurma olanağını kazanmışlardır. Memurların sosyal güvenliğini düzenlemek üzere 1949 tarihinde 5434 sayılı "Emekli Sandığı Kanunu", işçilerin sosyal güvenliğini sağlamak üzere 1964 tarihinde 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu" ve bağımsız çalışanlarla ilgili olarak da 1971 tarihinde 1479 sayılı "Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu" çıkarılmıştır (Süzek, 2011, s.12; Andaç, 2008, s.20).

3008 sayılı İş Kanunu'nun 30 yıllık uygulamasından sonra, duyulan ihtiyaç üzerine çıkarılan 931 sayılı "İş Kanunu" ise yaklaşık üç yıl uygulanmış, bu Kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından 1971 yılında şekil yönünden iptal edilmesi ile, 1475 sayılı "İş Kanunu" yürürlüğe girmiştir. Ayrıca yine bu dönemde 6379 sayılı Kanun yürülükten kaldırılarak yerine 1967 tarihli 854 sayılı "Deniz İş Kanunu" girmiştir. Çalışma hayatında yaşanan dönüşümle birlikte, 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki katı kuralların esnekleştirilmesi ve Avrupa Birliği normlarına uyum sağlama ihtiyacı yeni bir kanunun hazırlanması zorunluluğunu doğurmuş ve ilk önce işçilerin iş güvencesini düzenleyen 2002 tarihli 4773 sayılı Kanun öngörülmüş daha sonrada bazı değişikliklerle 4773 sayılı Kanunun hükümlerini de içeren 2003 tarihli 4857 sayılı "İş Kanunu" yürürlüğe girmiştir.

1982 Anayasası da, 1961 Anayasası gibi, sosyal haklara geniş ölçüde yer vermiştir. 1982 Anayasası'nın koyduğu esaslar doğrultusunda, 1983 tarihinde 2821 sayılı "Sendikalar Kanunu", "2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu" çıkarılmıştır (Demircioğlu ve Centel, s.40). 2012 tarihinde ise 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" kabul edilmiştir.



18.10.2012 tarihinde kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 07.11.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu tek bir Kanunda birleştirilerek hükümleri yeniden düzenlenmiştir.

1946 tarihinde 4837 sayılı Kanun ile kurulmuş olan İş ve İşçi Bulma Kurumu, 2003 tarihinde 4904 sayılı Kanun ile Türkiye İş Kurumu olarak değiştirilmiştir.

Sosyal Güvenlik Hukuku alanında da 16.05.2006 tarihinde kabul edilen ve 20.05.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile 31.05.2006 tarihinde kabul edilen, ilk olarak yürürlük tarihi 01.01.2007 olarak belirlenmiş olmasına rağmen bazı maddeleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi nedeniyle son olarak 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" çıkarılmıştır.



Cumhuriyetten günümüze kadar olan dönemde çalışma ilişkilerini ilgilendiren temel kurumsal ve hukuki düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için A. Makal *Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946* (Ankara, 1999); A. Makal *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963* (Ankara, 2002) kitabına bakabilirsiniz.



Türk çalışma ilişkilerini ilgilendiren temel hukuki düzenlemelerin ayrıntıları konusunda http://www.mevzuat.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

İŞ HUKUKUNUN KONUSU VE TEMEL İLKELERİ

İş Hukukunun Konusu

Çalışanları, *"bağımlı çalışanlar"* ve *"bağımsız çalışanlar"* olarak iki gruba ayırabiliriz. İş hukuku ise bağımlı çalışanlardan sadece işçileri ele almakta ve bunların işverenlerle olan ilişkilerini düzenlemektedir. Bağımsız çalışanlar ise iş hukukunun kapsamına girmemektedir. Bağımlı olarak çalışanlar grubuna işçilerden başka memurlar girmekte ve bunların durumu ise idare hukukunda düzenleme altına alınmıştır Bu bağlamda, iş hukuku, *"bağımlı çalışma olgusunu düzenleyen özel bir hukuk dalı"* olarak kabul edilebilir. Buradaki bağımlı çalışmadan kastedilen, başkasının iş organizasyonuna katılarak ve başkasınca belirlenen bir şekilde işgörmedir (Çelik, 2010, s.1).

İşçinin işverene olan bağımlılığı dikkate alındığında, iş hukukunun işçiler gibi işverenler açısından da ele alınması gerekmektedir. Ancak, işveren işçi çalıştırması halinde iş hukukunun konusuna girecektir (Demircioğlu ve Centel, 2003, s.16).

İş hukukunda yoğun bir devlet müdahalesi yaşanmaktadır. İş hukukunun önemli bir niteliği sadece işçi-işveren değil, işçi-işveren-devlet ilişkilerinin düzenlenmesinde kendini göstermesidir. İşçi ile işveren arasındaki çalışma barışının kurulmasında devletin rolü ve müdahalesi, bunlarla devlet arasındaki hukuki ilişkilerin kurulmasına yol açmış ve devlet de zaman zaman getirdiği işçi yararına nispi normlar ile iş hukukunun içinde yer almıştır. Ancak çalışma hayatında devlet, sadece emredici hukuk kuralları koyan, iş ve işçi bulma görevini yapan, uyuşmazlıkları çözen ve çalışma hayatını denetleyen bir kuvvet olmayıp aynı zamanda bilfiil işveren olarak da işçi ve işveren yanında üçüncü bir taraf gibi yer almaktadır.

Ayrıca iş hukuku yalnızca iş sözleşmesinin tarafları arasındaki ilişkiyi düzenlemez. Bu tarafların herbirinin üye olabildiği örgütler de iş hukukuna konu olmaktadır. Bu bağlamda iş hukuku, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanlarla, çalıştıranlar ve bunların örgütleri ile devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen kurallar bütünüdür.

Bu bağlamda iş hukukunu *"bireysel iş hukuku"* ve *"toplu iş hukuku"* olarak iki alt kategoride ele almak mümkündür.

Bireysel İş Hukuku

Bireysel iş hukuku, tek işçiyle tek işveren arasındaki ferden kurulan iş ilişkilerini konu alır. Bu bağlamda, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin kurulması, son bulması, son bulmasının sonuçları, işçi ve işverenin birbirine karşı olan borçları bireysel iş hukukunun kapsamına girmektedir.

Ülkemizde bireysel iş hukuku alanındaki temel kanunlar; "4857 sayılı İş Kanunu", "5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun" ve "854 sayılı Deniz İş Kanunu'dur".

Toplu İş Hukuku

Günümüzde işçi ve işverenler çoğunlukla bireysel olmaktan öte, toplu olarak karşı karşıya gelmekte; örgütlü şekilde bireysel hak ve menfaatlerini korumaktadırlar. Bu bağlamda **toplu iş hukuku,** işçi ve işverenlerin örgütleri, işçi ve işveren örgütlerinin birbirleri ve devletle olan ilişkileri, bu örgütlerin faaliyetleri, toplu iş sözleşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları ve bunların çözüm yolları gibi konuları ele alamaktadır.

Ülkemizde toplu iş hukuku alanındaki temel kanun; 2012 tarihinde çıkarılan "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur".

Sosyal Güvenlik

İş hukukunun kapsadığı konular arasında çalışanın çalıştığı sürece korunması değil aynı zamanda çalışanın herhangi bir risk yüzünden çalışamaz hale gelmesi ve gelir yetersizliğine uğraması durumunda korunması da yer almaktadır. İş hukukunun işçilerin sürekli ya da geçici olarak çalışma yeteneğini kaybettiği dönemlerini de koruma altına alması, sosyal güvenlik hukukunun ilgi alanına girmektedir (Erkul ve Karaca, 2004, s.4). Başlangıçta sosyal güvenlik hukuku sadece işçilerin belirli risklere karşı korunmasını amaçladığından iş hukuku disiplini içerisinde yer alırken günümüzde ise, risklerin sayısındaki artışa ve herkesi kapsama alma anlayışına bağlı olarak iş hukuku disiplininden ayrı bir disiplin olarak kabul edilmektedir (Süzek, 2011, s.5).

Ülkemizde sosyal güvenlik ile ilgili şu an yürürlükte bulunan temel kanunlar; 2006 tarihinde çıkarılan 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur".



5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun getirdiği düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 7. Ünitesine bakabilirsiniz.



5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun getirdiği düzenlemeler ve sağladığı haklar konusunda ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 7 ve 8. Ünitesilerine bakabilirsiniz.



5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu metni için http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/mevzuat/yururlukteki_mevzuat/kanunlar adresine; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nu metni için de http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/mevzuat/yururlukteki_mevzuat/kanunlar adresine bakabilirsiniz.

İş Hukukunun Temel İlkeleri

İşçinin Korunması

Güçlü olan işveren karşısında ekonomik yönden güçsüz ve bağımlı olan işçinin korunması ve bunlar arasında sosyal denge kurma görevi esasen iş hukukunun temel ilkesidir. Güçsüz durumda olan işçinin korunması; başta iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması olmak üzere, çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve ücret ile diğer çalışma koşullarının belirlenmesi ve güvence altına alınması ihtiyacı iş hukukunu doğurmuş ve geliştirmiştir (Çelik, 2010, s.17; Güven ve Aydın, 2010, s.9).

İşçilerin korunması düşüncesinin altında yatan neden, işçinin işveren karşısındaki bağımlılığıdır. Gerçekten işçinin tek geçim kaynağının ücret olması öncelikle onu sermaye kaynağının sahibi olan işverene ekonomik açıdan bağımlı kılmaktadır. İkinci olarak da işçi işverenin emir ve talimatlarına uymak zorunda olduğundan işverene karşı kişisel bir bağımlılık içerisindedir. Bu ekonomik ve kişisel bağımlılık

nedeniyle işçinin özel olarak korunması zorunluluğu iş hukukunun doğuşunun altında yatan nedendir (Demircioğlu ve Centel, 2003, s. 20).

Nitekim Anayasa'nın 2. maddesinde "*Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir. Devlet güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlüdür. Anayasa'nın 49. maddesinde de "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" ifadesi yer almaktadır.*

Üretim araç ve olanaklarını elinde bulundurması nedeniyle kendisinden iş isteyen kişiden üstün durumda bulunan işveren karşısında güçsüz olan işçinin korunması her şeyden önce sosyal devletin ödevidir. Bu bakımdan işçinin korunarak sosyal barışın sağlanması yolunda günümüz anayasalarında sosyal devlet kavramına anlam veren düzenlemeler önem kazanmıştır. Nitekim ülkemiz anayasasında da sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler bölümünde, çalışanların korunmasını öngören hükümler yer almıştır.

İşçiyi koruma amacının sınırsız olacağı düşünülmemelidir. İşçinin korunması amaçlanırken, bunu gerçekleştirmeye yönelik düzenlemeler toplum yararı ile çatışmamalı, işletmeler düzeyinde de sosyal yükler, işletmenin mali durumunu sarsacak boyutlara ulaşmamalıdır. Çünkü ülkenin ve işletmelerin taşıyamayacağı yüklerin altına sokulması halinde işçinin de zarar göreceği açıktır. Bu nedenle işçiyi korumaya çalışırken aynı zamanda bu koruma gereksinimi ile ekonominin dayanma gücü arasında hassas bir dengeyi de bulmak gerekmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2008, s.10; Süzek, 2011, s.17).

Nitekim Anayasa'nın 65. maddesinde de "*Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek, mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir"* hükmü yer almaktadır (AY m.65).

İşçi Yararına Yorum

İş hukukuna ait düzenlemelerde bir boşluk ya da eksiklik bulunduğu durumlarda yorumun işçi yararına yapılması iş hukukunun amacı gereğidir.

Ancak bir konu işçinin aleyhine de olsa kanunda netlikle düzenlenmişse, işçi lehine yorumla kanunu göz ardı etmek mümkün değildir. Bu nedenle böyle bir durumda kanuni çözüme itibar edilmesi gerekir.

Bir hukuki düzenlemenin işçi yararına yorumlanabilmesi, mevzuatta açık ve seçik bir hüküm bulunmaması koşuluna bağlıdır. Bu nedenle mevzuat hükümleri, hukuki düzenlemenin özüne ya da sözüne aykırı sonuç doğuracak biçimde işçi yararına yorumlanamaz. Anayasa Mahkemesine göre de, kanun hükmünün açık ve belirli olduğu durumda yorum yapmak kanun hükmüne aykırı düşer. Yorum ancak metnin anlaşılamadığı ve başka anlamların verilebileceği durumlarda sözkonusudur.

İşçinin Kişiliğinin Tanınması

İş sözleşmesi bir satım veya kira ilişkisi olmadığından bir kere yerine getirilmekle sona ermemektedir. Bu nedenle iş sözleşmesi, işçiyle işveren arasında karşılıklı edimlerin değiş-tokuşunu öngören sürekli ve kişisel bir ilişki kurmaktadır. Bunun sonucu olarak da taraflar arasında sadakat, işçiyi gözetme ve eşit davranma vb. bir takım yükümlülükler oluşmaktadır (Akyiğit, 2003, s.44). İşçinin sadece maddi açıdan korunması yeterli değildir. Ayrıca çalışma hayatında işçinin kişiliğinin de korunması ve tanınması gerekir. Zira iş sözleşmesi, konusu malvarlığı olan bir sözleşme değil, kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir. İş sözleşmesinin özellikleri incelendiğinde, bu sözleşmenin kişilik unsurlarını barındırdığı; sözleşmenin bizzat ve özenle iş görmeyi öngördüğü; sözleşmeden doğan önemli bir borcun sadakat borcu olduğu ve işçinin ölümü ile kişiliği son bulduğu için, sözleşmenin de sona erdiği görülür. Bu nedenle iş hukukunda işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi işçinin kişiliğine bağlıdır (Sümer, 2003, s.8; Akyiğit, 2003, s44; Güven ve Aydın, 2010, s.11-12; Çelik, 2010, s.21-22).

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

Çalışma ilişkilerine uygulanacak kurallar çeşitli kaynaklardan doğmakta ve bunlar değişik nitelik ve koşullarda iş hukukuna kaynak oluşturmaktadır. Çünkü bu kaynaklar çalışma ilişkilerine uygulanacak olan ve çalışma ilişkilerinden doğan sorunların çözüm yolunu gösterecek kurallardır. İş hukukunun kaynaklarını *"resmi kaynaklar"* ve *"uluslararası kaynaklar"* olmak üzere iki ana grupta toplayabiliriz (Güven ve Aydın, 2010, s.12).

Resmi Kaynaklar

Resmi İç Hukuk Kaynakları

Resmi iç hukuk kaynakları; devletin ilgili resmi organı tarafından meydana getirilen, uyulması zorunlu, genel ve yaptırımı bulunan kurallardır. Devletin resmi organı ise, kaynağın türüne göre yasama organı olan TBMM, yürütme organı olan Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulu, Başbakanlık, Bakanlıklar ve Kamu Tüzel Kişileri ile yargı organı olan mahkemelerdir (Güven ve Aydın, 2010, s.12).

- **Yasama Kaynakları**

  İş hukukuna uygulanacak kanunların başında ve tüm kaynakların üstünde "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası" gelmektedir. Nitekim Anayasa'da yeralan genel ilkeler ile temel hak ve özgürlükler, iş hukukunda doğrudan uygulama alanı bulmaktadır. Anayasa'nın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" ana başlığı kapsamında, madde 48'de çalışma ve sözleşme hürriyeti, madde 49'da çalışma hakkı ve ödevi, madde 50'de çalışma şartları ve dinlenme hakkı, madde 51'de sendika kurma hakkı madde 52'de ise sendikal faaliyet ile ilgili hükümler yer almaktadır. "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt" ana başlığını taşıyan madde 53'de ise toplu iş sözleşmesi hakkı, madde 54'de de grev hakkı ve lokavta ilişkin bazı hükümler bulunmaktadır. Anayasa'nın 55. maddesinde de ücrette adalet sağlanmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Anayasa'nın "Sosyal Güvenlik Hakkı" başlığını taşıyan 60, 61 ve 62. maddelerinde ise, sosyal güvenlik haklarını düzenleyen hükümlere yer verilmiştir.

Anayasa'dan sonra iş hukukunun en önemli kaynağını İş Kanunları oluşturmaktadır. Ülkemizde çalışma hayatıyla ilgili temel kanun, 2003 tarihli 4857 sayılı "İş Kanunu'dur". Her kanun gibi İş Kanunu'nu da Anayasaya aykırı olamayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu dışında da çalışma ilişkilerini düzenleyen birçok kanun yürülüktedir. 1952 tarihli 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun", 1967 tarihli 854 sayılı "Deniz İş Kanunu", toplu iş hukuku alanında ise 2001 tarihli 4688 sayılı "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu", ile 2012 tarihli 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" da iş hukukunun önemli kaynaklarıdır. Ülkemizde sosyal güvenlik hukuku alanında çıkarılan 2006 tarihli "5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu", 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 1999 tarihli 4447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu" da iş hukukunun kaynakları arasında yer almaktadır. 20.06.2012 tarihli 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" da iş hukununun önemli kaynaklarıdır.

Yukarıda belirtilen kanunlar dışında, doğrudan doğruya iş hukuku ile ilgili olmamakla beraber iş hukukunun yasama kaynakları arasında; 1924 tarihli 394 sayılı "Hafta Tatili Kanunu", 1926 tarihli 818 sayılı "Borçlar Kanunu", 1930 tarihli 1593 sayılı "Umumi Hıfzısıhhha Kanunu", 1950 tarihli 5521 sayılı "İş Mahkemeleri Kanunu", 1981 tarihli 2429 sayılı "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakında Kanun", 1985 tarihli 3146 sayılı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun", 1986 tarihli 3308 sayılı "Mesleki Eğitim Kanunu", 1989 tarihli 3572 sayılı "İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun", 2001 tarihli 4641 sayılı "Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun", 2003 tarihli 4817 sayılı "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun", 2003 tarihli 4904 sayılı "Türkiye İş Kurumu Kanunu" da gösterilebilir.



6098 sayılı Borçlar Kanunu 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu'nu hükümlerini yürürlükten kaldırmış olup, Türk Borçlar Kanunu hükümleri 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bilindiği üzere, 11.01.2011 tarihinde kabul edilen 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun incelenebilmesi ve üzerinde tartışmalar yapılabilmesi için yürürlük tarihi yaklaşık bir buçuk yıl sonraya bırakılmıştı.

- **Yürütme Kaynakları**

  İş Kanunları nitelikleri gereği çalışma ilişkilerini tüm ayrıntılarıyla düzenlemezler. İş Kanunlarında yer alan hükümlerin ayrıntıları yine bu Kanunların verdiği yetkiye dayanılarak yürütme organı tarafından çıkarılan tüzükler, yönetmelikler vb. ile düzenlenir.

Tüzükler, kanunların uygulanmasını göstermek ve kanunların emrettiği işleri belirtmek üzere Danıştayın incelemesinden geçirilerek Bakanlar Kurulunca çıkarılan hukuk kurallarıdır. Tüzükler Cumhurbaşkanınca imzalanır ve kanunlar gibi Resmi Gazetede yayınlanmak suretiyle yürürlüğe girerler.

Halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nda eski kanunda belirlenen uygulamanın aksine, yönetmeliklerin daha kısa sürede hazırlanabilmesi sebebiyle tüzükten çok yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. Bu amaçla çıkarılacak yönetmelikler konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilendirilmiştir.

Yönetmelikler ise, başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin kendi görev alanlarını ilgilendiren yasaların ve tüzüklerin uygulamasını sağlamak üzere çıkardıkları hukuk kurallarıdır.

Çalışma hayatına ilişkin kanun hükmünde kararnameler de iş hukukunun kaynakları arasında yer almaktadır. Diğer taraftan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan, iş mevzuatının uygulanması ve yorumlanması konusunda bu bakanlığın görüşlerini yansıtan genelge ve tebliğler de iş hukukunun kaynakları arasında yer almaktadır (Erkul ve Karaca, 2004, s.17-18; Süzek, 2011, s.58-59).

- **Yargı Kaynakları**

  Çalışma hayatında ortaya çıkan çeşitli iş uyuşmazlıklarına ilişkin yargı organları tarafından verilen kararlar da hukuk düzeninin önemli kaynaklarıdır. Bu kararlar ile bir yandan kanunların yorumu yapılırken diğer taraftan da mevcut boşluklar doldurulur ve çelişkili uygulamalar ortadan kaldırılır. İş hukukunu ilgilendiren yargı kararları, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay ve Uyuşmazlık Mahkemesi tarafından verilebilmektedir. Özellikle, İş Mahkemelerince verilen kararlar Yargıtay'ın 9., 10., ve 21., Hukuk Dairesinde temyiz incelemesine tabi olduğu için, bu daire kararları iş hukukunun önemli yargı kaynakları arasındadır. Yargı kararları diğer resmi kaynaklardan farklı olarak bağlayıcı nitelik taşımazlarken, içtihadı birleştirme kararları bağlayıcı nitelikte kararlardır (Tunçomağ ve Centel, 2005, s.24). İçtihadı birleştirme kararları; Yargıtay Kanunu'nun 45. maddesine göre *"benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar"*.

Özel Kaynaklar

İş hukukunun özel kaynakları, farklı çıkar gruplarını temsil eden işçi ve işveren taraflarının serbestçe belirledikleri ve ortaklaşa meydana getirdikleri ya da geleneksel olarak kabul edilebilir özellikler kazanmış kurallardır. Bu kaynaklar bizzat taraflarca oluşturulan özel nitelikteki kaynaklardır. Sadece iş hukukuna özgü olan kaynaklar şunlardır (Sümer, 2003, s.13-15; Tunçomağ ve Centel, 2005, s.24-25; Süzek, 2011, s.61-66):

- **İş Sözleşmesi**

  İş ilişkisini düzenleyen temel kaynak iş sözleşmesidir. İş sözleşmesi, bireysel iş ilişkilerinin temelini oluşturur ve bu ilişkide uygulanacak kuralları belirlemesi açısından önemli bir kaynaktır. Taraflar yaptıkları iş sözleşmesi ile kendileri açısından bağlayıcı hükümler getirmektedirler. İş sözleşmesinin tarafları bu sözleşme ile çalışma süresi, ücret, izin süresi gibi konuları kanunun emredici hükümlerini göz önünde bulundurarak belirler.

- **Toplu İş Sözleşmesi**

  İşçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan ve toplu düzeyde iş ilişkilerini düzenleyen hukuk kaynağıdır. Özellikle iş sözleşmelerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere yapılmaktadır. Tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir. İş hukukunda toplu iş sözleşmeleri önemli kaynaklar arasındadır. Çünkü toplu iş sözleşmeleri, taşıdıkları normatif kurallarla birçok durumda, işçiler ile işverenler arasındaki ilişkilerde başvurulacak başlıca kaynağı oluşturmaktadır.



Toplu iş sözleşmesinde işveren tarafı olarak; işveren sendikaları veya işveren yer almaktayken, sözleşmenin işçi tarafı olarak yalnızca işçi sendikaları yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle, sözleşmenin işçi tarafının mutlaka bir işçi kuruluşu olması gerekmektedir.

- **İşyeri İç Yönetmelikleri**

  İşyeri iç yönetmelikleri, işveren tarafından belirli bir işyerinde çalışma koşullarını belirlemek için tek taraflı olarak hazırlanan objektif ve genel nitelikte düzenlemelerdir. 3008 sayılı İş Kanunu döneminde yaygın şekilde uygulanan işyeri yönetmelikleri günümüzde önemini ve uygulanırlılığını yitirmiştir. Ancak, bugünkü mevzuatımızda işyeri iç yönetmeliklerinin yapılmasını engelleyen hükümler de bulunmamaktadır. İşveren, personel yönetmeliği, insan kaynakları yönetmeliği gibi çalışma koşullarına ilişkin hükümleri içeren iç yönetmelikleri düzenleyebilir. İşyeri iç yönetmeliklerinde yer alan hükümler kanunlara, iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz.



İşyeri iç yönetmelikleri 3008 sayılı İş Kanunu döneminde yaygın şekilde uygulanırken günümüzde önemini ve uygulanırlılığını yitirmiştir.

İşletmelerin amaçlarına uygun olarak verimli bir şekilde çalışabilmeleri herşeyden önce işletme içerisinde iyi bir disiplinin kurulmasına bağlıdır. Bu disiplini sağlamak için işveren, işyerinde uygulanacak çalışma şartlarını, disiplin, iş güvenliği hükümlerini, ceza müeyyidelerini ve benzeri konuları içeren bir işyeri yönetmeliği hazırlayarak işyerine asar. İşyerinde çalışanlar işe başlamakla bu iç yönetmelik hükümlerini kabul etmiş sayılır ve bunlara uymak zorundadırlar (Erkul ve Karaca, 2004, s.24).



İşyeri iç yönetmelikleri işçilerle işverenler için uyulması zorunlu kuralları kapsadıklarından işçiler veya işverenler iç yönetmeliklerle düzenlenen hususlar dışarısına çıkamazlar.

- **İşyeri Uygulamaları**

  İşyerinde genel ve yeknesak bir çalışma ortamının yaratılması, iç yönetmelikler yanında işyeri uygulamalarıyla da sağlanabilmektedir. İşyeri uygulamaları, işyerinde bazı fiili davranışların tekrarlanmasıyla ortaya çıkar. İşyeri uygulamasının varlığından sözedebilmek için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. İlk olarak bu uygulamanın genel olması, diğer bir ifadeyle işverence sağlanan edimin tüm işçilere veya işçilerin belirli bir bölümüne yönelik olması gerekmektedir. İkinci olarak, davranış belirli bir süre tekrarlanmış olmalıdır. Bunun dışında, edimin aynı koşullarla sağlanması da işyeri uygulamasının meydana gelmesinde önem taşır. Yine bir uygulamanın işyeri uygulaması olarak nitelendirilebilmesi için bu uygulamanın kanunlara ve varsa toplu iş sözleşmesine aykırı olmaması gerekir. İşyeri iç yönetmeliğinde, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmamasına rağmen işçilere ikramiye verilmesi, lojman, giyecek ve yakacak yardımı gibi sosyal yardımlar sağlanması, doğum, evlenme, hastalık, ölüm gibi hallerde parasal yardımda bulunulması ve yolda geçen süreler için ücret ödenmesi gibi uygulamalar işyeri uygulamaları ile ilgili örnekler olarak gösterilebilir (Süzek, 2011, s.66-71).

- **İşverenin Talimat Verme (Yönetim) Hakkı**

  Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan birisi de işverenin işçiye verdiği emir ve talimatlardır. Sözleşmeler ile işin tüm ayrıntılarıyla ele alınması mümkün olmadığından sözleşmelerde genel esasları ile alınan çalışma koşulları, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği, mevzuata, iş ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olmayan emir ve talimatlarla düzenlenmektedir. Bu talimatlar işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarına yöneliktir.

İşverenin talimatlarının, işçi-işveren ilişkilerinde kaynak olarak kabul edilebilmesi için, emir konusunun anayasa, kanunlar, bireysel ve toplu iş sözleşmesiyle belirlenmiş düzenlemelere aykırı olmaması gerekir. Mevzuat ve sözleşmelere, kamu düzenine, ahlak ve kişilik haklarına aykırı olan, işçinin hayatı ve sağlığı için tehdit oluşturan, insan onuruna yakışmayan veya yerine getirilmesi imkânsız emir ve talimatlara işçinin uyma yükümlülüğü yoktur (Süzek, 2011, s.71).

Uluslararası Kaynaklar

İş hukukunun önemli kaynaklarından birisi de uluslararası çalışma normlarıdır. Uluslararası iş hukuku kaynakları, Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler Belgeleri, Avrupa Sözleşmeleri gibi çok taraflı anlaşmalar sonucunda ortaya çıkabileceği gibi, sadece iki taraflı sözleşmeler yoluyla da oluşturulabilir. 1919 yılında Versailles Barış Andlaşmasıyla kurulan ILO'nun amacı çalışanlara insani çalışma şartlarıyla sosyal güvenlik sağlamak, bütün dünyayı kapsayabilecek bir sosyal adaleti kurmak ve çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmek isteyen ülkelerin bu konuda ortak hareket etmelerini sağlamaktır. Ülkemiz 1932 yılında bu örgüte üye olmuştur. Örgüte üye devletlerin genel kurulu niteliğinde olan ve örgütün en büyük organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından öngörülen uluslararası çalışma sözleşmeleri ve tavsiye kararları, uluslararası iş kodunu oluşturmakta ve uluslararası iş hukukunun temel kaynağını meydana getirmektedirler. Bu sözleşme ve tavsiyelerle getirilen düzenlemeler tüm dünya için amaçlanan asgari sosyal standartları oluşturur. Konferans tarafından hazırlanan uluslararası çalışma sözleşmeleri üye ülkelerin yasama organlarınca onaylandıkları takdirde o ülke için bağlayıcı nitelik kazanırlar. Tavsiye kararlarının üye ülkelerce onaylanması ve bağlayıcılık kazanması söz konusu değildir. Tavsiye kararları, ancak üye ülkelerin sosyal politikalarına yön verilmesinde bağlayıcı olmayan yardımcı kaynak niteliğindedir. Sözleşme haline getirilebilecek nitelikte ve olgunlukta olmayan konular tavsiye kararı biçiminde oluşturulmaktadır.

Uluslararası çalışma sözleşmelerini onaylayan her üye devlet, mevzuatını sözleşme hükümleriyle uyumlu hale getirmek zorunluluğundadır. Üye devletler sözleşmenin bazı hükümlerine çekince koymak olanağına sahip değillerdir.



Uluslararası çalışma sözleşmeleri, sözleşmeyi imzalayan devleti bağlayıcı nitelikteyken tavsiye kararları ise üye devletler bakımından bağlayıcılığı olmayan ve tavsiye niteliğindeki kararlardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü belgeleri dışında iş hukukunun diğer uluslararası kaynakları arasında Avrupa Birliği'nin ve Avrupa Konseyi'nin sözleşmeleri ile ikili sözleşmeler sayılabilir.

Avrupa Birliğini kuran Roma Andlaşması'nın birçok maddesinde çalışanların durumlarının iyileştirilmesi, üye devletlerinin iş hukuku ve sosyo-politik düzenlemelerinin uyumlaştırılması ve bu alanlarda üyeler arasında işbirliği yapılması gibi hükümler yer almaktadır. 1989 tarihli Avrupa Birliği Sosyal Şartı da iş hukuku açısından önemli hükümler içermektedir.

İki taraflı sözleşmeler de iş hukukunun önemli uluslararası kaynakları arasında yer almaktadır. Burada amaç iki ülke arasında ortak iş hukuku nomları koyabilmektir. Bu sözleşmelerle yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerinin çalışma koşulları ve sosyal güvenlik hakları düzenlenmiştir (Güven-Aydın, 2010, s.15-17).



Avrupa Konseyinin iş hukuku ile ilgili sayılabilecek belgeleri nelerdir?

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN UYGULAMA ALANI

4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanı; "çalışma hayatında sürdürülen faaliyet kolları", "kişiler" ve "yer" bakımından inceleme konusu yapılabilir (Güven ve Aydın, 2010, s.36; Erkul ve Karaca, 2004, s.58-80; Çelik, 2010, s.69-74; Tunçomağ ve Centel, 2005, s.33-44; Süzek, 2011, s.197-205; Eyrenci-Taşkent ve Ulucan, 2004, s.34-37).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Faaliyet Kolları Bakımından Uygulama Alanı

İş Kanunu'nun 1. maddesi bu Kanunun kapsamına giren yer, kişi ve faaliyet kollarını belirlemektedir. Buna göre,

"Bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet kollarına bakılmaksızın uygulanır. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3. maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar" (İK m.1/2, 3).

İş Kanunu'nun Uygulama Alanı Dışındaki İşler

- **Deniz Taşıma İşleri**

  İş Kanunu'nun 4. maddesi; denizde (insan, hayvan ve eşya) taşıma işlerini kural olarak İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakmıştır (İK m.4/1-a). Deniz taşıma işlerinin İş Kanunu kapsamına alınmamasının nedeni, bu işlerin karadakilere göre farklı özellikleri olması ve bunlara İş Kanunu'ndaki birçok hükmün uygulanamamasıdır. Bu nedenle deniz taşıma işlerinde çalışanlar 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümlerine tabidirler. Ancak, kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri (İK m.4/2-a) ile Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler (İK m.4/2-f), deniz taşıma işlerinden sayılmamış ve bunlar 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına alınmıştır.

"...Aynı işverene ait gemilerin grostonitoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veya işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla olduğu takdirde..." deniz, göl ve akarsulardaki taşıma faaliyetleri yukarıda da değindiğimiz üzere 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile iş hukukunun uygulama alanına konu olmaktadır. Böylece bir işveren tarafından yürütülen, ancak sözkonusu sayıların altında bulunan deniz taşıma işleri, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalmakta ve bireysel iş ilişkileri Borçlar Kanunu'na konu olmaktadır (Güven ve Aydın, 2010, s.36-37).



Su ürünleri üreticileri ile ilgili işlere örnek veriniz.

- **Hava Taşıma İşleri**

  Havada yolcu ve yük taşıma işleri de istisna içine alınarak İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakılmıştır (İK m.4/1-a). Buna karşılık, havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerde çalışanlar ile havada yapılan fakat taşımacılık faaliyeti dışında kalan işlerde çalışanlara İş Kanunu uygulanır (İK. m.4/2-b).



İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılanlar pilot, hostes, makinist, telsizci gibi uçuş personelidir ve bu konuda özel bir kanun bulunmadığı için genel nitelikteki Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Bunların dışında kalan, hava alanı, depo, atölye ve hangarlarda çalışanlar, taşıt araçlarını yapan, onaran ve bakımını üstlenenler, diğer bir ifadeyle tüm yer tesislerinde istihdam edilenler ile hava taşımacılığı yapmayan zirai mücadele pilotları İş Kanunu'nun uygulama alanına girerler.

- **50 veya Daha Az İşçi Çalıştıran Tarım ve Orman İşleri**

  İş Kanunu'nun 4. maddesine göre "50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz" (İK m.4/1-b). O halde sözkonusu işler 50'den çok (en az 51) işçi çalıştırılan tarım ve orman işleri İş Kanunu kapsamına alınmıştır.

Tarım işleri; bitkisel ve hayvansal ürünlerin elde edilmesi amacıyla toprağın işlenmesi, hayvan yetiştirilmesi ve ormancılık biçiminde tanımlanabilir. Ancak bu faaliyetlerin tarımsal iş olarak nitelenebilmesi için bakım, yetiştirme ve üretme süreçleriyle ilgili olması gerekir.

Tarım ve orman işi olmakla birlikte, tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri, maddedeki özel düzenleme dolayısıyla İş Kanunu'nun kapsamı içine alınmıştır (İK m.4/2-c, d, e).



Tarımsal faaliyetlerin yılın belirli zamanlarında yapılması, bu nedenle çalışma sürelerinin düzenli olmaması, bu işlerde çalışanların büyük çoğunluğunun işlerinin hem sahipleri hem de çalışanları olması ve yaptıkları faaliyetler sonucunda her zaman düzenli ve sürekli bir gelir sağlayamaması gibi nedenlerle çalışma koşulları farklılık arz ettiğinden bu işlerde çalışanların çalışma ilişkilerinin özel bir iş kanunu ile düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak, ulusal ekonomimiz içinde tarım kesiminin önemli bir pay sahibi ve bu kesimde çok sayıda tarım işçisinin istihdam edilliyor olmasına karşın, bugüne kadar ülkemizde tarım ve orman işlerini kapsayan özel bir iş kanunu hazırlanmamıştır.



Tarım sanatları ile kastedilen faaliyetler nelerdir? Örnek vererek açıklayınız?

- **Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Yapı İşleri**

  Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri de İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır (İK m.4/1-c).

Tarımla ilgili yapı işlerinin İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalabilmesi için herşeyden önce sözkonusu yapı işinin örneğin bir samanlığın, bir ahırın yapılması veya kuyu kazımı gibi tarımla ilgili yapı işi olması, aynı zamanda da bu yapı işinin aile ekonomisi sınırları içinde kalması gerekmektedir.

- **Evde Yapılan El Sanatlarına İlişkin İşler**

  Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde yapılan el sanatları işlerinde İş Kanunu uygulanmaz (İK m.4/1-d). Yapılan işin maddedeki istisna kapsamına girebilmesi için evlerde el tezgâhlarında yapılan halıcılık, dokumacılık, süslemecilik, oyuncakçılık gibi el sanatı niteliğinde bir iş olması gerekir.

- **Ev Hizmetleri**

  Bir evin günlük işlerini görmek üzere o yerde çalışan hizmetçi, ahçı, kâhya, şöför, bahçıvan vb. kişiler tarafından sürdürülen işler de Kanunun kapsamı dışında tutulmuşlardır (İK m.4/1-e)

Ev içerisinde görülen işler kendine özgü özellikler gösterdiği için, bu gibi kimselerin çalışma ilişkileri batı ülkelerinde çıkarılan özel İş Kanunlarıyla düzenlenir. Kanun koyucunun bu gibi işleri İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakmasındaki amaç; bu kimseler için özel bir İş Kanunu çıkarılması düşüncesidir. Ancak henüz böyle bir kanun çıkarılmamıştır.

- **Çıraklar**

  Çıraklar genel olarak 1986 tarihli 3308 sayılı "Mesleki Eğitim Kanunu'na" tabi olduklarından, İş Kanunu ilke olarak çırakları kapsamı dışında bırakmaktadır (İK m.4/1-f).

- **Sporcular**

  İş Kanunu'nun sporcular hakkında uygulanmayacağını öngören hükmü (İK m.4/1-g), klüp tüzel kişiliğine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan, ücret karşılığı spor yapan profesyonel sporculara ilişkindir. Amatör sporcuların ise, iş sözleşmesi yapmaları sözkonusu olmadığı gibi, faaliyetleri bakımından ücret de alamadıklarından bunlar zaten İş Kanunu'nun kapsamı dışında yer almaktadırlar. Kapsam dışı tutulanlar sadece sporcularla sınırlandırıldığı için spor klübünde diğer işlerde çalışanlara İş Kanunu uygulanır.

Profesyonel sporcular İş Kanunu'nun kapsamı dışında tutulduklarından, haklarında Borçlar Kanunu'ndaki hizmet akdine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir. Ancak profesyonel futbolcular için 3813 sayılı "Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanuna" dayanılarak

çıkarılan "Profesyonel Futbol Talimatı", profesyonel futbolcu ile spor klübü arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleyen özel hükümler getirmiştir.

- **Rehabilite Edilenler**

  Özel merkezlerde, hastalık veya kaza sonucu bedence veya ruhça sakat kalanların kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalışabilmeleri için işe alıştırılmaları amacıyla yapılan çalışmalar da Kanunun kapsamı dışındadır (İK m.4/1-h).

- **5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. Maddesinin Tarifine Uygun Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri**

  5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. maddesinin öngördüğü işyerlerinde en çok üç kişi ile yapılan işlere İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İK m.4/1-ı). Buna göre terzi, berber, tornacı, marangoz gibi esnaf ve küçük sanatkarların yanında çalışan ve üçü aşmayan işçilere İş Kanunu uygulanmayacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kişiler Bakımından Uygulama Alanı

İş Kanunu'nun 1. maddesi, "Bu Kanun …dördüncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet kollarına bakılmaksızın uygulanır" ifadesi yer almaktadır. Bu durumda, istisnalar saklı kalmak üzere işverenler, işveren vekilleri ve işçiler hak ve yükümlülükleri bakımından, işyerinin kurulması veya devralınması ile birlikte, bildirim gününe bakılmaksızın (İK m.1/3) İş Kanunu'nun uygulama alanı içine girerler. Böylece İş Kanunu'nun kişiler bakımından uygulama alanında istisnalar dışında işçiler, işverenleri işveren vekilleri ve alt işverenler yer almaktadır (Güven ve Aydın, 2010, s.47).

İşçi

İşçi, bireysel çalışma ilişkisinin öznesi durumundadır. İş Kanunu'nun 2. maddesine göre *"Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi"* denir (İK m.2/1). Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu da işçi sayılmak için iş sözleşmesine göre çalışmayı esas almıştır. Dolayısıyla işçi tanımı, doğrudan iş sözleşmesine bağlanmıştır. Bu nedenle iş sözleşmesi dışında başka sözleşme türlerine dayanarak çalışan kişiler, İş Kanunu'na göre işçi sayılmayacaktır.



İş sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 2. Ünitesine bakabilirsiniz.

İş Kanunu anlamında işçi sayılmak için iş sözleşmesine göre çalışmak ve Kanun'un 4. maddesindeki istisnalar içinde yer almamak yeterlidir. İş Kanunu, fikri çalışma-bedeni çalışma ayrımı yapmamakta, çalışan ister sanayi, ister ticaret isterse hizmetler sektöründe; ister özel, ister kamu sektöründe olsun, iş sözleşmesiyle bir işverene bağlı olarak çalıştığında *"işçi"* sıfatına sahip olmaktadır (Şakar, 2003, s.44-45). İş sözleşmesine göre çalışmayan çıraklar, stajerler, hükümlüler ve askerler işçi sayılmazlar.

İşçi herzaman gerçek kişidir. Ancak; yapılan işin gerçek veya tüzel kişiye ait olması, işçi niteliğinin kazanılması açısından önem taşımaz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçi kavramı, 4857 sayılı Kanundaki gibi tanımlanmıştır. Buna ilave olarak, "*İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılmıştır"* (STİSK m.2).



6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun getirdiği düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 5. ve 6. Ünitelerine bakabilirsiniz.

İşveren

İş Kanunu, işverenin tanımını işçi kavramına bağlı olarak yapmıştır. İş Kanunu'na göre, *"İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren sayılır"* (İK m.2/1).

İşveren gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, sendika gibi özel hukuk tüzel kişisi veya devlet, üniversite, belediye gibi kamu hukuku tüzel kişisi olabilir. Yeni İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, bakanlıklar veya adi şirketler gibi gibi tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları da işveren olarak kabul etmiştir (Şakar, 2003, s.49).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından işveren kavramı da 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir.



Gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşlar işveren sayılırken, işçi olabilmek için mutlaka gerçek kişi olmak gerekir.

İşveren Vekili

İş Kanunu'nun 2. maddesine göre "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili" denir (İK m.2/4). Örneğin, işveren adına hareket eden bir fabrika müdürü, insan kaynakları yöneticisi, atölye şefi ve benzeri kişiler ya da aynı işverene ait birden çok işyerinin bulunması halinde, genel müdür, genel müdür yardımcıları gibi işletme yönetiminde görev alanlar işveren vekilidirler.

İşveren vekilleri doğrudan temsil yoluyla işvereni temsil eder ve bu sıfatla işçilere karşı işlem ve davranışlarından doğrudan doğruya işveren sorumludur (İK m.2/4). İş Kanunu'nda işveren için öngörülen sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.

Bir işyerinde işverenin ihtiyaç duyduğu sayıda farklı yetkilere ve görev alanlarına sahip işveren vekili olabilir (Şakar, 2003, s.55). İşveren vekilleri, işveren ile aralarındaki ilişki bakımından (iş sözleşmesiyle çalışmak koşuluyla) işçi sayılırlar. Nitekim İş Kanunu da bu durumu *"...işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz"* şeklindeki hükmü ile açıkça ifade etmiştir (İK m.2/5). Ancak Kanunda işveren vekilleri için sözkonusu edilen sorumluluğun her işveren vekilinin yetkisi ve görevi ile sınırlı olduğu, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluğu kapsamadığını kabul etmek gerekir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren vekili *"işveren adına işletmenin bütününü yönetenleri"* ifade eder (STİSK m.2).



İşletmelerde işveren vekillerine duyulan ihtiyacın sebepleri neler olabilir?

Alt İşveren

"Bir işverenden, işyerinde 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). Yine aynı madde de bu ilişkide, asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumlu olduğu düzenleme altına alınmıştır.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi süretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi takdirde asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıcından itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaktır. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İK m.2/son).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Yer Bakımından Uygulama Alanı

İş Kanunu'nun yer itibariyle uygulama alanını "işyeri" oluşturmaktadır. İş Kanunu'nun 1. maddesi, *"Bu Kanun 4. maddesindeki istisnalar dışında kalan …bütün işyerlerine…uygulanır"* şeklindeki hükümle, işçilerle, işveren ve işveren vekillerinin hak ve yükümlülüklerini, iş sözleşmesi ile saptanan işyeri içinde ele almakta ve İş Kanunu'nda, bu Kanunun işyerlerinde uygulanacağı açıklandığı gibi hükümlerin birçoğu da işyeri göz önüne alınarak düzenlenmiştir. Bu nedenlerle, İş Kanunu uygulamasında önem taşıyan işyeri kavramının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

İşyerinin Tanımı

İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri *"İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim"* olarak tanımlanmıştır (İK m.2/1). Aynı maddenin 2. fıkrasında, *"İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerlerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı"* (İK m.2/2) ifade edilmiştir. Maddenin 3. fıkrasında*,"İşyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu belirtilmiştir"* (İK m.2/3).

Gerçekten işyerinin doğumu için öncellikle tanımda belirtilen unsurların biraraya gelmesi gerekmektedir. Bu anlamda işyeri; arsa, bina, makine, araç ve gereçler, hammadde gibi maddi unsurlardan tecrübe, buluş ve müşterilerle olan ilişkiler gibi maddi olmayan kıymetler ile patent, alacak hakları gibi haklardan ve beşeri işgücünden (emek) meydana gelir.

İşyerinin sınırlarının çizilmesinde salt yukarıda belirttiğimiz örgütü ele almak sakıncalar doğuracağından işyeri ile amaçsal ve yönetsel birlik için de olan yerleri de işyerinden saymak gerekir. Böylece, fabrika, atölye, lokanta hastane, şekerleme fabrikasındaki kutu yapım atölyesi, bir fabrikanın satış mağzası da işyerinden sayılmaktadır. Benzer şekilde, işyerinin dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene gibi amaçlarla oluşturulmuş sosyal tesisleri ile işyerine bağlı kamyon, nakliye aracı, grayder, dozer, forklift veya otomobil gibi iş araçları da işyerinden sayılmaktadır. İşverenin aracın maliki olması zorunlu değildir (Güven ve Aydın, 2010, s.59; Süzek, 2011, s.175; Çelik, 2010, s.57-58).

İşyeri vasfının kazanılması için işyerinde görülen işin niteliği önem taşımamaktadır. Bir yerin, iş hukuku bakımından işyeri olarak kabul edilebilmesi için işçi çalıştırılması zorunludur ancak kaç işçinin çalıştığı önemli değildir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinde ise işyeri kavramının 4857 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi düzenleme altına alınması hüküm altına alınmıştır.



İşyeri, mal ve hizmet üretimine yönelik teknik bir amaç için kurulurken işletme, iktisadi bir amaç olan kâr sağlamayı hedeflemektedir.

İşyerini Bildirme

İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren yahut işyerini kapatan işveren; işyeri ve çalıştırdığı işçilere ait bilgileri *bir ay* içinde Bölge Müdürlüğü'ne (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) bildirmekle yükümlüdür (İK m.3/1). Ancak hemen ekleyelim ki, işverenler, işveren vekilleri ile işçiler bir aylık bildirim sürelerine bakılmaksızın, işyerinin faaliyete geçişi ile birlikte İş Kanunu hükümlerine tabi olurlar (İK m.1). Sözkonusu bildirme yükümlülüğü, alt işveren için de geçerlidir. (İK. m3/2).

Bildirim yapılması yükümlülüğü sadece sürekli işlerin uygulandığı işyerleri için sözkonusu olup süreksiz işlerin görüldüğü işyerleri için bildirim yükümlülüğü yoktur. İşverenin bu bildirimi yapmaması, işyerine İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını engellemez. İş Kanunu'nun 3. maddesinde düzenlenen sözkonusu bildirimin amacı çalışma hayatının devlet tarafından gerektiği gibi denetimine olanak sağlamaktır. Zira bildirim yapılmamış olsa bile işyerleri, işverenler ve işçiler hakkında İş Kanunu hükümleri bu sıfatların kazanıldığı tarihten itibaren uygulanmaya başlar. Dolayısıyla bildirim yapılmasa

bile işyeri işçi çalıştırmaya başlamakla Kanun kapsamına girer (Güven ve Aydın, 2010, s.60-61; Sümer, 2003, s.24-25; Süzek, 2011, s.182).



Kanunun öngördüğü koşullar altında bildirimin yapılmaması veya geç yapılması işyerinin başlangıçtan itibaren uygulama alanının içine girmesine engel değildir.

İşyerinin Devri

İşyeri veya bir bölümü, hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devredebildiğinde, devir tarihinde mevcut iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer (İK m.6/1). Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür (İK m.6/2). İşçinin kıdemine bağlanan ihbar süreleri, kıdem tazminatı gibi hakları devreden işveren yanında işe başladığı tarihten itibaren hesaplanır.

Ancak, işyerinin bir devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarından devreden ile devralan birlikte sorumludur. Ancak devredenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır (İK m.6/3).

İşyerinin Kapatılması

İşyerini serbestçe açabilen işveren kural olarak istediği zaman işyerini kapatabilmekte özgürdür ve bunun için herhangibir sebep gösteme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu durum Anayasa'nın 48. maddesinde güvence altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüğünün doğal bir sonucudur.

Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir hususun saptanması halinde kıdemli iş müfettişinin başkanlığında beş kişilik bir komisyon tarafından tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır (İK m.79).

Özet

Sanayi Devrimi öncesi dönemde, kişilerin iradelerinden kaynaklanmayan zorunlu çalıştırma sözkonusuydu. 10. yüzyıla kadar süren dönem, *"Aile Ekonomisi ve Kölelik Düzeni"* olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde, ekonomi tarım ve hayvancılığa dayanmakta; üretim sürecinde köleler önemli bir yer tutmaktadır.

10 ve 15. yüzyıllar arasında *"Feodal Düzen"* geçerlidir. Bu dönemde kölelerin yerini senyör, bey, derebeyi gibi adlarla ifade edilen kişilerin otoritesi altında tarımsal faaliyetlerde ailece çalışan serfler almıştır. Serfler, kölelerden farklı olarak yarı hür insanlardır ve işledikleri toprak toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet değil yalnızca kullanma hakkına sahiptir.

15 ve 18. yüzyıllar arasında feodal düzenin değişmeye başladığı, küçük feodal beyliklerin büyükleri tarafından işgal edilerek ortadan kaybolduğu ve bunların yerini güçlü beyliklerin almaya başladığı görülür. Bu dönem "*Korporasyon Dönemi"* olarak adlandırılmaktadır.

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

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

İş hukuku disiplini ise, Sanayi Devrimi olarak adlandırılan bu dönemde doğup gelişmiştir. Sanayi Devrimi ile başlayan dönem, yeni bir sınıf olan işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi sonrasında fabrika üretimiyle rekabet edemeyen usta ve kalfalar, kendi tezgahlarını bırakarak fabrikalarda nitelikli işçiler olarak çalışmak zorunda kalmışlardır. Onların yanında hiçbir mesleki bilgi ve becerisi olamayan ve çoğunlukla kırsal kesimden yeni gelenler ise fabrikaların niteliksiz işgücü ihtiyacını karşılamışlardır.

Bu dönemde geçerli serbest rekabet ortamında varolabilmek için fabrikalar en ucuz ve kaliteli ürünü üretmek ve bunun için de maliyetleri düşürmek amacındaydılar. Bu nedenle, önce işçi ücretleri azaltılmış ardından da çalışma süreleri çoğaltılmıştır. Ücretlerin düşüklüğü karşısında, aile reisi olan erkeğin çalışması karşılığı elde ettiği gelir ailenin geçimine yetmediğinden öncelikle kadınlar, ardından da çocuklar çalışma hayatının ağır ve yıpratıcı koşulları altında çalışmak zorunda kalmışlardır.

Gelişen süreçte ise artan sosyal sorunlar devletin müdahalesini gerekli kılmıştır. Sanayileşmenin çeşitli ülkelerde gelişip yaygınlaşmasına koşut olarak uluslararası piyasada rekabet koşularında eşitlik sağlamak amacıyla işçilerin uluslararası sosyal politikalar yoluyla korunması düşüncesi ortaya çıkmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu sanayileşme alanında Cumhuriyet Dönemi'ne kadar önemli bir gelişme gösterememiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde, tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, Anadolu'da da *"zaviye"* olarak adlandırılan meslek kuruluşları önemli bir rol oynamıştır. Bu kuruluşlarla ilgili bütün düzenlemeler *"fütüvetname"* denilen kaynakta düzenlenmiştir.

Bu kuruluşların Osmanlı Devleti esnaf ve sanatkarları üzerindeki etkileri 15. yüzyılın ortalarından sonra azalmış ve bunların yerini *"lonca"* adıyla kurulan örgütler almıştır.

Tanzimat döneminde çalışma ilişkileri ve hayatı örf ve adet hukuku çerçevesinden çıkarılarak kanun ve nizamnamelerle düzenlenmeye başlamıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat sonrası yoğunlaşan yasallaştırma çabalarının en önemli ürünlerinden biri olan "Mecelle'de" bu dönemde çalışma ilişkilerini düzenlemek üzere çıkarılmıştır.

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

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

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

Ülkemizde bireysel iş ilişkileri, ilk kez Borçlar Kanunu'nun "Hizmet Akdi" başlığı altında yeralan hükümleriyle düzenlenmeye başlamıştır. Ancak, 1936 yılında kabul edilen 3308 sayılı " İş Kanunu", Türk İş Hukukunun en önemli belgelerindendir. Bunu sırasıyla 931, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunları izlemiştir.

1982 Anayasası da 1961 Anayasası gibi sosyal hakların geniş ölçüde yer vermiş ve koyduğu esaslar doğrultusunda, 1983 tarihinde 2821 sayılı "Sendikalar Kanunu" ile 2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu" çıkarılmıştır. 2012 tarihinde de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çıkarılmıştır.

Sosyal Güvenlik Hukuku alanında da 2006 tarihinde çıkarılan 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile 5510 sayılı " Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" bulunmaktadır.

İş hukukunun temel ilkesi işçinin korunmasıdır. Bunun yanında iş hukuku ile ilgili uyuşmazlıklarda ve yorumunu gerektiren hususlarda yorumun işçi yararına yapılması da iş hukukunun bir başka ilkesidir.

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

Bireysel iş hukukunun temel kaynağı, 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Kanun başlangıçta uygulama alnını belirleyerek, bu Kanunun hangi faaliyet alanlarında ve işyerlerinde, kimlere uygulanacağını düzenlemiştir.

Bu düzenlemeye gore; 4857 sayılı İş Kanunu; *4. maddede belirtilen istisnalar dışında kalan tüm işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.*

"Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denirken işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren" denilmektedir.

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

"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde vaya işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ya da yeknolojik nedenşerşe uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlerdirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran kişiye alt işveren" denir.

"*İşyeri, işveren tarafından mal ya da hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime"* denir. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan br bütündür.

İş Kanunu kapsamına giren bir işyerini kuran, her ne surette olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangibir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, bu durumu Bölge Müdürlüğü'ne (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) *en geç bir ay* içinde bildirmek zorundadır.

Kendimizi Sınayalım

1. Aile ekonomisi ve kölelik düzeni olarak adlandırılan dönem kaçıncı yüzyıla kadar sürmüştür.

a. 10. yüzyıla

b. 11. yüzyıla

c. 13. yüzyıla

d. 14. yüzyıla

e. 15. yüzyıla

2. Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk İş Kanunu aşağıdakilerden hangisidir?

a. 931 Sayılı Kanun

b. 3008 Sayılı Kanun

c. 1475 Sayılı Kanun

d. 4857 Sayılı Kanun

e. 2821 Sayılı Kanun

3. "Asgari Ücret Yönetmeliği" iş hukukunun hangi kaynaklarına örnek gösterilebilir?

a. Yasama Kaynakları

b. Yürütme Kaynakları

c. Yargı Kaynakları

d. Özel Kaynaklar

e. Uluslararası Kaynaklar

4. Aşağıdakilerden hangisi iş hukukunun resmi kaynaklarından biri **değildir?**

a. Anayasa

b. Tüzük

c. ILO Sözleşmeleri

d. İşyeri İç Yönetmelikleri

e. Kanun Hükmünde Kararname

5. Aynı işverene ait gemilerin grasnitoları toplamı 100'den az olduğu veya işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5'den az olduğu takdirde bu gemilerde çalışanlar hangi Kanunun kapsamındadırlar?

a. İş Kanunu

b. Medeni Kanun

c. Borçlar Kanunu

d. Deniz İş Kanunu

e. Ticaret Kanunu

6. *"İşçiyi nefsini kiraya veren kimse"* olarak tanımlayan Kanun aşağıdakilerden hangisidir?

a. İş Kanunu

b. Borçlar Kanunu

c. Mecelle

d. Ticaret Kanunu

e. Sendikalar Kanunu

7. İşveren vekili ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır?**

a. Her işyerinde bir işveren vekili vardır

b. İşveren vekilliği işçi niteliğini ortadan kaldırmaz

c. İşveren adına hareket eden ve işin veya işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir

d. İşveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekili hakkında da uygulanır

e. İşveren vekili kendisine verilen yetki sınırları içerisinde hareket eder

8. Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretiminin yardımcı işlerinde iş alan kimseye ne ad verilir?

a. Müteşebbis

b. İşçi

c. İşveren

d. İşveren vekili

e. Alt İşveren

9. Aşağıdakilerden hangisi yer bakımından İş Kanunu'nun uygulama alanına **girmez?**

a. Yemekhane

b. Lojman

c. Forklift

d. Fabrika Satış Mağzası

e. Çocuk Emzirme Odası

10. Bir işyerini kuran ya da devralan işveren durumu en geç nekadar bir süre içinde Bölge Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadır?

a. 5 gün

b. 10 gün

c. 15 gün

d. 30 gün

e. Bildirme yükümlülüğü yoktur

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. a Yanıtınız yanlış ise "Sanayi Devrimi Öncesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

2. b Yanıtınız yanlış ise "Cumhuriyet Dönemi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

3. b Yanıtınız yanlış ise "Resmi İç Hukuk Kaynakları" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

4. c Yanıtınız yanlış ise "Resmi Kaynaklar" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

5. c Yanıtınız yanlış ise "İş Kanunu'nun Uygulama Alanı Dışındaki İşler" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

6. c Yanıtınız yanlış ise "Cumhuriyet Öncesi Dönem" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

7. a Yanıtınız yanlış ise "İşveren Vekili" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

8. e Yanıtınız yanlış ise "Alt İşveren" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

9. b Yanıtınız yanlış ise "İşyeri" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

10. d Yanıtınız yanlış ise "İşyerini Bildirme" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

İngiltere, sanayileşmenin iki temel kaynağı olan kömür ve demir madenleri açısından zengin bir ülkedir. Sanayinin kurulup gelişmesi için gerekli olan bu iki maden hem birbirine ve hem de denize yakındır. İngiltere, ticaret serbestisi nedeniyle de sanayileşmede herhangi bir egelle karşılaşmamış ve özellikle de denizcilikte başka ülkelerin ilerisinde yer almıştır. Aynı zamanda zengin ve Avrupa ülkeleri arasında en geniş sömürge imparatorluklarına sahip ada üzerinde kurulu bir ülke olması, dolayısıyla, yabancı istilalara karşı daha iyi korunmuş olması ve büyük kayıplara yol açan savaşlardan uzak kalması nedeniyle de sanayileşme ilk olarak İngiltere'de doğup gelişmiştir.

Sıra Sizde 2

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

Bu yeni teknolojik yapı nedeniyle, yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, klasik çalışma biçimlerinden uzaklaşılmış ve kısmi süreli çalışmalar daha yaygın hale gelmiş, "*çağrı üzerine çalışma"*, *"ödünç iş ilişkisi"*, *"evde çalışma"*, *"tele çalışma*" gibi yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmıştır. Dolayısıyla küreselleşmeye bağlı olarak iş hukukunda yaşanan en önemli değişim *esnekleşmedir*. Artık klasik tam günlü tipik çalıştırmayı öngören iş hukuku kuralları günün ihtiyaçlarına cevap verememekte ve işletmelerin rekabet etmesini engellemektedir. İşletmeler de piyasa koşulllarının gereği olarak ayakta kalabilmek için daha esnek çalışma ilişkilerine yönelmeye başlamışlardır. Diğer taraftan klasik iş hukuku kalıpları, ekonomik kriz dönemlerinde çözüm üretememiş; buna karşılık *"toplu işçi çıkarma"*, *"kısa çalışma"*, *"telafi çalışması"* gibi esneklik içeren iş hukuku

kurumları ekonomik krizin aşılmasında önemli faydalar sağlamıştır. Bu nedenle, küreselleşmeyle yaşanan değişime bağlı olarak katı iş güvencesi hükümlerini içeren düzenlemelerin yerini, istihdamda esnekliği sağlayıcı yeni mekanizmalar ve iş hukuku kurumları almıştır.

Sıra Sizde 3

Türkiye'nin üyesi bulunduğu Avrupa Konseyi'nin iş hukuku ile ilgili sayılabilecek iki önemli belgesi, 1950 tarihli "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" ve 1965 tarihli "Avrupa Sosyal Şartıdır". Avrupa Sosyal Şartı'nda çalışma hakkı, adil çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, adil ücret, sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkı gibi konularda düzenlemeler bulunmaktadır. Şart 1999'da gözden geçirilerek "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı" adı altında yürürlüğe konulmuş, Türkiye'de başta koyduğu birçok çekinceyi kaldırarak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 2006'da kabul etmiştir.

Sıra Sizde 4

Balık, balık yumurtası, sünger gibi işler su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerdir. Dolayısıyla balık, balık yumurtası, sünger gibi su ürünleri üreticileri ile onların yanında çalışan işçilere Deniz İş Kanunu değil İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Sıra Sizde 5

Tarım sanatları, tarım ürünlerinin işlenilme ve imal edilme sürecini kapsayan faaliyetlerdir. Örneğin, tütün, yağ, peynir, çay, incir vb. ürünlerin işlenilmesi işleri tarım sanatlarına yönelik faaliyetlerdir.

Sıra Sizde 6

İşyeri ya da işletme teknik anlamda sürekli faaliyet gösteren bir nitelik taşır. Ancak, işletmelerde işverenin işi bilmemesi ya da işyerinin çok büyük olması gibi sebeplerle, işletmenin bütününü tek başına yönetmesi olanağı yoktur. Bu sebeple, işveren bulunmasa dahi işletmeyi ya da işyerini yönetecek kimselere ihtiyaç vardır ki bunlarda işveren vekilleridir. İşveren vekilleri kendisine verilen yetki sınırları içinde işvereni temsilen, onun adına işe, işyerine veya işletmeye ilişkin işleri yaparak işçilere karşı olan yükümlülüklerini yerine getirirler.

Yararlanılan Kaynaklar

Akyiğit, E. (2003). **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku,** (Yenilenmiş 3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.

Altan, Ö. Z. (2009), **Sosyal Politika Dersleri,** (3. Baskı), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Çelik N. (2010). **İş Hukuku,** (Yenilenmiş 23. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

Demircioğlu, M. A ve Centel, T. (2003). **İş Hukuku,** (9. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

Erkul, İ ve Karaca, N. G. (2004). **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması,** Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Eyrenci, Ö. Taşkent, S.ve Ulucan, D. (2004). **Bireysel İş Hukuk,** İstanbul: Legal Yayınları.

Güven, E. ve Aydın U. (2010). **İş Hukuku,** (Yenilenmiş 3. Baskı), Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Makal, A. (1997). **Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920,** (1. Baskı), Ankara: İmge Yayınevi.

Makal, A. (1999). **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946,** (1. Baskı), Ankara: İmge Yayınevi.

Makal, A. (2002). **Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963,** (1. Baskı), Ankara: İmge Yayınevi.

Sümer, H. H. (2003). **İş Hukuku,** (Genişletilmiş 9. Baskı)**.** İstanbul: Mimoza Yayınları.

Süzek, S. (2011). **İş Hukuku,** (6. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.

Şakar, M (2003). **İş Hukuku Uygulaması,** (Yenilenmiş 5. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

Tokol, A. (1997). **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi,** (1. Baskı), Bursa: Ezgi Yayınevi.

Başvurulabilecek İnternet Kaynakları

http://www.mevzuat.gov.tr

http://www.sgk.gov.tr

http://www.tisk.org.tr

http://www.turkis.org.tr

2

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- İş sözleşmesini tanımlayabilecek,
- İş sözleşmesini diğer sözleşme türlerinden ayırabilecek,
- İş sözleşmesinin türlerini sıralayabilecek,
- İş sözleşmesinin tarafları ve tarafların sözleşmeden doğan yükümlülükleri ifade edebilecek

bilgi ve becerilere sahip olabilirsiniz.

Anahtar Kavramlar

- İş Sözleşmesi
- Sürekli İş Sözleşmesi
- Süreksiz İş Sözleşmesi
- Belirli Süreli İş Sözleşmesi
- Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi
- Tam Süreli İş Sözleşmesi
- Kısmi Süreli İş Sözleşmesi
- Takım Sözleşmesi
- Deneme Süreli İş Sözleşmesi
- Mevsimlik İş Sözleşmesi
- Özürlü ve Eski Hükümlü
- İşçinin İş Görme Borcu
- İşçinin Sadakat Borcu
- Ücret
- İş Sağlığı ve Güvenliği

İçindekiler

- Giriş
- İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları
- İş Sözleşmesinin Türleri
- İş Sözleşmesinin Yapılması
- İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesinin Unsurları, Türleri, Yapılması ve İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

GİRİŞ

İşçi ile işveren arasındaki temel ilişkiye iş ilişkisi denir (İK m.2/1). Taraflar arasındaki söz konusu ilişki de hukuki mahiyeti itibariyle *"iş sözleşmesine"* dayanır. Bu anlamda iş sözleşmesi bireysel iş hukukunun temelini oluşturur. Bir kimsenin işçi olarak nitelendirilebilmesinin temel koşulu iş sözleşmesi ile çalışmaktır. İş sözleşmesi ile çalışanların büyük çoğunluğu ise İş Kanunu'nun kapsamına girerler ve birtakım haklardan yararlanırlar. Bu nedenle, iş sözleşmesinin unsurları, özellikleri, türleri ve taraflara yüklediği borçların ayrıntılı olarak incelenmesi gerekir.

Bu ünitede öncelikle iş sözleşmesi kavramı ve iş sözleşmesinin türleri üzerinde durulacak, daha sonra iş sözleşmesinin kurulması açıklanacak ve son olarak da işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan karşılıklı borçları incelenecektir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI

İş Sözleşmesinin Tanımı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi iş ilişkisi tanımına yer vermiştir. Bu maddeye göre, "*işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir*". (İK m.2/1). İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi de, "*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir*" (İK m.8/1). İş sözleşmesine dayanan bir iş ilişkisinin kurulabilmesi için iş ilişkisi taraflarının diğer bir ifadeyle işçi ve işverenin karşı karşıya gelmesi gerekir.

İşçi ile işveren arasında kurulan sözleşmeye 1475 sayılı İş Kanunu'nda hizmet akdi denilirken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise iş sözleşmesi kavramı kullanılmaya başlanmıştır.



İşçi ile işveren arasında kurulan sözleşmeye 1475 sayılı İş Kanunu'nda hizmet akdi denilirken, 4857 sayılı sayılı İş Kanunu'nda ise iş sözleşmesi kavramı kullanılmaya başlanmıştır.



1475 sayılı İş Kanunu'nun ayrıntılı metni için http://www.mevzuatara.net/mevzuat.php?id=165 adresine bakabilirsiniz.

İş Sözleşmesinin Unsurları

İş sözleşmesinin *iş görme, ücret* ve *bağımlılık* olmak üzere üç unsuru bulunmaktadır.

İş Görme Unsuru

İş sözleşmesinin varlığı için her şeyden önce iş görme ediminin üstlenilmiş olması gerekir. (İK m.8; BK m.313). Diğer bir ifadeyle, iş sözleşmesi uyarınca işçi, işverene iş görmekle yükümlü gerçek kişidir. Burada söz konusu olan "iş", bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasıdır. İş görme borcunun konusunu oluşturan iş, bedeni veya fikri faaliyete dayalı olabilir (Süzek,

2011, s.212). İşçi, bu borcunu yerine getirirken bir takım faaliyetlerden ya da hayvan gücünden de yararlanabilir (Güven ve Aydın, 2010, s.71).

Ücret Unsuru

İşçi yaptığı iş karşılığı ücret alır. İş görme unsuru gibi ücret de iş sözleşmesinin esaslı unsurudur. İş sözleşmesi ile taraflardan biri iş görmeyi diğer taraf da ücret ödemeyi taahhüt etmektedir. Dolayısıyla bir ücret söz konusu olmadıkça iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Ücret, işverenin iş sözleşmesi ile taahhüt ettiği en önemli borcudur. Bu nedenle, hatır için veya ahlaki amaçla ücretsiz yapılan çalışmalar iş sözleşmesinin oluşmasına yol açmaz (Çelik, 2010, s.78; Süzek, 2011, s. 212).

Ücretin iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmamış olması ve uzun bir süre ödenmemiş olması iş sözleşmesinin ücret karşılığı olmadığı sonucunu doğurmaz. Yapılan iş için bir ücret ödenmesinin gerekli ve olağan görüldüğü hallerde kural olarak taraflar arasında ücretin kararlaştırıldığı kabul edilir. Nitekim, Türk Borçlar Kanunu'nda "*Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır"* hükmüyle bu esasa yer verilmiştir (TBK m.394, f.2). İş sözleşmesinin unsurları mevcut olduğu takdirde açıkça kararlaştırılmamış olsa dahi işçi ücrete hak kazanır. Türk Borçlar Kanunu'nda da, işverenin işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücreti ödemekle yükümlü olduğu, sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödeyeceği hükme bağlanmıştır (TBK m. 401). Uzun süre ücret almadan çalışma, hayatın olağan akışına aykırıdır (Çelik, 2010, s. 78-79; Süzek, 2011, s.212). İşverenin işlerinin kötüye gitmesi sebebiyle işçilerine ücret ödememesi durumunda ücret borcunun olmadığı söylenemez.

Ücret nakit olarak işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmektedir (Güven ve Aydın, 2010, s.72).



Ücretin ödenmesindeki üçüncü kişiler kimlerdir?

Bağımlılık Unsuru

İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için, o iş sözleşmesine dayanarak aralarında iş ilişkisi kurulan işçi ve işveren arasında *"bağımlılık ilişkisi"* bulunmalıdır. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran bir unsur olarak 4857 sayılı Kanun'da yer almıştır. İş sözleşmesinde işçi az veya çok işverene bağlıdır.



1475 sayılı Kanunda iş sözleşmesi tanımlanmadığından bağımlılık unsuruna da yer verilmemiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun iş sözleşmesini tanımlayarak bağımlılık unsuruna açıkça yer vermiştir.



Konusu iş görme olan diğer sözleşme türleri nelerdir?

Gerçekten de eğer çalışan çalıştırana bağımlı olarak faaliyet göstermiyorsa bir iş sözleşmesinden ve de işçi kavramından söz etmek mümkün değildir (Güven ve Aydın, 2010, s.72-73; Erkul ve Karaca, 2004, s.84; Süzek, 2011, s213). İş Kanunu'nun iş sözleşmesini tanımlayan 8. maddesinin 1. fıkrasında *"bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi üstlenmesinden"* söz edildiğine göre bağımlılık bu sözleşmenin diğer bir unsurunu oluşturmaktadır. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesi tanımlanırken bağımlılık unsuruna yer verilmemiştir. Ancak bağımlılık unsurunun iş sözleşmesinin unsurlarından birini oluşturduğu, Anayasa Mahkemesinin bir kararında yer aldığı gibi doktrinde de kabul edilmiştir.

Nitekim 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da *"Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir"* şeklinde hüküm yer almaktadır (TBK m.393, f.1).

Bağımlılık ilişkisi *kişisel/hukuki bağımlılık* şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Erkul ve Karaca, 2004, s.83).

Kişisel/hukuki bağımlılıktan söz edebilmek için işin, işverenin emir ve direktiflerine uygun bir biçimde ve onun denetimi altında görülmesi gerekir. Bu nedenle, işverenin otoritesi altında çalışan, onun vereceği emir ve talimatlara göre iş görmek zorunda olan işçinin iş sözleşmesinde bağımlılığı daha ziyade kişiliği ile ilgilidir. Diğer bir ifadeyle işveren, işçinin kişiliği üzerinde başka sözleşmelerde bulunmayan bazı hak ve yetkilere sahiptir. İşçi, işgücünü işverenin yararlanmasına sunar. İşçinin işgücü ise onun kişiliğinin bir unsurudur (Süzek, 2011, s.214).

Kişisel/hukuki bağımlılığın doğal bir sonucu olarak iş sözleşmesi işçiyi işverenin otoritesi altına sokar, işveren işin görülmesi için emir verir ve işe nezaret ederek sonuçları kontrol eder. İşçi de bunlara uymak zorundadır. Ancak işçinin iş görme yükümlülüğünü işverene bağımlı olarak yerine getirmesi onu sınırsız olarak ve mutlak anlamda işverene bağımlı kılmaz. İşverenin vereceği talimatlar ve emirler işçinin kişilik haklarına, özel yaşam koşullarına ve yasalara aykırı olmamalıdır (Eyrenci-Taşkent ve Ulucan, 2004, s.42).

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte yeni istihdam türleri ortaya çıkmıştır. Artık işyerinde sürekli işçi çalıştırmanın maliyeti nedeniyle atipik istihdam biçimleriyle (tele çalışma, evde çalışma vb.) çalışma tercih edilmekte; böylece klasik istihdam modellerinden uzaklaşılmaya başlanmıştır. Bu durumda karşımıza bağımlılık unsurunun nasıl gerçekleşeceği sorunu çıkabilir. Kanımızca bağımlılık unsurunun gerçekleşmesi için işin belli bir organizasyon çerçevesinde ve işverenin emir, buyruk ve yönetimi altında yapılması yeterlidir. İşin işyerinde görülmesi gibi bir koşul aramaya artık gerek yoktur (Çelik, 2010, s.80-81; Süzek, 2011, s 216-217).



İş hukukunun esnekleştirilmesine yol açan dünyadaki teknolojik ve ekonomik gelişmeler, iş sözleşmesindeki klasik bağımlılık ilişkisinin zayıflaması sonucunu doğurur mu? Tartışınız.

İş Sözleşmesinin Özellikleri

İş sözleşmesi niteliği itibariyle taraflara borç yükleyen, taraflar arasında kişisel ilişkiler kuran ve süreklilik arz eden bir sözleşmedir. Bunlara kısaca göz atacak olursak;

Özel Hukuk Sözleşmesi Olması

İş sözleşmesi, hukuki ehliyete ve eşit haklara sahip işçi ve işverenin serbest iradelerinin birleşmesinden oluşan özel hukuk sözleşmesidir. Çünkü taraflar sözleşmeyi serbest iradeleriyle oluşturmakta ve içeriğini de serbestçe belirlemekte ve taraflar arasında bir ast-üst ilişkisi bulunmamaktadır (Güven ve Aydın, 2010, s.74; Çelik, 2010, s.84).

İş Sözleşmesi Karşılıklı Borç Yüklemesi

İş sözleşmesi kira, satım, istisna sözleşmeleri gibi karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçi ücret alacağına karşılık iş görme borcuna girmekte buna karşılık da işveren de hizmet isteme hakkına sahip olmakta ancak karşılığında da ücret ödeme borcu altına girmektedir (Çelik, 2010, s.85; Güven-Aydın, 2010, s.74).



İş sözleşmesiyle, işçi iş görmeyi işveren de ücret ödemeyi taahhüt etmektedir.

Devamlı Bir Sözleşme Olması

İş sözleşmesi zamana bağlı devamlı bir sözleşmedir. İş sözleşmesinde tarafların karşılıklı edimleri devamlılık arz ettiğinden, işçinin taahhüt ettiği işi yapması buna karşılık ise işverenin ücret ödemesi, iş

sağlığı ve güvenliği tedbirleri alması gibi bazı borçlarını yerine getirmesi, kısa veya uzun sürede gerçekleşmektedir. Bu ise, sözleşmenin devamlı olduğu sonucunu doğurmaktadır. İş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz, sürekli ya da süreksiz olması bu devamlılığı bozmaz. Her durumda tarafların edimleri devamlılık gösterir (Güven ve Aydın, 2010, s.74; Çelik, 2010, s. 85; Süzek, 2011, s.220-221).

İşçinin Şahsına Bağlı Olması

İş sözleşmesi işçinin şahsına bağlı bir iş görme edimini öngörür. Bu nedenle, iş sözleşmesinin işçinin kendi şahsıyla ilgili olması, kira ve alım satım gibi mal ilişkisi kuran sözleşmelerden farklı kılmaktadır. İş sözleşmesinde işçinin kişiliği önem taşımaktadır. Bu anlamda emek sadece para ile ölçülebilen bir değer olmayıp, kişiliğin bir parçası olarak istek, yetenek, deneyim ve bilgi ile bütünleşerek iş sözleşmesine yansır. İşveren sözleşmeyi yaparken işçinin yeteneklerini, mizaç, tavır ve hareketleri ile ahlak ve adabı gibi sübjektif vasıflarını da dikkate almalıdır. İşçinin ediminin şahsı ile yakından ilgili bulunmasının sonucu olarak, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan işin yapılması ve karşılığında ücret ödenmesi borçlarına işçi için sadakat ve işverenin talimatlarına uyma, işveren için de işçinin sağlığını koruma ve işçilere eşit davranma gibi yeni borçlar eklemiştir (Çelik, 2010, s.84-85; Güven ve Aydın, 2010, s.74; Uşan, 2006, s.45). Sözleşmenin bu şekilde kurulmasından dolayı işçi taahhüt ettiği edimi, kural olarak kendisi ifa etmek durumunda olduğundan, işçinin ölümü ile sözleşme de sona erer.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

İş Kanunu'nun 9. maddesinde *"Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlar içinde kalmak kaydıyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli ya da belirsiz süreli, yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir"* (İK m.9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16). Bu maddelerden de anlaşılacağı üzere taraflar yasal sınırlar içinde istedikleri türde iş sözleşmesi yapma özgürlüğüne sahiptirler. Aşağıda ayrıntılı olarak bu sözleşme türleriyle ilgili bilgiler verilecektir.

Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi

İş Kanunu'nun 10. maddesindeki sürekli ve süreksiz işler ayrımına göre, iş sözleşmeleri sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri olarak ikiye ayrılırlar. Bu maddeye göre *"Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere **süreksiz iş**, bundan fazla devam edenlere **sürekli iş** denir"* (İK m.10). Buna göre, süreksiz iş için yapılan iş sözleşmesine *"Süreksiz İş Sözleşmesi";* sürekli iş için yapılan iş sözleşmesine de *"Sürekli İş Sözleşmesi"* denilmektedir. Bu ayrımın önemi, süreksiz iş sözleşmesiyle çalışanlara uygulanacak hükümlerin değişmesidir. Süreksiz iş sözleşmelerine, İş Kanunu'nun 3, 8, 12-15, 17, 23-31, 34, 53-59, 75, 80 ve geçici 6. maddeleri uygulanmaz. Bu gibi işlerde, İş Kanunu'nun belirtilen maddelerinin konusu olan uyuşmazlıklarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır (Süzek, 2011, s.221-222; Erkul ve Karaca, 2004, s.85; Aydın, 2010, s.75-76; Çelik, 2010, s.86-87).



Sözleşmenin süreksiz veya sürekli olması tarafların iradesine göre değil, işin niteliğine göre belirlenir. Dolayısıyla iş sözleşmesinde kararlaştırılan sürenin otuz işgününden az veya çok olması bu ayrım yönünden önemli değildir. Nitelik yönünden sürekli olan bir iş için otuz işgününden az süreli bir iş sözleşmesi yapılması halinde bile bu sözleşme sürekli iş sözleşmesidir.

Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

İş Kanunu'nun 9. maddesinin 2. fıkrasında "*İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır"* denildikten sonra 11. maddenin 1. fıkrasında bu sözleşme türleri tanımlanmıştır. Adı geçen fıkraya göre *"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir".*

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımında esas alınan kıstas sözleşmede bir sürenin kararlaştırılıp kararlaştırılmadığıdır. İş sözleşmesi yapılırken devam süresi, diğer bir ifadeyle ne zaman sona ereceği kararlaştırılmamışsa *"Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi",* kararlaştırılmışsa *"Belirli Süreli İş Sözleşmesidir".*

Görüldüğü üzere Kanunun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi işçileri korumak amacıyla sınırlandırılmış ve bu tür sözleşmelerin ancak anılan fıkrada belirtilen objektif koşulların varlığı halinde kurulabileceği belirtilmiştir. Bu objektif koşullar ise, *işin niteliği gereği belirli süreli veya belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır.*



Sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri ayrımında işin niteliği esas alınırken belirli belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayrımında tarafların iş sözleşmesinin devamı için bir süre kararlaştırıp kararlaştırmadıklarına bakılmaktadır.

İş sözleşmesinde süre, belirli bir tarih olarak kararlaştırılmamışsa gün, hafta, ay ve yıl şeklinde de belirlenebilir. Ayrıca taraflar iş sözleşmesini yaparken devam süresini, diğer bir ifadeyle ne zaman sona ereceğini açık bir biçimde beyan etmemiş olsalar bile, bu süre sözleşmenin niteliğinden ve işin özelliğinden anlaşılıyorsa belirli süreli iş sözleşmeleridir (Erkul ve Karaca, 2004, s.85-86; Süzek, 2011, s.222-223).

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar (İK m.11/2, 3).

Süresi bir yıl veya bir yılı aşan belirli süreli sözleşmeler yazılı yapılmalıdır. Belirli süreli sözleşmeleri düzenleyen İş Kanunu'nun 11. maddesi belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasını öngörmektedir. Ancak, Kanunun bütünü dikkate alındığında yazılılık koşulu için sözleşmenin asgari bir yıl olmasının arandığı sonucuna ulaşılır. Nitekim, İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrasında da*, "Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması"* öngörülmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan emsal işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamaz (İK m.12/1). Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer ve işçi kıdem tazminatı alamaz. Belirli süreli iş sözleşmelerinde bildirimli fesih yapılamaz.



İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl belirli süreli yapılması istisnadır. İş sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt edilmesi halinde belirsiz süreli kabul edilmesi gerekir.



Belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmesi için gerekli olan objektif koşulları ayrıntılı olarak açıklayınız?



Belirli süreli iş sözleşmeleri kaçıncı yenilemeden sonra belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.

Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

İş Kanunu'na göre, *"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"* (İK m.13/1). *"Burada sözü edilen emsal işçi işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde o işkolunda şartlara uygun işyerinde veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi emsal alınır"* (İK m.13/3). Tam süreli iş sözleşmeleri ise, çalışma hayatında kanunen belirlenmiş haftalık ve günlük çalışma sürelerini kapsayan sözleşmelerdir.

Nitekim İş Kanunu'nun 13. maddesinde, önceki kanunlarda da benzer düzenlemelerle, normal çalışma süreleriyle sınırlı, *"işçinin normal haftalık çalışma…süresi kadar çalışmayı öngören iş sözleşmesidir"* (İK m.13, f.1).

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreli iş sözleşmesinden söz edebilmek için tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre, "*önemli ölçüde daha az"* bir haftalık çalışma süresinin, sözleşmede tespit edilmiş olması gerekir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne (ÇSY) göre, *"işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi çalışma* (m.6); *bu çalışmaya ilişkin iş sözleşmesine ise kısmi süreli iş sözleşmesi"* denir.

Tam süreli iş sözleşmelerinde işçi, haftalık ve günlük çalışma sürelerinin tamamını bir işverene bağımlı olarak geçirir. Kısmi süreli iş sözleşmelerinde ise, işçinin işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa süre çalışması söz konusudur.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça (eğitim, tecrübe vs. gibi), salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (İK m.13/2).



Mevzuatımızda kısmi süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde işçilerin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sahip oldukları haklara sahip olacaklarına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamasına rağmen gerek doktrin ve gerek Yargıtay sona eren kısmi süreli iş sözleşmesinde, işçinin tam süreli iş sözleşmesi ile sahip olduğu haklardan yararlanabileceğini kabul etmektedir. Buna göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin kıdem tazminatı hakkı bulunmakta ve bu tazminata hak kazanmak için aranan hizmet süresinin belirlenmesinde, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın tüm süre dikkate alınmalıdır.

Kısmi süreli çalışmanın en önemli özelliği, işyerindeki normal çalışma süresinden daha kısa bir süreye dayanmasıdır (Erkul ve Karaca, 2004, s.88-89).

İş Kanunu'na göre *"işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmi süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur"* (İK m.13/son).



Kısmi süreli sözleşme belirli ya da belirsiz süreli olarak yapılabileceği gibi, sürekli ya da süreksiz olarak da yapılabilir.



Kısmi süreli iş sözleşmelerine neden ihtiyaç duyulmuştur?

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nda öngörülen düzenlemeler çerçevesinde iki gruba ayrılır. Bunlar; *"Süresi ve Buna İlişkin Koşulları Önceden Belirlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri ile Çağrı Üzerine Çalışmayı Öngören Kısmi Süreli İş Sözleşmeleridir"*.

Süresi ve Buna İlişkin Koşulları Önceden Belirlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, işçinin haftalık normal çalışma süresinin, tam süreyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda söz konusudur. Bu tür sözleşmede işçinin kısmi çalışma süresi ve şekli önceden belirlenmelidir. Taraflar; işin mahiyetinden veya ekonomik nedenlerle haftalık ve dolayısıyla günlük normal çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltarak, çalışılacak gün ve saatleri önceden kararlaştırabilir (İK m.13/1).

Çağrı üzerine çalışma ise Kanun'un 14. maddesine göre, *"Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir"* (İK m.14/1).

4857 sayılı Kanun'a göre *"hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır"* (İK m.14/2).

Kanun'un 14. maddesinin son fıkrasına göre, *"İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalıştırılacağı zamandan en az 4 gün önceden yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa, işveren her çağrıda işçiyi günde en az 4 saat çalıştırmak zorundadır"* (İK m.14/3).

Takım Sözleşmesi

İş Kanunu'nun 16. maddesine göre; *"Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen, bu işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir"* (İK m.16/1). Takım sözleşmesi genellikle mevsimlik işlerde yapılmaktadır (Süzek, 2011, s.103; Güven ve Aydın, 2010, s.88; Çelik, 2010, s.103).



Takım kılavuzu, diğer işçileri temsilen takım sözleşmesi yapmakla beraber, kendisi de takıma dâhil işçilerdendir.

İş Kanunu'nun 16. maddesinde yer alan *"…takım sözleşmesinde ismi yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır"* hükmüyle (İK m.16/3) takım sözleşmesinin işçilerin işe başlamalarıyla kurulacağı düzenleme altına alınmıştır.

Takım sözleşmesinin mutlaka yazılı yapılması gerekir. Yazılı şekilde yapılmayan takım sözleşmesi geçersizdir. Ayrıca, sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret de gösterilmelidir.



Takım sözleşmesinin kurulabileceği işlere örnek veriniz?

Deneme Süreli İş Sözleşmesi

Tarafların birbirlerini denemek amacıyla iş sözleşmelerinde belirli bir süre kararlaştırmaları halinde *"Deneme Süreli İş Sözleşmesi",* kararlaştırmamaları halinde ise, *"Deneme Süresiz İş sözleşmesi"* söz konusudur.



İş sözleşmesinin tarafları, bu sözleşmeyle kesin olarak bağlanmadan önce karşılıklı olarak bir deneme süresine ihtiyaç duyabilirler. Böylece işveren işçinin bilgisi, yetenekleri, çalışkanlığı ve kişiliği konusunda bilgi sahibi olacak, işçi de işyerinin ve çalışma koşullarının kendisine uygun düşüp düşmeyeceğini anlayabilecektir.

Taraflar iş sözleşmelerine deneme süresi koyup koymamakta serbest olmakla birlikte, koydukları takdirde Kanunda öngörülen deneme süresine ilişkin emredici hükme uymak zorundadırlar. Kanunumuza göre deneme süresi en çok iki aydır. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle bu süre dört aya kadar uzatılabilir (İK m.15/1). Kanunda öngörülen bu süreler azami sürelerdir. Bu bakımdan taraflar daha kısa bir deneme süresi de öngörebilirler. Ancak daha uzun bir deneme süresi kararlaştıramazlar. Daha önce işyerinde çalışmış olan işçinin daha sonra aynı işyerinde yeniden işe alınması halinde işveren işçinin özelliklerini

daha önce tanımış olduğundan deneme süresi kararlaştırılmaması uygun olur. (Çelik, 2010, 102, Süzek, 2011, s.238; Güven ve Aydın, 2010, s.90).

Deneme süresi içinde taraflar diledikleri anda bir neden göstermeksizin, bildirim süresine gerek olmaksızın iş sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler. Ancak işçinin çalıştığı günlere ait ücreti ve diğer hakları saklıdır (İK m.15/2).

Deneme süresi içinde tarafların tüm hak ve borçları devam eder. Diğer bir ifadeyle bu süre içinde işçi iş görme, sadakat, özen ve itaat; işveren de ücret ödeme, işçiyi koruma, eşit davranma borçları altındadır. Bu süre içinde işçi sigortalı sayılır, sendika üyesi olabilir, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir, grev hakkını kullanabilir.

Deneme süresi sonunda tarafların birbirleriyle bağlı kalmayı istemeleri halinde yeni bir sözleşme yapılmaz ve tarafların tüm hak ve borçları, işçinin ilk kez çalışmaya başladığı tarihten itibaren işler.

Mevsimlik İş Sözleşmesi

Mevsimlik iş sözleşmeleri, yılın belirli bir döneminde sürdürülüp diğer dönemlerinde sürdürülmeyen mevsimlik işler üzerine kurulan sözleşmelerdir.



Mevsimlik iş sözleşmesinin yapıldığı işlere örnek veriniz?

Mevsimlik iş sözleşmelerinin mutlaka belirli süreli yapılması zorunluluğu yoktur. Bu tür sözleşmeler belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılan sözleşme, mevsimin nitelik itibariyle "belirli süreli iş" olması nedeniyle belirli süreli yapılabilir. Bu durumda iş sözleşmesi mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer, işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Ancak, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda işçi aynı şekilde mevsimlik sözleşmelerle çalışmışsa kanımıza göre bu durumda birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmeleri değil bir tek belirsiz süreli iş sözleşmesi bulunduğu kabul edileceğinden mevsim sonunda sözleşme sona ermeyip gelecek mevsime kadar askıda kaldığı kabul edilmekte ve izleyen mevsim başında işçinin işe alınmamasının ya da mevsim içinde sözleşmenin işverence geçerli veya haklı bir sebep olmadan sona erdirilmesi durumunda işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi gerekir ve koşulları da varsa işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanır. (Süzek, 2011, s.241-242).

Azami ve Asgari Süreli İş Sözleşmesi

Azami süreli iş sözleşmesinde taraflar azami bir süre belirleyip bu süre içinde her zaman sözleşmeyi süreli fesih (İK m.17) yoluyla sona erdirme yetkisini saklı tutarlar. Dolayısıyla belirlenen azami süre içinde iş sözleşmesi süreli fesih yoluyla sona erdirilebilir. Belirlenen azami sürenin sonunda ise iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu durumda işçi, işveren tarafından yapılacak süreli fesih bildirimine bağlanan iş güvencesinden ve başta kıdem tazminatı olmak üzere tazminat haklarından yararlanamayacaktır.

Asgari süreli iş sözleşmelerinde ise, taraflar sözleşmenin belirlenen asgari bir süre içinde süreli fesih yoluyla sona erdirilemeyeceğini, asgari süre geçtikten sonra ise bu yola gidilebileceğini kararlaştırabilirler. Böylece, tarafların süreli fesih hakkı asgari bir sürenin geçmesinden sonra doğar.

Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Geçici İş İlişkisi Kavramı

4857 sayılı Kanun getirdiği düzenleme ile ülkemizde uzun yıllardan beri uygulanan *"ödünç iş ilişkisi"* olarak anılan üçlü ilişkiyi *"geçici iş ilişkisi"* adı altında yeniden düzenleme altına almıştır. Bu düzenlemeye göre; *"İşveren devir sırasında işçinin 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"* (İK m.7). Böylece taraflar arasında oluşturulan iş ilişkisine 4857 sayılı Kanun'un getirdiği yeni düzenleme ile bazen üçüncü bir kimsenin, fakat geçici

olarak dâhil olması mümkündür. Geçici ya da ödünç iş ilişkisi olarak ifade edilen bu durum istisnai bir nitelik gösterir.



Geçici iş ilişkisi üç kişinin diğer bir ifadeyle işçi, onun iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işveren ve bu işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapan diğer (geçici) işverenin iradeleriyle oluşan üçlü bir ilişkiye dayanmaktadır.

"Geçici iş ilişkisi altı ay süreyle ve en çok iki kez tekrarlanabilir" (İK m.7/2). Dolayısıyla bir işverenle en çok 18 ayı kapsayacak bir geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir.

Geçici İş İlişkisinin Hüküm ve Sonuçları

Geçici iş ilişkisi kurulmasının bireysel iş hukuku açısından birçok sonucu bulunmaktadır.

İşveren iş sözleşmesine göre istihdam ettiği işçisini geçici bir süre çalıştırılmak üzere başka bir işverene devrettiğinde, işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesi sona ermez, devam eder (Süzek, 2011, s.258). Nitekim Kanun'un 7. maddesinin 1. fıkrasında *"Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber"* ibaresi bu durumu açıklıkla ortaya koymaktadır. Bu süre içinde işçinin iş görme ve diğer borçları geçici işverene karşı devam eder. Nitekim İş Kanunu'nun 7. maddesinin 1. fıkrasında *"Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur"*(İK m.7/1).

İşçi geçici işverene karşı *"özen borcunu"* da yerine getirmek durumundadır. İşçinin gerek işverene gerekse geçici işverene karşı *"sadakat borcu"* da söz konusudur (Süzek, 2011, s.258-259). Geçici işverenin işçi üzerinde *"yönetim (talimat verme)" hakkı bulunduğundan bunun karşılığında işçinin* de *"itaat borcu"* bulunmaktadır.



İşçinin hem işveren hem de geçici işverene olan sadakat borcunu örnek vererek açıklayınız.

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 1. fıkrasına göre *"Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir"*. Dolayısıyla geçici iş ilişkisi süresince işçiye emir ve talimat verme yetkisiyle yönetim hakkı geçici iş ilişkisi kurulan işverende olacaktır. Ancak maddede öngörülen talimat verme hakkı sadece işin görülmesine ilişkin talimatları değil, işverenin işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik işçinin davranışlarına ilişkin talimatları da kapsar (Süzek, 2011, s.259)

"Talimat verme hakkına sahip olan geçici işveren işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür" (İK m.7/1). Kanunun 7. maddesinin 3. fıkrası gereğince de *"Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede…işçiyi gözetme borcundan işveren ile birlikte sorumludur"*.

İş Kanunu'nun 7. maddesine göre, geçici iş ilişkisi kurulduktan sonra iş sözleşmesine taraf olan işverenin ücret ödeme borcunun devam edeceği, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin kendisinde çalıştırdığı süre içinde işçinin ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden *birlikte sorumlu* (müteselsil sorumlu) olacağı düzenleme altına alınmıştır (İK m.7/3).

Geçici iş ilişkisinde her iki işverenin işçiye karşı eşit davranma borcu söz konusudur.



İş sözleşmesinin tarafı olan işveren sırf geçici olarak başka bir işveren yanında çalışması nedeniyle geçici işçiye örneğin ödenecek ücret açısından farklı işlem yapamaz. Geçici işverenin de yönetim hakkını kullanırken örneğin işin dağıtımında geçici işçi ile aynı nitelikteki diğer işçi arasında ayrım yapmaması gerekir.

Geçici iş ilişkisinde geçici işveren işçinin gerçek işvereni olmadığından iş sözleşmesini fesih hakkı sadece işverene (asıl) aittir.



Her ne kadar geçici işveren işçiye karşı iş sözleşmesin fesih yetkisine sahip değilse de işçinin borçlarını yerine getirmemesi ve İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasında yer alan davranışlarda bulunması nedeniyle doğan zararın tazminini işçiden isteyebilir.



İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasında düzenlenen fesih neden leri hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 4. Ünitesine bakabilirsiniz.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

İş sözleşmesinin sağlıklı bir şekilde kurulabilmesi için öncelikle tarafların iş sözleşmesi yapmaya ehil olmaları ve sözleşmede aranan şekil şartlarını sağlamaları gerekmektedir.

İş Sözleşmesinde Ehliyet

İş sözleşmesinin kurulmasında diğer bir ifadeyle hukuken geçerli olmasında, tarafların iş sözleşmesi yapmaya ehil olmaları yani ehliyet sahibi olmaları gerekir. Temyiz gücüne sahip, reşit ve kısıtlı olmayan kişiler Medeni Kanun hükümlerine göre tam ehliyetli sayıldıklarından her türlü hukuki muameleyi yapabilirler. Bunun doğal sonucu olarak iş sözleşmesi de yapabilirler (MK m.10).

Temyiz gücüne, yani aklı başında hareket edebilme gücüne sahip ve reşit olmakla birlikte, kısıtlanmış olan yani hacir altına alınmış bir kişinin iş sözleşmesi yapabilmesi veli veya vasisinin iznine bağlıdır.

Temyiz gücüne sahip olan, hacir olmayan, ancak 18 yaşını doldurmadığı için reşit kabul edilmeyen çocuklar da velilerinin veya vasilerinin izni ile iş sözleşmesi yapabilirler.



Temyiz (Ayırt etme, aklı başında hareket edebilme) gücü bulunmayan kişi ise iş sözleşmesi yapamaz, yaparsa sözleşme geçersiz olur.

İşveren açısından da ehliyet konusu aynıdır. Ancak işverenin tüzel kişi olması halinde iş sözleşmesi tüzel kişinin yetkili organı tarafından yapılır (MK m.50).

İş Sözleşmesinde Şekil

Türk Borçlar Kanunu'nun 12. maddesinde *"Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir. Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz" ifadesi yer almaktadır* (TBK m.12/1, 2).

İş Kanunu'nda da iş sözleşmesinin şekli için kural olarak şekil serbestîsi ilkesi benimsenmiştir. Kanunun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre; *"İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir"*.



Genel olarak iş sözleşmesinin geçerliliği Kanunda aksi belirtilmiş olmadıkça herhangi bir şekle bağlı değildir (İK m.8/1).

Kanunda şekil serbestîsinin istisnası olarak bazı tür iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu öngörülmüştür. Herhangi bir sözleşmenin geçerli olabilmesi belirli bir şekle bağlanmışsa ona uyulması zorunludur. Bu yapılmazsa sözleşme geçersiz olur. İş Kanunu'nun 8. maddesi *"süresi bir yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasını öngörmektedir"* (İK m.8/2). İş Kanunu'nun 16. maddesinin 2. fıkrasına göre takım sözleşmesi ve 14. maddesinin 1. fıkrasına göre çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi de yazılı yapılmalıdır. Bunun gibi, Deniz İş Kanunu (m.5) ve Basın İş Kanunu'nda da (m.4) iş sözleşmelerinin yazılı yapılması öngörülmüştür.

Bu durumda belirli süresi bir yıldan az olan iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ve süreksiz iş sözleşmeleri herhangi bir şekil şartına bağlanmamıştır. Diğer bir ifadeyle bu sözleşmeler yazılı veya sözlü yapılabilir.



Belirli süresi bir yıldan az olan iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ve süreksiz iş sözleşmeleri herhangi bir şekil koşuluna tabi değildir. Diğer bir ifadeyle bu sözleşmeler yazılı veya sözlü olarak yapılabilir.

İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğü ve Sınırları

İş sözleşmesi yapma özgürlüğü bir şahsın herhangi bir sözleşmeyi yapıp yapmama veya sözleşmeyi dilediği kimseyle yapma özgürlüğüdür. Genel kural bu olmakla beraber iş sözleşmesi yapma özgürlüğünün bazen sınırlandırıldığını görmekteyiz. İş sözleşmesi yapma özgürlüğünün sınırlandırılması bazen iş sözleşmesi yapma zorunluluğu şeklinde, bazen de iş sözleşmesi yapma yasağı şeklinde ortaya çıkar.

İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

Sözleşme özgürlüğü gereği bir kimse serbest iradesi dışında sözleşme yapmaya zorlanamaz. Ancak bir takım amaçlarla sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir.

- **Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu**

  İş Kanunu'nun 30. maddesine göre *"İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü kamu işyerlerinde ise, yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır"* (İK m.30/1). Görüldüğü gibi özel sektör işverenleri için sadece özürlü işçi çalıştırma yükümlülüğü getirilirken, kamu işverenleri bakımından hem özürlü hem de eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü öngörülmüş ve eski hükümlülerin de çalışma hayatına katılımlarının sağlanması amaçlanmıştır

"İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir" (İK m.30/3).

Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren için Kanunda idari para cezasının uygulanması öngörülmüştür (İK m.101). Tahsil edilecek idari para cezaları, özürlülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürlünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır (İK m.30/7).



Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 3. Ünitesine bakabilirsiniz.

- **İşçi Kuruluşlarında Yönetim Görevi Biten İşçiyi Çalıştırma Zorunluluğu**

  Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "İş kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi" başlığını taşıyan 23. Maddesine göre, işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır (STİSK m.23/1).

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir 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 (STİSK m.23/2).

Yöneticilik görevi sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek dışında başka bir nedenle sona eren yöneticinin işe başvurması halinde de işveren tarafından kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. Ayrıca işçinin iş kanunlarından doğan hakları da saklıdır (STİSK m.23/3).



İşe alma zorunluluğuna uymayan işveren aleyhine Sendikalar Kanunu'nun 59. maddesinde yer alan idari para cezası dışında, tazminat ya da işe iade gibi bir yaptırım söz konusu değildir.

- **Hastalık Nedeniyle İş Sözleşmesi Feshedilen Gazeteciyi Çalıştırma Zorunluluğu**

  Basın İş Kanunu'ndan kaynaklanan bu zorunluluğa göre işveren, hastalanan gazetecinin iş sözleşmesini 6 ay süre ile feshedememektedir (BİK m.12).

Gazetecinin uğradığı hastalığın altı aydan fazla sürmesi halinde ise iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilebilmektedir. Bu sebeple iş sözleşmesi feshedilen gazetecinin bir yıl içinde iyileşmesi ve işverenine başvurması halinde, boş yer olması koşuluyla işveren gazeteci ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğu altına girmektedir.

- **Maluliyeti Sona Eren İşçileri Çalıştırma Zorunluluğu**

  "Bir işyerinden malulen ayrılan bir işçinin maluliyeti ortadan kalkarsa, eski işine alınmalarını istemeleri halinde işverenin bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe o andaki koşullarla başka isteklilere tercih ederek almak zorundadır. Aranan koşullar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder" (İK m.30/5).

- **İş Kanunu'nun 29. Maddesindeki Nedenlerle Topluca İşten Ayrılmak Zorunda Kalanları Tekrar İşe Alma Zorunluluğu**

  İşveren İş Kanunu'nun 29. maddesi gereğince, toplu işçi çıkarma durumunda kalabilir. Kanunun bu maddesine göre, *"İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır"* (İK m.29/7).



Diğer bir ifadeyle toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkarılanlara işe alınmada öncelik verilir.

- **Askerliği veya Kanuni Ödev Dolayısıyla İşten Ayrılan İşçileri Tekrar İşe Alma Zorunluluğu**

  İş Kanunu'na göre "Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır" (İK m.31/1). *"İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadarki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez"* (İK m.31/2).

"Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları 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 üç aylık ücreti tutarında tazminat öder" (İK m.31/4).

İş Sözleşmesi Yapma Yasağı

Genel kural, iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan tarafların serbestçe istedikleri kişilerle ve istedikleri şartlarda iş sözleşmesi yapabilmeleridir. Ancak İş Kanunu'nda işçinin yaş küçüklüğü, cinsiyeti ve sağlık durumuna göre iş sözleşmesinin yapılmasına bazı sınırlamalar getirilmiştir. Anayasanın 50. maddesinin 1. fıkrasına göre, *"Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar"* hükmü yer almaktadır (AY m.50/1).

- **Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırma Yasağı**

  İş Kanunu'nun 71. maddesine göre, *"onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimlerini tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler"* (İK m.71/1).

"Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez" (İK m.71, f.2).

"Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde ise, çocuğun ya da gencin yaşına bağlı olarak 35 ve 40 saatlik sınırlar uygulanır" (İK m.71/4, 5).

"Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır".

"Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır" (İK m.73/1).



Çalıştırma yasakları hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 3. Ünitesine bakabilirsiniz.

- **Kadın İşçi Çalıştırma Yasağı**

  Kadın işçilere ilişkin çalıştırma yasaklarından en önemlisi kadın işçilerin maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer ve su altında yapılan işlerde çalıştırılmak üzere iş sözleşmesi yapılmamasıdır.

Gerçekten İş Kanunu'nun 72. maddesine göre *"Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır".*

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılamayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrasına eklenir (İK m.74/1).

- **Yabancı İşçilere İlişkin Yasaklar**

  Cumhuriyetin kuruluşundan 1950'li yıllara kadar çeşitli Kanunlarla inşaat işçiliği, berberlik, kapıcılık, garsonluk, doktorluk, diş hekimliği, ebelik, hastabakıcılık, hemşirelik gibi işlerin sadece Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları tarafından yapılacağı ve yabancılara yasak olduğu hükme bağlanmıştır. Daha sonraki dönemlerde yasaklar büyük ölçüde yumuşatılarak usta, ustabaşı, uzman ve yönetici gibi nitelikli elemanların çalıştırılmalarına izin verilmiştir.

Ancak bu kanunlar günün şartlarına cevap vermeyince 2003 yılında yeni bir Kanun çıkarılmıştır. 4817 sayılı "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun'a" göre yabancıların çalışma izinleri düzenlenmiştir. Bu Kanun'a göre, *Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancılar, Türkiye'de çalışmaya başlamadan önce izin almak zorundadırlar"* (YÇİHK m.4). *"Belirtilen izinleri olmayan yabancıları çalıştıran işveren ya da işveren vekili ile bağımsız çalışan yabancılara idari para cezası uygulanır"* (YÇİHK m.21).

İş Sözleşmesinin Geçersizliği

İş sözleşmesi yapıldığı zaman Türk Borçlar Kanunu'nda öngörülen ve sözleşmenin hüküm ifade etmesi için aranan geçerlilik koşullarına sahip olması gerekir. Aksi halde iş sözleşmesi hükümsüzlük yaptırımı ile karşı karşıya kalır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesine göre, *"Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür"* (TBK m.27/1). *"Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur* (TBK m.27/2).

Geçersizlik halleri dışında, sözleşmenin kurulması sırasında aşırı yararlanma, yanılma, aldatma, korkutma mevcutsa buna maruz kalan taraf iş sözleşmesinin iptalini talep edebilir (TBK m. 28, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 39).

İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR

İş sözleşmesinin özelliklerinden birisinin iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olduğuna yukarıda değinmiştik. Bunun doğal sonucu olarak işçi ve işveren iş sözleşmesiyle bir takım borçlar üstlenmektedir. İş Kanunu'nda işçinin borçları tek tek sayılmamış, ancak fesih hallerini düzenleyen 25. maddede iş görme ve sadakat borcuna aykırılığın yaptırımı düzenleme altına alınmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 395. maddesi vd. işçinin borçları ayrıntılı olarak ele alınmıştır.



İşveren tarafından fesih halleri hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 4. Ünitesine bakabilirsiniz.



İş Kanunu'nda işçinin borçlarına ilişkin herhangi bir hüküm yer almazken Türk Borçlar Kanunu'nda İş Kanunu'nun aksine işçinin borçları ayrıntılı olarak yer almaktadır

İşçinin Borçları

İş Görme Borcu

İşçinin iş sözleşmesinden doğan en temel borcu iş görme borcudur. İş görme borcu yapısı itibariyle işin bizzat ve özenle görülmesi gibi bazı alt borçlar içermektedir (Güven ve Aydın, 2010, s.111).



İşçinin yapmakla yükümlü bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması (İK m.25/II-h) durumunda işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesih olanağı bulunmaktadır.

- **İşin Bizzat Görülmesi**

  Türk Borçlar Kanunu'nun 395. maddesinde *"Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür"*. Bu hükme göre işçi bir başka kişi aracılığıyla iş görme borcunun ifasını sağlayamayacağı gibi çalışırken yanına yardımcı da alamaz. Çünkü iş sözleşmesi taraflar arasında kişisel ilişki kurduğundan iş sözleşmesi yapılırken de, işçinin kişiliği, eğitim durumu, ehliyeti ve tecrübesi gibi kişisel yetenekleri dikkate alınmaktadır.



6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu metni için http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm adresine bakabilirsiniz.

Türk Borçlar Kanunu'nun bu kuralı emredici nitelikte değildir. Maddede yer alan *"aksi anlaşılmadıkça…"* ifadesinin anlamı, bu kuralın aksinin, taraflarca iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabileceği veya halin icabından anlaşılabileceğidir. Diğer bir ifadeyle işin bizzat yerine getirilmesi, başkasına devredilememesi kural olmakla birlikte, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile aksinin kararlaştırılması mümkündür.



İşçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlü olmakla birlikte iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ya da durumun gereğinden aksinin kararlaştırılması mümkündür.

- **İşin Özenle Görülmesi**

  İşçinin işini özenle yapması gerekir. Bu borç bağımsız bir borç olmayıp, iş görme borcu içinde yer alan ve onu tamamlayan bir borçtur (Süzek, 2011, s.298). İşçinin işi özenle görme borcunun kapsamı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Buna karşılık Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinin 1. fıkrasında *"İşçi yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır" (TBK m.396/1). Aynı maddenin 2. fıkrasında yer alan "İşçi işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür"* (TBK m.396/2). hükmüyle borcun içeriği somutlaştırılmıştır.

Kanun'un 400. maddesinde ise, özen borcuna aykırılığın hukuki sonuçları düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, *"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"* (TBK m.400/1, 2).

Maddeden de anlaşılacağı üzere özenin derecesinin belirlenmesinde işin özellikleri ile işçinin işveren tarafından bilinen ve bilinmesi gereken mesleki bilgisi, ehliyeti, eğitim durumu, kıdemi, kültürel yapısı, yaşı gibi nitelikleri dikkate alınacaktır. İşçi kişisel bilgi ve ehliyeti dışında kalan işleri yapmaya zorlanamaz.

İşçinin de nitelikleri konusunda işvereni yanıltmamış olması gerekir. Aksi takdirde, işveren iş sözleşmesinin haklı nedenle madde 25'e göre feshedebilir (İK m.25/II-a).

İşin özenle görülmesi borcunun kapsamının İş Kanunu'nda yer almamasına karşın bu borca uymamanın yaptırımı aynı Kanun'da düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre, *"İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücreti tutarı ile*

ödenemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması…" iş sözleşmesinin derhal fesih sebebidir (İK m.25/II, i).

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, işçi işin güvenliğini tehlikeye düşürmemek, mal ve tesisata zarar vermemek için gereken özenle ve dikkatle çalışmak zorundadır. İşçi eğer gerekli özeni göstermeyerek İş Kanunu'nda öngörülen miktardan daha fazla zarara sebep olmuşsa iş sözleşmesi işverence bildirimsiz ve tazminatsız olarak derhal feshedebilecektir.



İşin özenle görülmesi borcunun kapsamının İş Kanunun'da yer-almamasına karşın bu borca uymamanın yaptırımı aynı Kanun'da düzenlenmiş bulunmaktadır.

Sadakat Borcu

İş sözleşmesinde asıl borç olan iş görme borcu yanında, işçinin kişiliğinin tanınmasının sonucu olarak işçi ve işveren arasındaki kişisel ilişkileri de kapsayan bazı yan borçları bulunmaktadır. İşte sadakat borcu da yan borçlardan birisidir. Türk İş Hukuku bakımından sadakat borcunun kaynağı Medeni Kanun'un 2. maddesinde yer alan *"dürüstlük kuralıdır"*. Türk Borçlar Kanunu'nda özen ve sadakat borcu birlikte ele alınmıştır. *"İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır"* hükmüne yer verilmiştir (TBK m.396/1).

Hizmetin yapılması sırasında tarafların, özellikle işçinin sadakati esastır. Bu bakımdan işçi işverenin menfaatlerini korumak ve işveren ile işyerinin menfaatlerine zarar verici hareketlerden kaçınmak zorundadır (Güven ve Aydın, 2010, s.115). İş Kanunu'nun 25. maddesine göre, *"işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları…"* iş sözleşmesinin derhal feshini gerektiren haller olarak sayılmıştır.

İşçi bu borç kapsamında işyerinde karşılaştığı her türlü önemli sorun ve düzensizlikleri, makina, araç ve gereçlerde meydana gelen arıza ve aksaklıkları zamanında işverene bildirmesi, tehlikelerin önlenmesi bakımından elinden geleni yapması, işverenin şöhret ve itibarının sarsacak davranışlardan uzak durması, üstlendiği işi gereği gibi özenle yerine getirmesi ve iş düzenini bozmaması gerekir (Süzek, 2011, 204; Çelik, 2010, s.136-137; Güven ve Aydın, 2010, s.115).

Sadakat borcunun önemli bir yanı işçinin iş sözleşmesi devam ederken başka bir işte sadakat borcuna aykırı olarak çalışmaması ve kendi işvereni ile rekabete girmemesidir. Gerçekten Türk Borçlar Kanunu'nunda *"İşçi hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunmaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez"* (TBK m.396/3) hükmüyle bu konu düzenleme altına alınmıştır.

Bu hükümlerin de ortaya koyduğu gibi işçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece bir ücret karşılığı olarak işvereni ile rekabet edecek nitelikte çalışamaz.

Bu hüküm, iş sözleşmesinde aksi bulunmadıkça işçiyi iş saatleri dışında ve işvereni ile rekabet teşkil etmeyecek şekilde çalışmasını engellememektedir.



İş sözleşmesi süresince sadakat borcu içinde, işçinin işverene karşı rekabeti oldukça güç görünmektedir. Buna karşılık, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, taraflar arasındaki ilişkiler son bulacağından, bu andan itibaren rekabet etme olasılığı daha da artmaktadır. Bu nedenle işveren, mesleki sırlarını öğrenen işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, kendisiyle rekabet etmesini önleyecek hükümlerin, yapılış aşamasında iş sözleşmesine konulmasını isteyebilir veya iş sözleşmesinden başka rekabet yasağına ilişkin ayrı bir sözleşme de yapabilir.



İşçinin rekabet yasağı borcu hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için Nevzer Seya Demirtaş, *İşçinin Rekabet Etmeme Borcu*, (Ankara, 2012) kitabına bakabilirsiniz.

Sadakat borcunun bir başka yönünü de işçinin işyerinde öğrendiği sırları başkasına açıklamaması oluşturur. Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinin son fıkrasında, *"İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür"* hükmü yer almaktadır. Saklanması gereken sırlar, üretim yöntem ve süreçlerine, satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgilere veya işverenin kişisel ya da mali durumuna ilişkin olabilir (Süzek, 2011, s.304; Güven ve Aydın, 2010, s.116).

Yukarıdaki hüküm, işverene ait ticari bilgilerin gizli tutulması yükümlülüğünü düzenlemektedir. İşçi işverenin üretim sırlarını ve diğer ticari sırlarını kendi adına kullanamayacağı gibi, başkaları ile de paylaşamaz.

İşçi öğrendiği bu bilgileri, iş sözleşmesi sona erdikten sonra da saklamak zorundadır. Ancak Kanun koyucu bu yükümlülüğün, *"işverenin haklı menfaatlerinin korunması için gerekli olduğu ölçüde"* söz konusu olacağını belirtmektedir.

Eğer söz konusu bilgiler artık başkaları tarafından biliniyorsa, saklanmasında ticari açıdan bir gereklilik kalmamışsa işçinin sır saklama yükümlülüğünden söz etmek de mümkün olmayacaktır.

Teslim ve Hesap Verme Borcu

Teslim ve hesap verme borcuna ilişkin 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 397. maddesinde ise bu konuda düzenleme yapılmıştır. Bu maddeye göre, *"İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür"* (TBK m. 397).

Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu

Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesi uyarınca; *"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kuralların gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar"* (TBK m. 397).

Bu borç, işverenin yönetim hakkı karşısında yer alır. Gerçekten, işyerinde çalışmanın düzenli bir şekilde yürütülebilmesi için işverenin yönetim yetkisi bulunmakta, işçi de buna karşılık çalışma koşullarına uyma ve işverenin emirlerine itaat etme borcu altına girmektedir. Aslında bu borç, iş görme borcunun yerine getirilmesi sırasında söz konusu olup, bu borcun tamamlayıcısı niteliğindedir.



İşyerinde çalışmanın düzenli bir şekilde yürütülebilmesi için işverenin yönetim yetkisi bulunmakta, işçi de buna karşılık çalışma koşullarına uyma ve işverenin emirlerine itaat etme borcu altına girmektedir.

Düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu işyeri iç yönetmelikleri, iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile sınırlandırılabilmektedir. İşveren tarafından kanunun emredici hükümlerine, sözleşmeye aykırı olarak verilen talimatlar yönetim hakkının kapsamına girmez. İşçi bu talimatlara uymak zorunda değildir.



Hukuka uygun olmayan, hukuki sınırları aşan emir ve talimatlar işçiyi bağlamaz.

İşverenin Borçları

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 iş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınması ve eşit işlem yapma borcu düzenlenmiştir.

Ücret Ödeme Borcu

İşverenin iş sözleşmesinden doğan en önemli borcu ücret ödeme borcudur ve işçinin iş görme borcu karşısında yer almaktadır. Ücret geliri genellikle işçinin tek gelir kaynağıdır. Bu bağlamda gerek İş Kanunu'nda gerekse Türk Borçlar Kanunu'nda ücrete ilişkin düzenlemeler yar almaktadır.

İş Kanunu'nun 32. maddesi *"genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve parayla ödenen tutardır*" şeklinde tanımlamıştır. Tanımda yer alan ilk unsur ücretin yapılan işin karşılığı olmasıdır. Bununla birlikte, ücret çoğu kez işçinin tek gelir ve geçim kaynağı olduğundan iş hukukunda sosyal düşüncelerle bazen çalışma olmamasına rağmen, kanunla işçinin ücrete hak kazanacağı öngörülmüştür. Bu düzenlemelerde amaç işçinin korunmasıdır. Nitekim ilerideki konular arasında incelenecek olan, işçinin zorlayıcı nedenlerle çalışamadığı günlerde (İK m.24/III, İK. m.25/III), hafta tatilinde (İK m.46), ulusal bayram ve genel tatillerde (İK m.47), yıllık ücretli izinlerde (İK m.57), işçiye çalışmadığı halde, kanunun ifadesiyle bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi kabul edilmiştir. Bu tür ücrete **sosyal ücret** adı verilmektedir.

Ücrete ilişkin ikinci unsur parayla ödenen tutar olmasıdır. Kanun asıl ücret, kök ücret, brüt ücret veya temel ücret olarak tanımlanabilen genel anlamdaki ücreti nakden ödeme zorunluluğu getirmiştir. Temel ücrete diğer ayni veya parasal nitelikteki eklentiler dâhil değildir.

Ücrete ilişkin üçüncü unsur ise, ücret, işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan parasal tutardır. Ücreti işveren veya işveren vekili ödeyebileceği gibi, üçüncü şahıslar da ödeyebilir. Lokantalarda servis karşılığı müşterilerin ödedikleri paralar buna örnektir.

İşçiye ödenecek ücret iş sözleşmesinin yapılması sırasında taraflarca serbestçe kararlaştırılır. Ancak işçiye ödenecek ücret asgari ücretin altına inemez. İş sözleşmesinin yapılması sırasında ücret kararlaştırılmamışsa, bu halde ücret, örf ve âdete göre belirlenir.

İş Kanunu ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiğini, ancak bu sürenin iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebileceğini düzenleme altına almıştır (İK m.32/4)



Günlük kazancıyla geçinmek durumunda olan işçiler, içinde bulun dukları zorunluluklar sebebiyle hak ettikleri ücretin bir kısmını avans olarak işverenden isteyebilirler.

Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir. Ücret ödemeleri kural olarak işyerinde işçilerin kolayca ulaşabilecekleri bir yerde yapılmalıdır. Uygulamada işyerinin merkezi bir yerinde veya eklentilerinde yapılmaktadır. Özel olarak açılan bir banka hesabına da ödeme yapılabilir.



Ücret hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 3. Ünitesine ve Tankut Centel, *İş Hukukunda Ücret,* (İstanbul, 1986) kitabına bakabilirsiniz.

İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İşverenin işçiyi gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur (Süzek, 2011, s.346). Türk Borçlar Kanunu'nun IV. Bölümü *"İşçinin Kişiliğinin Korunması"* başlığını taşımaktadır. Esasen bu bölüm de işçiyi gözetme borcu düzenlenmiştir. İşçiyi gözetme borcu işçinin kişiliğinin korunması ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını da içerir.



İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı Medeni Kanun'un 2. maddesi kapsamındaki dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile belirlenir.

- **İşçinin Kişiliğinin Korunması**

  Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin ilk fıkrası uyarınca; *"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'nun 417. maddesindeki düzenleme, Medeni Kanun'un 23. maddesinde genel olarak düzenlenmiş bulunan kişiliğin korunmasına ilişkin hükümlerin somutlaştırılmasıdır.

İşçinin kişiliğinin korunması; onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlaki değerlerinin korunmasını içerir. İşçinin kişiliğini koruma borcu işverenin herşeyden önce anayasadan doğan bir yükümlülüğüdür (Süzek, 2011, s.247).

Türk Borçlar Kanunu'nda 417. madde ile ilk kez psikolojik taciz düzenlenmiş ve işverenin işçilerin psikolojik tacize uğramamaları ve tacize uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu kabul edilmiştir (TBK m.417, f.1).

Mobbing kavramı İngilizce'de *"örgütsel baskı"* anlamına gelen *"mob"* kelimesinden türetilmiştir. Kavramın birebir Türkçe karşılığı olmamakla birlikte **psikolojik taciz (mobbing);** çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından uzunca bir süre uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, psikolojik saldırıda bulunma, yıldırma, cephe oluşturma, zorbalık gibi davranışları içeren eylemlerdir. Bu bağlamda, işçiye yapabileceğinin çok üzerinde iş verilmesi, özel kutlama ve sosyal etkinliklere kasıtlı olarak davet edilmemesi, dış görünüşü ve giyim tarzıyla alay edilmesi, yıldırma, hakaret etmek, gözdağı vermek gibi davranışlar psikolojik tacize örnek gösterilebilir. Bu tür davranış biçimlerinin psikolojik taciz niteliğinde olduğunun kabul edilebilmesi için, anılan davranışların sürekli olarak uygulanması gerekmektedir. Psikolojik taciz kişilik haklarına aykırılık oluşturur ve işveren işçiyi psikolojik tacize karşı korumakla yükümlüdür. 4857 sayılı İş Kanunun'da taciz durumunda işçinin sözleşmeyi haklı nedenle derhal sona erdirebilmesine ilişkin bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre, psikolojik tacizin işveren tarafından uygulanması veya amirler ya da diğer işçiler tarafından uygulanıp, işveren tarafından gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçi, İş Kanunu'nun 24/II. maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.



İşverenin psikolojik tacize karşı işçiyi koruma yükümlülüğü; bu konuda işyerinde gerekli denetim ve gözetim yapma yükümlülüğünü içerirken, aynı zamanda işverene tacizde bulunan işçiyi işyerinden uzaklaştırması gerektiğinde iş sözleşmesini sona erdirmesi hakkını da verir.

İşveren psikolojik taciz dışında, işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için de gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır (TBK m.417/1). Cinsel tacizde gerçekte mobbing'in bir biçimidir. **Cinsel taciz,** bir kişinin kendi isteği dışında cinsel içerikli davranışlara maruz kalmasını, istemedikleri halde başkalarının cinsel yönelimlerine hedef olmalarını ifade etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da, işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve tacize uğrayan işçinin korunması amacına yönelik olarak özel düzenlemelere yer verilmiş bulunmaktadır. Nitekim İş Kanunu'nun 24. maddesine göre, işçinin bir diğer işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması, işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebini oluşturacaktır (İK m.24/II-d). İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle derhâl sona erdirebilme hakkı verir (İK m.25/II-c).

İşverenin kendisinin işçiye cinsel tacizde bulunması ise, İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiş ve işçi sözleşmeyi bu durumda kendisi derhal fesihle sona erdirebilecektir (İK m.24/II-b). Nitekim İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. fıkrasında *"İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması, işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi bakımından haklı bir fesih sebebi oluşturur"* hükmü yer almaktadır (İK m.24/II-b).



Cinsel taciz işletmelerde çalışanların verimini düşüren ve insan haklarını ihlal eden önemli bir sorundur. Ancak uygulamalarda hiçbir zaman açığa çıkmayan, çalışanların birbirleriyle konuşmaktan çekindiği bir konu olarak yer almaktadır.

- **İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması**

  İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenin geniş anlamda işçiyi gözetme borcunun kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerinden birisidir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin 2. fıkrasında işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Madde uyarınca; *"İşveren, 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 yükümlüdür".*

20.06.2012 kabul tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanunu'nun konuya ilişkin Beşinci Bölümü yürürlükten kaldırılmış ve tüm bağımlı çalışanlarla birlikte 4857 sayılı Kanuna tabi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca *"Bu Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır".* Bu bağlamda Kanun, 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlar yanında, Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlara uygulanacağı gibi kamu görevlisi statüsünü haiz memur ve sözleşmeli personele de uygulanacaktır. Ancak aşağıda belirtilen kişiler ve faaliyetler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

a. Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,

b. Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,

c. Ev hizmetleri,

ç. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,

d. Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri"

kanun kapsamı dışında tutulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İkinci Bölümde işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Bu bölümde yer alan 4. maddeye göre, "(1) *İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;*

a. Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz".

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenin önlem alma yükümlülüğü ve bu konudaki yasal zorunluluklar düzenlenirken, işçilerin haklarına da yer verilmiştir. Kanunda işveren, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü önlemin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar yapmakla yükümlü kılınmıştır. İşveren ayrıca alınan önlemlerin uyulup uyulmadığını denetlemek, izlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Kanun'da işveren için getirilen genel yükümlülüklerden bir diğeri risk değerlendirmesi yapılmasıdır. Risk değerlendirmesi; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelerin, riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin alınması amacıyla gerekli çalışmaları ifade eder.

Kanunun 5. maddesine göre *"(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:*

a. Risklerden kaçınmak.

b. Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c. Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç. İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d. Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e. Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f. Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g. Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ. Çalışanlara uygun talimatlar vermek".

Öğretiye ve Yargıtay uygulamasına göre işveren sadece mevzuatta yer alan önlemlerin alınması ile yetinemez, mevzuatta öngörülmemiş ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almak zorundadır (Süzek, 2011, s.349).

Kanunda konuya ilişkin yönetmeliklerin çıkarılması öngörülmüş olup, geçici 2. madde uyarınca 4857 sayılı Kanunun ilgili maddelerine göre uygulamaya konulan yönetmelikler, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan veya önlem almakla birlikte yeterli denetimi yapmayan işveren, bu nedenle meydana gelecek bir iş kazası veya meslek hastalığında, işçiye veya işçinin ölümü halinde geride kalanlarına karşı maddi ve manevi tazminatla sorumlu olabileceği gibi, Türk Ceza Kanunu'na göre cezai sorumluluğu da söz konusu olacaktır. Bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda, işçiye Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gerekli sağlık yardımı ve parasal yardım yapılır. Aynı şekilde, işçinin bu nedenler sonucunda ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanır. Ancak bu kazanın meydana gelmesinde işverenin kusuru bulunmaktaysa Kurum işçiye veya hak sahiplerine yaptığı ve ileride yapacağı her türlü ödemeyi işverenden talep edebilir. Dolayısıyla, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranan işveren, işçinin ve hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan ödemeler dışında kalan zararlarını tazmin etmek durumunda bulunduğu gibi, ayrıca Kurum tarafından yapılan giderleri de rücu davası yoluyla ödemek zorundadır (Süzek, 2011, s.350-351).

İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işyeri örgütlenmesine önem verilerek bu konuda işverenlere bir takım yükümlülükler getirilmiştir. Kanunun özelliği, işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olmaksızın tüm işyerleri bakımından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesidir.

Kanun'un 6. maddesi uyarınca; işveren işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli çalıştırmakla yükümlüdür. Ancak işyerinde bu niteliklere sahip kişilerin bulunmaması durumunda ortak sağlık birimlerinden bu hizmetlerin alınması mümkündür. İşverenin belirtilen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması durumunda, tehlike sınıf ve çalışan sayısı dikkate alınarak bu hizmetleri kendisinin üstlenmesi mümkündür. İşveren görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kuruluşlar tarafından bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdür. İşveren görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar ve işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında gerekli iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

İşyeri örgütlenmesinin sağlanması, bu kapsamda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılmasının işverenlere mali yük getirecek olması nedeniyle, Kanunda işverenler için destek öngörülmüştür. Buna göre kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az işçi çalıştıran ve çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta bulunan işyerleri için destek sağlanacaktır. Bu destek, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilecektir. Bakanlar Kurulu, ondan az işçi çalıştıran ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine de bu desteğin uygulanmasına karar verebilir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında uzman kişilerden yardım alması diğer bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği ile görevli işyeri hekimi, işgüvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelini çalıştırması ya da ortak sağlık biriminden hizmet alması işverinin sorumluğunu ortadan kaldırmaz.

İşveren iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırılık nedeniyle idari yaptırımlarla karşılaşabileceği gibi, iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesi durumunda cezai sorumluluğu ve yine işçi veya hak sahiplerine karşı hukuki sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesinde, *"Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular"* (İSGK m.22/1).

"Alt işveren ilişkisi bulunan hallerde, 6 aydan fazla sürekli işin yapılması ve elli veya daha fazla işçi çalıştırılması koşulları hem asıl işveren hem de alt işveren tarafından yerine getiriliyorsa, her iki işveren de ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlüdür. Bu durumda, kurulların faaliyet ve kararlarının birbirlerinin çalışmalarını etkileyebileceği durumlarda, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır" (İSGK m.22/2-a).

"Asıl işverence kurul oluşturulmuşsa, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren tarafından koordinasyonu sağlamak için bir vekâleten yetkili bir temsilci atanır" (İSGK m.22/2-b).

"İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar" (İSGK m.22/2-c).

"Asıl işveren ve alt işverenin her birinin çalışan sayısının 50'den az ancak toplam çalışan sayısının 50'den fazla olması durumunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu birlikte kurulur" (İSGK m.22/2-ç).

"Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir " (İSGK m.23/1).

23. maddenin fıkrasında da *"Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler*

hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir" şeklinde bir düzenleme yer almaktadır (İSGK m.23/2).

Kanuna dayalı olarak yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar 4857 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan yönetmelikler yürürlükte olduğundan, bu dönemde 07.04.2004 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmış "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" uygulama alanı bulacaktır. Yönetmelik uyarınca Kurul, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, formen, ustabaşı veya usta, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi, sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda seçilecek bir kişiden oluşur. Bu kurulun üyelerine işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır (Yön m.6).

Görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına işçilerin temsilcileri vasıtası ile katılımı öngörülerek, kurulun etkin bir biçimde bu süreçte yer alması öngörülmüştür. Kurulun görevleri Yönetmeliğin 7. maddesi ile düzenleme altına alınmıştır. Buna göre Kurul, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlara yol göstermek, iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işyerindeki mesleki tehlikeleri ve alınacak önlemleri belirlemek, işverene bu konularda öneride bulunmak, iş kazası ve tehlikeli durum veya meslek hastalığında gerekli incelemeyi yapmak, bu konuda alınması gerekli önlemleri bir raporla işverene bildirmek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi planlamak, yakın, acil ve hayati tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin çalışmaktan kaçınmadan önce yapacağı talep konusunda acilen toplanarak karar vermek gibi bir takım görevler yüklenmiştir.



İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ayrıntılı metni için http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm adresine bakabilirsiniz.

Eşit Davranma Borcu

İşverenin eşit davranma borcunun hukuki kaynağını Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesi ile İş Kanunu'nun 5. maddesindeki eşit davranma ilkesi oluşturmaktadır. Anayasaya göre, *"Herkes dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin Kanun önünde eşittir"* (AY m.10/1). Bu maddeye 2004 yılında eklenen 2. fıkraya göre *"kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz*" (AY m.10/2). 2010 yılında eklenen 3. fıkraya göre de *"Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz"* (AY m.10/3). Yine aynı maddenin devamında *"Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz* "şeklinde hüküm yer almaktadır (AY m.10/4).

Anayasanın 10. maddesini temel alan, İş Kanunu'nun 5. maddesinde de işçilere eşit davranma borcuna ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu maddeye göre *"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz"* (İK m.5/1).

"İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz" (İK m.5/2).

"İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz" (İK m.5/3).

"Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz" (İK m.5/4).

"İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz" (İK m.5/5).

Aynı maddede bu hükümlerin hukuki yaptırımı da düzenleme altına alınmıştır. Buna göre, *"İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir"* (İK m.5/6).

"20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur" (İK m.5/7).



İş Kanunu'na göre, işveren esaslı sebepler olmadıkça, tam süreli işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (İK m.5/2)

Eşit davranma borcunun her alanda ve mutlak şekilde uygulanması düşünülemez. İşverenin işçileri arasında kıdem, yaş, tecrübe gibi nedenlerle ayrım yapması söz konusu olabilecektir. Bu durum eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir (Güven ve Aydın, 2010, s.156; Çelik, 2010, s.180). İş sözleşmelerinin fesih hallerinde de eşit davranma borcu söz konusu değildir. Fesih hakkının kötüye kullanılması dışında, işveren dilediği işçinin iş sözleşmesini gerek bildirimli fesihle ve gerekse derhal fesih yoluyla her zaman sona erdirebilir.

Eşit işlem yapma borcunun mutlak şekilde uygulanamayacağı bu durumlara karşılık, işverenin özellikle sosyal yardımlar konusunda bütün işçilerine eşit davranması gerekir.



Eşit davranma borcunun ihlali nedeniyle iş ilişkisinin devamı veya sona ermesinde işçi, dört aya kadar ücreti tutarında tazminat (ayrımcılık tazminatı) ve varsa yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir (İK m. 5/6). Bu durumda ilke olarak eşit işlem borcunun işveren tarafından ihlal edildiğinin ispatı işçiye aittir. Ancak işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, ispat gücü yer değiştirmekte ve işveren böyle bir ihlalin mevcut olamadığını ispat etmekle yükümlü hale gelmektedir (İK m.5/7).

İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu

İş sözleşmesinden doğan ve işverene yüklenen borçlardan bir başkası da işe uygun işçi çalıştırma borcudur. Bu borç gereği *"Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacaktır"* (İSGK m.15/2). *"Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir"* (İSGK m.15/3).

"Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz" (İSGK m.15/4).

"Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur" (İSGK m.15/5).

Yine bu borç kapsamında işveren işçinin ehliyeti, bilgisi, yetenek ve deneyimine uygun bir iş vermesi gerekmektedir.

İşverenin Diğer Borçları

İşverenin iş sözleşmesinden doğan yukarıda incelediğimiz borçları dışında, yine iş hukuku açısından diğer bir kısım tali borçları da bulunmaktadır. Bu borçlar;

- Çalışma Belgesi Verme Borcu (İK m.28),
- İşçi Özlük Dosyası Defteri Tutma Borcu (İK m.75),
- İşten Ayrılma Bildirgesi Verme Borcu (4447 İSK m.48/4),
- İşçinin Buluşlarının Karşılığını Ödeme Borcu (TBK m.427).

Özet

İşçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiyi düzenleyen iş sözleşmesinin *iş görme, ücret ve bağımlılık* olmak üzere üç temel unsuru bulunmaktadır. Bağımlılık unsuru iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayırt etmeye yarayan en önemli unsurdur.

İş sözleşmesi özel hukuk sözleşmesidir ve devamlılık niteliği taşır. İş sözleşmesi ile gerek işçi gerekse de işveren bazı borçlar üstlen mektedir. İş sözleşmesi işçinin şahsına bağlı bir edimi öngörür.

İş sözleşmelerinin sürekli-süreksiz, belirli süreli-belirsiz süreli, tam süreli-kısmi süreli, deneme süreli-deneme süresiz, takım sözleşmesi, mevsimlik iş sözleşmesi, azami ve asgari süreli iş sözleşmesi olmak üzere çeşitli türleri bulunmaktadır.

İş sözleşmesi tarafların birbirine uygun karşılıklı irade beyanında bulunmalarıyla meydana gel mektedir. Ancak kurulan iş sözleşmesinin hüküm doğurabilmesi için sözleşmeyi yapacak tarafların ehliyetli olması ve şekil şartlarına uyması gerekir.

İşverenler ve işçiler ilke olarak diledikleri ile iş sözleşmesi yapabilirler. Ancak iş hukukunun sosyal amacı bu serbestiyi özellikle işverene yönelik bazı zorunluluklar ve yasaklamalarla önemli ölçüde sınırlamıştır. İşverenlerin belli kimselerle iş sözleşmesi yapma yasakları karşısında; belli bazı kimselerle iş sözleşmesi yapma zorunlulukları bulunmaktadır. İşverenlerin bu yükümlülüklere aykırı hareketi ise yaptırım altına alınmıştır.

İşçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan karşılıklı borçları bulunmaktadır. İşçinin borçları *iş görme borcu, sadakat borcu, teslim ve hesap verme borcu, düzenlemelere ve talimatlara uyma borcudur.* İşverenin borçları ise, *ücret ödeme borcu, işçiyi gözetme borcu, borcu, eşit davranma borcu ve işe uygun işçi çalıştırma borcudur.* İşverenin bu borçları arasında kuşkusuz en önemlisi ücret ödeme borcudur.

Kendimizi Sınayalım

1. İş hukukunda niteliği itibariyle 30 günden az süren işlere ne ad verilir?

a. Süreli iş

b. Süresiz iş

c. Sürekli iş

d. Süreksiz iş

e. Belirsiz süreli iş

2. Tarafların İş Kanunu'na göre deneme süresi toplu iş sözleşmesiyle **en çok** ne kadar uzatılabilir?

a. 4 ay

b. 6 ay

c. 8 ay

d. 10 ay

e. 12 ay

3. Aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri iş sözleşmesinin temel özellikleri arasında sırala nabilir?

I. Devamlılık

II. Yönetimde Birlik

III. İşçi Yararına Yorum

IV. İki Tarafa Borç Yükleme

a. I-IV

b. I-II

c. III-IV

d. II-IV

e.I-III

4. 2 aylık deneme süresi 1 Ocak 2004'de dolan bir işçi kıdem tazminatına en erken hangi tarihte hak kazanır?

a. 1 Kasım 2004

b. 1 Ocak 2005

c. 1 Mart 2005

d. 1 Kasım 2006

e. 1 Ocak 2006

5. Çağrı üzerine çalışmada işveren çağrıyı **en az** kaç gün önceden yapmak zorundadır?

a. 1

b. 2

c. 3

d. 4

e. Aynı gün

6. Türk Hukukunda işverenin eşit davranma bor cunun temel dayanağı aşağıdakilerden hangisidir?

a. Medeni Kanun

b. İş Kanunu

c. Borçlar Kanunu

d. Anayasa

e. Ticaret Kanunu

7. 50'den fazla işçi çalıştıran özel sektör işyer lerinde işveren % kaç özürlüyü istihdam etmek zorundadır?

a. 1

b. 2

c. 3

d. 4

e. 5

8. Aşağıdakilerden hangisi yazılı yapılması zo runlu iş sözleşmelerinden biri **değildir?**

a. Süreksiz iş sözleşmesi

b. Takım sözleşmesi

c. Gemi adamlarıyla yapılan sözleşme

d. Belirli süresi 1 yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmesi

e. Gazetecilerle yapılan sözleşme

9. Aşağıdakilerden hangisi işverenin borçları ara sında **yer almaz?**

a. Çalışma Belgesi Verme Borcu

b. Eşit Davranma Borcu

c. Ücret Ödeme Borcu

d. Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu

e. İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Borcu

10. Aşağıdakilerden hangisi İş Sağlığı ve Güven liği Kanunu'nun uygulama alanı içerisinde **yer almaz?**

a. Ev hizmetlerinde çalışanlar

b. Çıraklar

c. Stajyerler

d. Belediyeye ait parkta çalışan bahçıvan

e. Havaalanında çalışan yer hostesi

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. d Yanıtınız yanlış ise "Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

2. a Yanıtınız yanlış ise "Deneme Süreli İş Sözleşmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

3. a Yanıtınız yanlış ise "İş Sözleşmesinin Özellikleri" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

4. a Yanıtınız yanlış ise "Deneme Süreli İş Sözleşmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

5. d Yanıtınız yanlış ise "Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

6. d Yanıtınız yanlış ise "Eşit Davranma Borcu" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

7. c Yanıtınız yanlış ise "Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

8. a Yanıtınız yanlış ise "İş Sözleşmesinde Şekil" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

9. d Yanıtınız yanlış ise "İşverenin Borçları" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

10. a Yanıtınız yanlış ise "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Ücret işverenin en önemli borcu olarak nitelendirilir ve genellikle işverence ödenir. Bununla beraber taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa, ücretin işverenin ilişki kurduğu üçüncü kişiler tarafından da ödenme olanağı vardır. Burada üçüncü kişiler, iş sözleşmesinde taraf olan işçi ve işveren dışında çoğunlukla hizmet verilen kişilerdir. Örneğin, lokantada servis karşılığı müşterilerden yüzde eklenerek alınan paralarla işveren, garsonların ücretini ödeme borcunu yerine getirebilir. Ancak ücret üçüncü kişiler tarafından ödense bile, asgari ücretin altına inemez. Üçüncü kişiler tarafından ödenen ücretler toplamı asgari ücretin altında ise, işçiye ödenecek ücret ile asgari ücret arasındaki farkın işverence karşılanması gerekir.

Sıra Sizde 2

Konusu iş görme olan sözleşme türlerinden birisi istisna sözleşmesidir. İstisna sözleşmesi, taraflardan birinin (müteahhit), ücret karşılığında diğer tarafa (iş sahibi) bir şeyin (eserin) yapılmasını üstlendiği bir sözleşmedir. İstisna sözleşmesinde iş sözleşmesinden farklı olarak müteahhit, sözleşmenin diğer tarafından yani iş sahibinden emir ve talimat almaksızın bir eserin meydana getirilmesi için bağımsız bir şekilde çalışır.

Konusu iş görme olan diğer bir sözleşme türü de vekâlet sözleşmesidir. Vekâlet sözleşmesi, vekilin sözleşme ile kendisine yükletilen işin yönetilmesini veya hizmetin ifasını üstlendiği bir sözleşmedir. Vekâlet sözleşmesinde de vekil müvekkilin açık olan talimatı ile bağlı ise de, iş sözleşmesinden farklı olarak işin yapılması sürecinde işverenin emir ve otoritesi altında olmaksızın, istediği yer ve zamanda işi bağımsız bir biçimde yerine getirir.

Sıra Sizde 3

Sanayileşme ve çalışma hayatındaki gelişmeler, yeni istihdam ve üretim teknikleri, yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasına ve iş görme borcunun, yerine getirileceği yer ve zaman konusunda önemli değişikliklere yol açmaktadır. İletişim teknolojisinde yaşanan olağanüstü gelişmeler ve işyerinde sürekli işçi çalıştırmanın maliyeti tele çalışma, evde çalışma, internet üzerinde çalışma gibi yeni istihdam türlerine olanak tanımış ve işin görüldüğü yer işyeri sınırlarının dışına taşarak

işçinin evine kadar ulaşmıştır. Böylece klasik istihdam modellerinden uzaklaşılmaya başlamıştır. Yaşanan bu gelişmeler sonucu yeni istihdam modelleri klasik iş süreleri kavramını değiştirmekte, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı gibi esnek süreli sözleşmeler ortaya çıkmaktadır. Bu durumda karşımıza bağımlılık unsurunun nasıl gerçekleşeceği sorunu çıkabilir. Bu durumlar, kaçınılmaz olarak işverenin işçi üzerindeki yönetim, gözetim ve denetim olanaklarını azaltarak bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına yol açmaktadır. Ancak iş sözleşmesinin varlığını belirlemek üzere kullanılan *"işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde onun yararına iş yapması"* şeklindeki ölçütü kabul etmek bağımlılık unsurunun saptanmasında yararlı olacaktır. Diğer bir ifadeyle, bağımlılık unsurunun gerçekleşmesi için işin belli bir organizasyon çerçevesinde ve işverenin emir, buyruk ve yönetimi altında yapılması yeterlidir. İşin işyerinde görülmesi gibi bir koşul aramaya artık gerek yoktur. Böylece, atipik istihdam biçimleriyle (evde çalışma, tele çalışma vb.) çalışanların bağımlılık ilişkisinin varlığını saptamak da mümkün olabilecektir. Gerçekten bu ölçüt kişisel/hukuki bağımlılığı dışlamayan, onu tamamlayan ve daha belirginleştiren yardımcı bir ölçüt niteliği taşır.

Sıra Sizde 4

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrası belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için gereken objektif nedenlere değinmiştir. Bunlar; ortada açıkça belirli süreli bir işin bulunması veya belirli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Örneğin, kısa bir sürelik aşırı sipariş talebi olması durumunda, bu dönem için belirli süreli işçi istihdam edilebilir.

Sıra Sizde 5

1475 sayılı Kanun döneminde sıkça karşılaşılan zincirleme iş sözleşmesi veya girdi-çıktı adı verilen, belirli süreli iş sözleşmelerinin birbirini izler şekilde art arda yapılması ve böylece işçilerin bazı haklardan yararlanmasının engellenmesine yönelik kötüye kullanım da 4857 sayılı Kanunla hüküm altına alınmıştır. AB'nin 99/70 sayılı Yönergesi üye devletlerin bu uygulamaya ilişkin önlem almalarını ifade etmekte, ancak bunun ayrıntılarına girmemek tedir. Örneğin, ne kadarlık bir zaman dilimine ve kaç kere üst üste belirli süreli iş sözleşmesi yapılması halinde zincirleme iş sözleşmesi yapılacağı Yönerge'de düzenlen memiştir. Yargıtay'a göre ise, on, on beş gün gibi aralarla yenileme olması durumunda zincirleme iş sözleşmesi meydana gelecek, altı-yedi aylık aralıklarla yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri zincirleme iş sözleşmesi oluşturmayacaktır.

Ülkemizde önceki dönemde de, esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin ikincisinin yapılması ile zincirleme sözleşmenin meydana geldiği gerek doktrin ve gerekse yargı tarafından kabul edilmekte olduğundan getirilen bu yeni düzenlemenin fiili duruma kanuni nitelik kazandırdığını ifade etmek mümkündür.

Sıra Sizde 6

Kısmi süreli iş sözleşmeleri atipik iş sözleşmelerinin en yaygın ve karakteristik örneğini oluşturur. Günümüzde ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, iş hukukunu esnekleşme yönünde zorlamakta, bunun sonucunda başta kısmi süreli iş sözleşmeleri olmak üzere birçok atipik iş sözleşmesi türü yaygınlık kazanmaktadır. Gerçekten, kısmi süreli çalışma, istihdamı sağlamada ve işsizliği önlemede bir çözüm olarak ortaya çıkmakta, bu çalışma biçiminde işin bölünmesi daha çok işçi ihtiyacı doğurmakta, böylece işsizlerin iş bulma olanakları artmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşme leri aynı zamanda ev işlerine de zaman ayırabilme olanağı tanıdığından, kadın işgücünün çalışma hayatına giderek artan biçimde girişini kolaylaştırmaktadır. Gençlerde öğrenimlerini sürdürürken kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir.

Sıra Sizde 7

Takım sözleşmesinin uygulanabileceği işler, inşaat işleri, limanda yük taşıma işleri, tarım işleri, orkestra bağlamında müzik işleri, mevsimlik işler gibi işlerdir.

Sıra Sizde 8

Oteller, plajlar ve eğlence yerlerinde, gıda, inşaat, deri, tarım ve orman iş kolunda mevsimlik iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Mevsimlik işlerin ortak özelliği yılın belirli bir döneminde düzenli olarak tekrarlanmasıdır.

Sıra Sizde 9

Geçici iş ilişkisiyle ilgili olarak, iş sözleşme sinden doğan işçinin sadakat borcu konusunda, İş Kanunu'nda herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu konuda işçinin her iki işve rene karşı sadakat borcunun bulunulduğu her ne kadar işçi iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işveren yanında iş görmüyorsa da onun mesleki sırlarını açıklamamak gibi ona karşı olan sadakat borcunun da devam ettiği kabul edilmelidir.

Başvurulabilecek İnternet Kaynakları

http://www.csgb.gov.tr

http://www.mevzuat.gov.tr

http://www.resmigazete.gov.tr

http://www.sgk.gov.tr

Yararlanılan Kaynaklar

Aktay, A. N. Arıcı, K ve Senyen/Kaplan, E. T. (2011). **İş Hukuku,** (4. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.

Akyiğit, E. (2003). **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku,** (Yenilenmiş 3. Baskı), Ankara: Seçkin Yayınları.

Altan, Ö. Z. (2009), **Sosyal Politika Dersleri,** (3. Baskı), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Çelik N. (2010). **İş Hukuku Dersleri,** (Yenilenmiş 23. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

Demircioğlu, M. A ve Centel, T. (2003). **İş Hukuku,** (9. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

Erkul, İ ve Karaca, N. G. (2004). **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması,** Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Eyrenci, Ö. Taşkent, S.ve Ulucan, D. (2004). **Bireysel İş Hukuku,** İstanbul: Legal Yayınları.

Güven, E. ve Aydın U. (2010). **Bireysel İş Hukuku,** (Yenilenmiş 3. Baskı), Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2011). **İş Hukuku,** (Genişletilmiş 4. Baskı), Ankara: Turhan Kitabevi.

Sümer, H. H. (2011). **İş Hukuku,** (16. Baskı), Konya: Mimoza Yayınları.

Süzek, S. (2011). **İş Hukuku,** (Yenilenmiş 7. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

3

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Ücreti açıklayabilecek,
- Çalışma süresini açıklayabilecek,
- Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatilleri ve yıllık ücretli izni açıklayabilecek,
- Çocuk ve genç işçi kavramlarını, çocuk ve genç işçilere yönelik düzenlemeleri açıklayabilecek,
- Kadın işçilere yönelik düzenlemeleri açıklayabilecek,
- Özürlü ve eski hükümlü kavramlarını, özürlü ve eski hükümlülere yönelik düzenlemeleri açıklayabilecek

bilgi ve becerilere sahip olabilirsiniz.

Anahtar Kavramlar

- Ücret
- Asgari Ücret
- Çalışma Süresi
- Fazla Çalışma/Fazla Sürelerle Çalışma
- Hafta Tatili
- Ulusal Bayram ve Genel Tatiller
- Yıllık Ücretli İzin
- Çocuk İşçi
- Genç İşçi
- Kadın İşçi
- Özürlü
- Eski Hükümlü

İçindekiler

- Giriş
- İş İlişkisinin Ücret Bakımından Düzenlenmesi
- İş İlişkisinin Zaman Bakımından Düzenlenmesi
- İş İlişkisinin Kişiler Bakımından Düzenlenmesi

İş İlişkisinin Ücret, Zaman ve Kişiler Bakımından Düzenlenmesi

GİRİŞ

İş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte sözleşmenin tarafları açısından bazı haklar ve yükümlülükler doğmaktadır. Ücret de işçinin iş sözleşmesinden doğan işgörme ediminin karşısında yer alan işverenin en önemli borcudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ücretin tanımı yapıldıktan sonra ücrete ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. İşçinin, tek gelir kaynağının ücret olduğu kabul edildiği için ücrete ilişkin Kanunda yer alan düzenlemeler önem taşımaktadır.

Çalışma hayatında yer alan kişilerin sağlıklarını korumak amacıyla hem çalışma sürelerine sınır getirilmesi hem de dinlenmenin çalışanlar açısından bir hak olması söz konusudur. İş Kanunu'na göre işçilerin haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Ancak, bu hüküm nisbi emredici norm niteliğindedir. Yani işçinin lehine her zaman için haftalık çalışma süresi azaltılabilir, ancak arttırılabilmesi mümkün değildir. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde kabul edilen İş Kanunu'nda çalışma hayatında esnekleşmeye ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. Kişilerin hiç dinlendirilmeksizin sürekli çalışmaları yorulmalarına, verimlerinin düşmesine, iş kazası ve meslek hastalığı riskine daha açık olmalarına yol açar. Bu nedenle, işçilerin dinlenmesini sağlamak için Kanunda hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Çalışma hayatında yer alan bazı grupların kendine has özellikleri bulunması nedeniyle onlara yönelik koruyucu düzenlemeler yapılmaktadır. Çocuk ve gençlerin fiziksel, ruhsal, ahlaki yönden gelişimlerini tamamlayabilmeleri için çalışma sürelerine sınırlama getirilmekte, bazı işlerde çalışmaları yasaklanmaktadır. Aynı şekilde kadınlara yönelik olarak da bazı işlerde çalışmalarının yasaklanması, cinsiyetlerine dayalı ayrımcılıkla karşılaşmamaları için düzenlemeler yapılması, gebelik ve analık halinde korunmaları gibi kadın işçilere yönelik hükümler mevzuatımızda yer almaktadır. Çocuk ve genç işçiler ile kadın işçilerin dışında çalışma hayatında yer alabilmek konusunda güçlükle karşılaşan özürlü ve eski hükümlülere yönelik de düzenlemeler yapılmıştır. Bu kişilerin çalışma hayatında yer alabilmelerini sağlamak için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan kota yöntemi de bunlardan biridir. Ayrıca, bu kişileri işverenlerin istihdam etmelerini sağlamak amacıyla teşvik yöntemine ilişkin düzenleme de mevzuatımızda yer almaktadır.

İş ilişkisinin ücret, zaman ve kişiler bakımında düzenlemesi başlığını taşıyan bu ünitede, ücrete ilişkin olarak yapılmış düzenlemelerin dışında çalışma süreleri ve işçilerin dinlenmesini sağlamak için düzenlenmiş olan tatiller ile yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler incelenecektir. Ünitede son olarak çocuk ve genç işçiler ile kadınlara ve özürlü ve eski hükümlülere yönelik düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

İŞ İLİŞKİSİNİN ÜCRET BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

Ücretin Tanımı ve Unsurları

Ücret ödeme borcu, işçinin işgörme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan önemli bir borcudur (Çelik, 2010, s.141; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.545; Süzek, 2011, s.306; Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.95; Sümer, 2011, s.72). 4857 sayılı İş Kanunu'nda, *"Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen*

tutardır" şeklinde tanımlanmıştır (İK m.32/1). Kanunda tanımı yapılmış olan ücret, günlük hayatta *"asıl ücret"*, *"çıplak ücret"*, *"kök ücret"*, *"giydirilmemiş ücret"*, *"temel ücret"* olarak kullanılan ücrettir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.545; Erkul ve Karaca, 2004, s.189; Akyiğit, 2008, s.1476; Sümer, 2011, s.73; Şakar, 2011, s.88).



Ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır



İş sözleşmesinden doğan haklar ve borçlar hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 2. Ünitesine bakabilirsiniz.

İş Kanunu'ndaki tanımdan yola çıkıldığında ücretin ilk unsuru, *ücretin bir işin karşılığı olmasıdır*. Ancak, Kanunun sosyal ve koruyucu yapısı içinde bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödenecek haller de düzenlemiştir. Zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması (İK m.24/III, 25/III), hafta tatili (İK m.46), ulusal bayram ve genel tatil günleri (İK m.47) ve yıllık ücretli izinlerde (İK m.53) bir iş karşılığı olmadığı halde işçiye ödenen bu ücrete *"sosyal ücret"* adı verilir (Süzek, 2011, s.307; Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.96; Akyiğit, 2008, s.147; Güven ve Aydın, 2010, s.118; Sümer, 2011, s.72; Şakar, 2011, s.87).

İş Kanunu'ndaki maddede düzenlenmiş olan ve asıl ücret olarak nitelenen ücretin *para (nakit) olarak ödenen tutar olması* ücretin ikinci unsurudur. Asıl ücretin, ayni (mal) olarak ödenmesi söz konusu değildir. Ancak prim, ikramiye ve sosyal yardımların para veya ayni olarak ödenmesinde bir engel yoktur. İşin karşılığı olan ücret ile ücret eki konumundaki prim, ikramiye ve sosyal yardımların oluşturduğu ücrete *"geniş ücret"* veya *"giydirilmiş ücret"* adı verilir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.548; Sümer, 2011, s.73; Akyiğit, 2008, s.1476; Şakar, 2011, s.88).

İş Kanunu'na göre, *ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmesi* ücretin üçüncü unsurudur. Ücret, işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu olmakla birlikte İş Kanunu'nun 32. maddesine göre ücret, işveren dışında üçüncü kişiler tarafından da ödenebilir. Üçüncü kişiler, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin dışında çoğunlukla hizmet verilen kişilerdir (Güven ve Aydın, 2010, s.119). Yüzde usulünün uygulandığı otel, lokanta gibi işyerlerinde müşterilerden alınan yüzdeler ile ücret müşteriler tarafından ödenmektedir.



Ücretin unsurları, ücretin bir işin karşılığı olması, ücretin para olarak ödenmesi ile ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmesidir.

Ücret Türleri

İşçiye ödenecek olan ücretin hesaplanması ve ödenmesi konusunda çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Zamana göre ücret, akort ücret, götürü ücret, yüzde usulü ücrete dayalı olarak asıl ücretin ödenmesinin yanı sıra prim, ikramiye, komisyon ücret ve kardan pay alma gibi ödemeler asıl ücrete ek ödemeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ücret türlerinin bazıları tek başına uygulanabileceği gibi karma olarak da uygulanabilir.

Zamana Göre Ücret

Ücretin çalışılan süreye bağlı olarak ödenmesi halinde zamana göre ücret söz konusu olmaktadır. Bu ücret sisteminde saat, gün, hafta veya ay gibi zaman dilimi için ödenecek para belirlenir. Burada önemli olan ücretin ödenmesi için kararlaştırılmış olan zamanın karşılığında ücretin ödenmesidir. Yapılan işin miktarı, kalitesi ücreti etkilemez. Hesaplanmasındaki kolaylık nedeniyle uygulamada yaygın bir şekilde tercih edilmektedir. (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.558; Süzek, 2011, s.309; Çelik, 2010, s.143; Arıcı ve Aktay ve Kaplan, 2011, s.103).

Akort Ücret

Yapılan işe bağlı olarak hesaplanan ücret türüdür. Bu ücret türünde parça sayısı, uzunluk, ağırlık ve büyüklük gibi birimler esas alınarak işçinin alacağı ücret belirlenir. Bir kapak basma fabikasında işçinin bastığı kapak sayısı veya kablo fabrikasında işçinin ürettiği kablonun uzunluğu gibi üretilen birim ile her birim için belirlenmiş olan birim ücretin çarpılması sonucunda işçinin alacağı ücret bulunur. Yapılan işe bağlı olarak ücret ödenmesi nedeniyle ücret, yapılan işin tam karşılığıdır. İşçi, daha çok çalışmasına bağlı olarak daha yüksek ücret geliri elde edebileceği gibi yavaş çalışması halinde ücreti düşecektir. Bu ücret sistemi işçiyi, daha yüksek ücret geliri elde edebilmek için daha fazla çalışmaya sevk edip yorabilir. Bunun sonucunda da işçi, iş kazası ve meslek hastalığı riskine daha açık hale gelebilir. Ayrıca, yaptığı işin kalitesinde de bozulma olabilir (Çelik, 2010, s.144; Güven ve Aydın, 2010, s.120; Süzek, 2011, s.309).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre işçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür (TBK m.411/1). İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü işi sağlayamadığında veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiğinde işçiye ücreti zaman esasına göre öder. Bu durumda zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya iş ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür (TBK m.411/2). İşveren, işçiye parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamıyorsa en azından işgörme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre işgörmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür (TBK m.411/3).



6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu metni için http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm adresine bakabilirsiniz.

İş Kanunu'nda da bu ücret sisteminde ortaya çıkabilecek olumsuzluğa karşı işçiyi koruyabilmek için düzenlenme yapılmıştır. Buna göre, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiğinde aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin işveren tarafından karşılanması gerekir. Aksi takdirde işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İK m.24/II-f).

Götürü Ücret

Hukuki yönden akort ücret ile götürü ücret arasında fark bulunmamakla birlikte götürü ücret, yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir ücret türüdür. Uygulamada, birimin belirlenmesinin zor olduğu veya birbirine benzemeyen ve genellikle devamlılık göstermeyip bir süre sonra biten işlerde işin sonucuna göre ücret kararlaştırıldığı zaman götürü ücret söz konusu olur (Çelik, 2010, s.145; Süzek, 2011, s.309-310; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.559-560; Sümer, 2011, s.76). Bahçe peyzajının yapılması, evin boya ve badanasının yapılması gibi işlerde götürü ücret uygulanmaktadır.

Yüzde Usulü Ücret

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzer yerlerde uygulanan bir ücret türüdür. İşveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusularına *"yüzde"* eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla müşteri tarafından kendi isteğiyle işverene bırakılan ya da onun kontrolü altında biraraya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemekle yükümlüdür (İK m.51/1). Kanundaki düzenlemeye göre yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, müşterilerden alınan paralar sadece servis işinde çalışanlara değil tüm işçilere eksiksiz olarak ödenmesi gereklidir (Çelik, 2010, s.145). İşveren veya işveren vekili, yüzdelerden toplanan paraların eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür (İK m.51/2). Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.28.02.2004, S.25387) düzenlenmiştir.



Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat& id=2 adresine bakabilirsiniz.

Bahşişler, yüzde usulü ile müşterilerden alınan paralardan ayrılır. Bahşiş, müşterinin isteğine bağlı ve hizmetten memnun kalmasının karşılığında verdiği paradır. Bahşişler, bahşişin verildiği işçide kalabileceği gibi bir elde toplanmak suretiyle çalışanlara belirli bir oranda da dağıtılabilir (Süzek, 2011, s.311; Güven ve Aydın, 2010, s.122; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.554-555).



Yüzde usulü ile toplanan paralarla işçiye ödenecek ücretin asgari ücretin altında kalması halinde ne olur?

Prim

Prim, işçinin bireysel olarak veya grup içinde büyük bir çaba göstererek yapmış olduğu işi ödüllendirmek amacıyla ödenen ek bir ücrettir. İşçinin, daha iyi ve verimli çalışmasını teşvik etmek amacına yöneliktir. Primlerin, işveren tarafından tek taraflı olarak ödenmesi mümkün olduğu gibi iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle de ödenmesi kararlaştırılabilir (Çelik, 2010, s.146; Süzek, 2011, s.311; Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.106; Sümer, 2011, s.74).

İkramiye

İkramiye, işveren tarafından işçinin yaptığı işten duyulan memnuniyeti göstermek veya yeni yıl, evlenme ve doğum gibi bazı özel nedenlerle verilen ek bir ödemedir. Prim ve ikramiyenin benzer özellikler taşıması nedeniyle birbirine karıştırılması mümkündür. Ancak prim, işçinin başarılı bir hizmetinin karşılığı olarak ödenmesine rağmen ikramiye, işverenin işçilere memnuniyetini göstermek, gelecekte daha iyi çalışmasını sağlamak veya bazı özel durumlarda verilmesi söz konusu olmaktadır. İkramiye, işverenin tek taraflı tasarrufu ile ödenebileceği gibi iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmüne bağlı olarak da ödenebilir (Süzek, 2011, s.312; Çelik, 2010, s.147; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.550; Güven ve Aydın, 2010, s.123; Sümer, 2011, s.73). İşçilerin, ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya işyeri uygulamasının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar (TBK m.405/1). İş sözleşmesi, ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir (TBK m.405/2).

Komisyon Ücret

Komisyon ücret, işçinin yaptığı iş sonucunda işverene sağladığı menfaat üzerinden veya işçinin gerçekleştirdiği işlem üzerinden belirli bir yüzdeye göre veya sabit olarak belirlenen bir paranın ödendiği bir ücret türüdür. Kitap pazarlamacısının sattığı her kitap setinin fiyatından sabit bir tutar veya yüzde alması komisyon ücret uygulamasıdır. Komisyon ücret, asıl ücret olarak belirlenebileceği gibi temel ücrete ek olarak da belirlenebilir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.556; Süzek, 2011, s.314; Çelik, 2010, s.149; Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.106).

Aracılık Ücreti

Türk Boçlar Kanunu'nda aracılık ücretine ilişkin düzenlenmenin yer aldığı 404. maddeye göre, işveren tarafından işçiye belirli işlerde aracılık yapması karşılığında bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin bu ücreti talep hakkı doğar (TBK m.404/1). İşçinin aracılığıyla işveren ve üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse ve üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse ücret istemine yönelik hak sona erer. Sadece kısmi ifa halinde ücretten orantılı olarak indirim yapılır (TBK m.404/3). Sözleşmeyle işçiye kendisine ödenecek aracılık ücretinin hesabını tutma yükümlülüğü getirilebilir. İşçiye böyle bir yükümlülük getirilmemişse işveren, işçiye ücretin muaccel olduğu her dönem için bu ücrete tabi işlemleri de içeren yazılı hesap vermekle yükümlüdür (TBK m.404/4).

Kardan Pay Alma

Kardan pay alma, işyerinin elde ettiği karın bir bölümünün çalışanlara onları işyerine bağlamak ve verimliliği arttırmak gibi nedenlerle ödenen bir ücret türüdür. İşçinin ücretinin sadece kardan pay alma şeklinde belirlenebilmesi mümkün değildir. Çünkü aşağıda da göreceğimiz gibi İş Kanunu'na göre işçi ücretlerinin sürekli olarak belirli aralıkla ödenmesi gereklidir (Süzek, 2011, s.314; Güven ve Aydın, 2010, s.122; Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.106).

Ücretin Belirlenmesi ve Asgari Ücret

İş sözleşmesinin tarafları ücreti istedikleri gibi belirleyebilirler. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenen sözleşmede hüküm bulunmayan durumlarda ise işveren asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür (TBK m.401). İş Kanunu'nun 39. maddesinin dördüncü fıkrasına göre çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği'ne (RG, T.01.08.2004, S.25540) göre de, tarafların belirleyecekleri ücret tutarı, asgari ücretin altında olamaz ve iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine de bunun aksine hüküm konulamaz (AÜY m.12/4).

Yönetmeliğe göre, *"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 ücreti"* ifade etmektedir (AÜY m.4/d).



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.



Asgari Ücret Yönetmeliği metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2 adresine bakabilirsiniz.

Asgari ücret, iş sözleşmesiyle çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda Asgari Tespit Komisyonu aracılığıyla en geç 2 yılda bir belirlenir (İK m.39/1). Asgari Ücret Tespit Komisyonu işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşmaktadır (İK m.39/3). Komisyonun kararları kesindir ve Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer (İK m.39/3).



Asgari ücret, Asgari Tespit Komisyonu aracılığıyla en geç 2 yılda bir belirlenir.

Asgari ücretin belirlenmesinde işkolu bazında bir ayırım söz konusu değildir. Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler (AÜY m.6) ve asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlere dayalı herhangi bir ayrım yapılamaz (AÜY m.5). Sadece işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir (AÜY m.7/1). Komisyon, asgari ücreti belirlerken ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını gözönünde bulundurur (AÜY m.7/2).

Ücretin Ödenmesi

Ücretin Ödenme Şekli

İş Kanunu'na göre ücret, para ile ödenen tutardır. Kanuna göre ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak Türk parası ile ödenir. Ücretin yabancı para olarak belirlenmesinde bir engel yoktur. Ancak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak yabancı para olarak kararlaştılmışsa ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir (İK m.32/1, 2).



Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak Türk parası ile ödenir.

Türkiye'nin de onayladığı ILO'nun 95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme'ye de uygun olarak ücretin emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ödenmesi mümkün değildir (İK m.32/4).



95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi metni için http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz095.htm adresine bakabilirsiniz.

Asıl ücretin ayni yani mal olarak ödenmesi mümkün olmamakla birlikte ücret eki olarak kabul edilen ödemeler para veya ayni olarak ödenebilir.

Ücretin Ödenme Yeri

Ücret, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir (İK m.32/2). 5754 sayılı Kanunla maddede yapılan değişikliğe göre ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi konusunda tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın brüt veya kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müşteşarlığı'ndan sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılması suretiyle ödenmesine ilişkin usul ve esaslar Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Çeşit İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik'te (RG, T.18.11.2008, S.27058) düzenlenmiştir.



Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Çeşit İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2 adresine bakabilirsiniz.

İş Kanunu'na göre, *"... meyhane ve benzeri eğlence yerleri ile perakende mal satan dükkan ve mağazalarda buralarda çalışanlar hariç ücret ödemesi yapılamaz"* (İK m.32/7). Bu şekilde, tek gelir kaynağı ücret olarak kabul edilen işçiler korunmak istenmiştir.

Ücretin Ödenme Zamanı

İş Kanunu'na göre ücret, en geç ayda bir ödenir. Ancak, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir (İK m.32/5).



Ücret, en geç ayda bir ödenir. Ancak, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

ILO'nun 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi'ne göre ücretin işgünlerinde ödenmesi gerekir (m.13/1). Ödeme gününün tatile denk gelmesi halinde ise ücret ödemesi tatili takip eden tatil olmayan ilk gün yapılır (TBK m.93/1).



Ücretin, işgünlerinde ödenmesi gerekir. Ödeme gününün tatile denk gelmesi halinde ücret ödemesi tatili takip eden tatil olmayan ilk gün yapılır.

Ücretin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi, işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle, işçilerin kişisel kararlarına dayanarak işgörme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa bile bu durum grev olarak nitelendirilemez (İK m.34/1). İşçinin, işi geçici olarak bırakmasıyla işgörme borcu ortadan kalkmaktadır. Ancak, çalışmadığı süre için işçi ücrete hak kazanamaz (Güven ve Aydın, 2010, s.132). İşçilerin, bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilmez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz (İK m.34/son). Ekonomik kriz, mücbir bir neden olarak kabul edilmemektedir (Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.101). İşçi, ücretinin ödenmemesi durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle de feshedebilir (İK m.24/II-e).



Mücbir neden, sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan sözleşmeden doğan borcun, ihlaline kesin olarak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır.

İş Kanunu'nda düzenlenmemekle beraber uygulamada işçinin avans isteme yoluna başvurduğu görülmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin, işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması, kendisinin ödeyebilecek durumda olması halinde işçiye hizmetiyle orantılı olarak avans ödemesi yapabileceği düzenlenmiştir (TBK m.406/son). Dolayısıyla Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlemeden yola çıkıldığında işçinin ihtiyacının olması, işverenin avans ödemesi yapabilecek durumda olması yani avans ödemesinin işvereni zora sokmaması ve işçinin belirli bir süre çalışmış olması şartlarının yerine gelmesi halinde işçiye avans ödemesi yapılabilir.

İş sözleşmesinin sona ermesinde işveren, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödemek zorundadır (İK m.32/6).

Ücret Hesap Pusulası

Ücretin ödendiğini işveren ispatlamak zorundadır (Süzek, 2011, s.326; Sümer, 2011, s.80; Akyiğit, 2008, s.1492). İş Kanunu'nda ücretin ödendiğinin ispatına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamakta sadece ücret hesap pusulasına ilişkin bir hüküm yer almaktadır. Buna göre işveren, işçiye işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermekle yükümlüdür (İK m.37/1). Bu pusulada, ödemenin günü ve ilişkin dönemde fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemelerin ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. Bu işlemler, damga vergisi ve her çeşit harçtan da muaftır (İK m.37/2, 3).

Ücrete İlişkin Zamanaşımı ve Faiz

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır (İK m.32/son). Zamanaşımı, alacağın doğmasıyla işlemeye başlar (TBK m.149/1) ve işçinin çalışması zamanaşımını durdurmaz. Bu nedenle, işçinin ücret alacağından doğan zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erip ermemesine bağlı olmaksızın her ücret alacağı için ayrı ayrı işler (Çelik, 2010, s.153). Ayrıca, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (İK m.34/1; TBK m.147/1).



Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır.

Ücretin Korunması

İşçilerin tek geçim kaynağı olarak kabul edilen ücretin korunmasına yönelik olarak bazı düzenlemeler yapılmıştır.

Ücretin Haciz, Devir ve Takas Edilememesi

İşçilerin aylık ücretlerinin 1/4'den fazlası haczedilemez. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır (İK m.35). Dolayısıyla, işçinin ücretinden nafaka borçlarının ödenmesinde haciz açısından herhangi bir sınırlama söz konusu değildir, işçinin ücretinin 1/4'den fazlası haczedilebilir.

İş Kanunu'nda, işçilerin aylık ücretlerinin 1/4'den fazlasının devir ve temlik olunamayacağı da düzenlenmiştir (İK m.35). Bu şekilde, tek gelir kaynağı ücret olduğu kabul edilen işçinin ve ailesinin zor duruma düşmeleri önlenmek istenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'na göre işveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin onayı ile takas edebilir. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadarı işçinin onayı olmaksızın takas edilebilir (TBK m.144/3, m.407/2).

İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesinde Ücretlerin Korunması

İşverenlerin belirli nedenlerle ücreti ödeme güçlüğüne düşmeleri halinde işçi ücretlerinin belirli bir dönem için güvenceye kavuşturulması amacıyla oluşturulan ücret garanti fonu, önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde düzenlenmişti. Ancak, 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek 1. maddede düzenlenmiştir. 4447 sayılı Kanun ek 1. maddeye göre, İşsizlik Sigortası Kanunu anlamında sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan 3 aylık ödenmeyen ücret alacakları ücret garanti fonundan ödenir (İSK ek m.1/1). Bu durumlardan birinin ortaya çıkması halinde işçinin ödenmeyen ücret alacakları için Türkiye İş Kurumu'na başvurması gerekir.

Ücret garanti fonu, işverenler tarafından işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'idir (İSK ek m.1/2). Ücret garanti fonunun oluşumu ve uygulanmasıyla ilgili usul ve esaslar İşsizlik Sigortası Kanunu ek 1. maddesinin son fıkrası gereğince çıkarılan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nde (RG, T.28.06.2009, S.27272) düzenlenmiştir.



Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği metni için http://www.mevzuat.gov.tr /Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.13170&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch= adresine bakabilirsiniz.

Ücret garanti fonu kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması şartıyla temel ücret üzerinden ödeme yapılır (İSK ek m.1/1).

Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması

İcra ve İflas Kanunu'na göre, işverenin iflası halinde işçilerin iş ilişkisine dayanan ve iflasın açıklanmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesiyle hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları alacakları, devlet alacakları ve rehinle temin olunan alacaklardan sonra birinci sırada gösterilmiştir. Bunların tam olarak ödenmesinden sonra diğer alacakların ödeneceği hükme bağlanmıştır (İİK m.206, m.207). İflas halinde uygulanan bu sıralama haciz halinde de uygulanacaktır (İİK m.140/2).



İcra ve İflas Kanunu metni içinhttp://www.mevzuat.adalet. gov.tr/ html/1029.html adresine bakabilirsiniz.

Kamu Kuruluşlarında Çalışan İşçilerin Ücretlerinin Korunması

İş Kanunu'nda kamu kurum ve kuruluşları ile asıl işverenlerin müteahhide iş vermeleri halinde bu işlerde çalışan işçilerin ücretlerinin korunmasını sağlamaya yönelik bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar, asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlar tarafından ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler (İK m.36/1). Bu amaçla hakedişin ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyuru yapılır. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının 3 aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelerin herhangi bir sorumluluğu söz konusu değildir (İK m.36/2). İşçilerin, 3 aylık ücretten daha fazla alacakları olsa bile kamu kurum ve kuruluşları ile asıl işverenlerin bir sorumluluğu yoktur. Maddede, kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri, özel kesim işverenleri de kullanabilirler (İK m.36/son).

Çalışmadığı Halde İşçiye Ücret Ödenmesi

İş Kanunu'nda ücretin bir iş karşılığı olduğu ifade edilmekle birlikte bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödenen durumlar da bulunmaktadır. İşçilere hafta tatilinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, yıllık ücretli izinli oldukları dönemde bir iş karşılığı olmaksızın günlük asıl ücretleri ödenir. İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı nedenler dolayısıyla çalışmayan ve çalıştırılamayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir (İK m.40).

İşçinin hastalanması halinde sadece aylık ücret alanların ücretleri tam olarak ödenir (İK m.49/4). Diğer ücret türleri ile çalışanların iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerinde izinli veya istirahatli oldukları zaman için işverenin ücret ödeyeceği düzenlendiyse işveren ücret öder, böyle bir düzenleme yoksa işverenin bu günler için ücret ödeme yükümlülüğü yoktur.

İş Kanunu'nda gebelik halinde işçinin iş sözleşmesinin askıda olması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemeyeceği ifade edilmiştir. Bu nedenle, bu dönemde kadın işçiye ücret ödenmez (İK m.25/II-f).

Askerlik durumunda işçiye ücret ödeneceğine ilişkin bir hüküm İş Kanunu'nda bulunmamaktadır. İş Kanunu 31. maddede muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücretinin işlemeyeceği düzenlenmiştir (İK m.31/3).

Türk Borçlar Kanunu'na göre de işverenin, temerrüdü halinde yani işçinin çalışmaya hazır olmasına rağmen işveren tarafından çalıştırılmadığında işveren, işçiye ücretini ödemekle yükümlüdür. Ancak, işçinin işi yapmamasından dolayı tasarruf ettiği ve başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı meblağ işçinin ücretinden indirilir (TBK m.408).

Ücret Kesme Cezası

İşverenin, işçiye ücret kesme cezası verebilmesi için toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde ücret kesme cezasının uygulanabileceği durumlar düzenlenmelidir (İK m.38/1). Ayrıca işveren, işçi ücretinden yapılacak ceza kesintilerini işçiye derhal nedenleriyle beraber bildirmesi gerekir (İK m.38/2).

Kanun, işçi ücretlerinden bir ayda yapılacak ceza kesintisine işçiyi korumak amacıyla sınırlama getirmiştir. Buna göre işçi ücretlerinden yapılacak ceza kesintileri, bir ayda 2 gündelikten veya parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz (İK m.38/2).



İşçi ücretlerinden yapılacak ceza kesintileri, bir ayda 2 gündelikten veya parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz.

Ücretten İndirim Yapılamaması

İş Kanunu 62. maddeye göre, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da İş Kanunu hükümlerinden birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

Kanuni İpotek

Medeni Kanun'da yer alan düzenlemeye göre, bir taşınmaz inşaatında çalışan işçilerin o inşaat üzerinde kanuni ipotek hakları vardır. İşçilerin, bu haktan önceden sözleşme ile vazgeçmeleri de geçerli değildir (MK m.893/3). Dolayısıyla, işçilerin ücretlerinin ödenmemesi durumunda işçiler ücretleri ödeninceye kadar inşaat üzerine ipotek koydurabileceklerdir.



Medeni Kanun metni için http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1029.html adresine bakabilirsiniz.

İŞ İLİŞKİSİNİN ZAMAN BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

Çalışma Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'un 63. maddesi, *"Çalışma süresi"* başlığını taşımakla birlikte maddede çalışma süresinin tanımına yer verilmemiştir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde (RG, T.06.04.2004, S.25425) çalışma süresi, *"işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre"* olarak ifade edilmiştir. Ayrıca Yönetmelikte, İş Kanunu'nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir (ÇSY m.3/1).



İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2 adresine bakabilirsiniz.

Haftalık Çalışma Süresi

Kanun koyucu, çalışma süreleri konusunda işvereni tamamen serbest bırakmamış, çoğu mutlak emredici nitelikte düzenlemeler ile hem azami çalışma süresinin ne kadar olacağını hem de nasıl düzenlenip uygulanacağını belirleme yoluna gitmiştir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.1045). İş Kanunu'nun 63. maddesine göre haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Kanunda düzenlenmiş olan haftalık çalışma süresine ilişkin hüküm nisbi emredici bir hükümdür. Yani işyerinde haftalık çalışma süresi her zaman 45 saatin altında belirlenebilir. Ancak, Kanunda haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olacağının düzenlenmiş olması nedeniyle haftalık çalışma süresinin 45 saatin üzerinde belirlenebilmesi mümkün değildir (Çelik, 2010, s.332; Güven ve Aydın, 2010, s.274).



Haftalık çalışma süresi, en çok 45 saattir.

Haftalık çalışma süresi, taraflar arasında aksi kararlaştırılmadıkça haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (İK m.63/1). İşyerinde, haftanın işgünlerinden birinde kısmen çalışılıyorsa bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra kalan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süresi bulunur (ÇSY m.4/2). Mesela, haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak uygulandığı ve haftada 6 gün çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat olur. İşyerinde, Cumartesi günleri 5 saat çalışma yapılması halinde ise haftalık çalışma süresi olan 45 saatten Cumartesi günü çalışılan 5 saat çıkarıldığında kalan 40 saat haftanın Cumartesi dışında çalışılan 5 gününe bölünür ve günlük çalışma süresi olarak 8 saate ulaşılır.

Denkleştirme Esasına Göre Çalışma

İş Kanunu'nda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine yönelik olarak yapılmış düzenlemelerden biri, denkleştirme esasına göre çalışmaya ilişkin düzenlemedir. Kanunda 63. maddenin ikinci fıkrasına göre haftalık çalışma süresi, tarafların anlaşması ile işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir (ÇSY m.5/1). Denkleştirme süresi, 2 aydır. Ancak, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar arttırılabilir. Burada önemli olan denkleştirme süresi olarak belirlenen dönemde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmamasıdır (İK m.63/2).



Denkleştirme süresi, 2 aydır, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar arttırılabilir.

Kanundaki düzenleme ile esneklik konusunda iki ayrı imkan sağlanmıştır. Bunlardan ilki, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi zorunluluğunun ortadan kalkmasıdır. İş Kanunu'nun 63. maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenleme ile tarafların anlaşmasıyla haftalık çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günlük 11 saati aşmamak üzere farklı şekilde dağıtılabilir. Bu şekilde işçi, haftanın birkaç gününde günde en çok 11 saat çalışmak suretiyle haftalık çalışma süresini tamamlayabilir. İkincisi ise denkleştirme süresi olarak belirlenen dönemde tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışılması suretiyle yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulanabilmesidir. Yalnız burada denkleştirme dönemi olarak belirlenen dönemde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmaması gereklidir. İşçi, belirli dönemlerde çok yoğun çalışmasına karşılık daha sonra hiç çalışmamak veya daha kısa süre çalışmak suretiyle çalışma süresi denkleştirilecektir. Denkleştirme yapılan durumlarda işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, 45 saati aşmamak şartıyla bazı haftalarda 45 saati aşsa bile fazla çalışma sayılmayacaktır (İK m.41/1).

Denkleştirme süresi esasına dayalı olarak çalışmada, taraflar arasında yazılı anlaşma yapılması gereklidir (ÇSY m.5/1). Tarafların anlaşması, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümle işçinin onayı baştan alınarak sağlanabilir (Süzek, 2011, s.728; Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.209; Çelik, 2010, s.334).

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işveren tarafından belirlenir (ÇSY m.5/son).

Denkleştirme, işyerinin tamamında veya bazı bölümlerinde ya da bir bölümde çalışan bir grup işçiye uygulanabileceği gibi tek bir işçi için de uygulanabilmesi mümkündür (Süzek, 2011, s.730; Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.210).

Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri

Bazı işlerin niteliği gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin İş Kanunu 63. maddede de öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerini düzenlemek üzere 4857 sayılı Kanunun 76. maddesinin birinci fıkrasına dayanarak Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği (RG, T.06.04.2004, S.25425) çıkarılmıştır.



Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2 adresine bakabilirsiniz.

Yönetmeliğe göre karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi çalışma süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde, çalışma dönemi işin niteliğine göre en çok 6 ayı geçmemek üzere işveren tarafından

belirlenir (HİBÇSY m.1,4). Yönetmelik söz konusu işlerde, en az 2 en çok 6 aylık bir dönemde çalışma sürelerini denkleştirme imkanı sağlamaktadır (HİBÇSY m.3).

Yönetmeliğin 5. maddesine göre bir çalışma dönemindeki çalışma süresi, bu dönem içindeki hafta sayısının, haftalık çalışma süresiyle çarpımı sonunda bulunan miktarı aşamaz. Bir çalışma dönemindeki haftalık çalışma süresinin 45 saatten az veya çok olabilmesi mümkündür. Ancak, kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalama süresi 45 saati geçemez. Çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği durumlarda çalışma süresi işgünü üzerinden ve her işgünü 7,5 saatlik iş süresi kabul edilmek suretiyle hesaplanır. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde, işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle toplam çalışma süresi çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Yönetmelikte günlük çalışma süresinin uygulanmasında, günlük çalışma süresinin 11 saati, gece çalışma süresinin 7,5 saati, işin niteliği itibarıyla profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresinin ise 9 saati geçemeyeceği düzenlenmiştir (HİBÇSY m.6).

SIRA SİZDE 2 Uluslararası bir nakliye firması 2 aylık süreyi dönem olarak belir lemiştir. İşçilerin bu dönemdeki toplam çalışma süresi ve günlük çalışma süresi nasıl olacaktır?

Yönetmelikte düzenlenmiş olan işlerde, çalışma döneminde ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmaması şartıyla bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışma yapılması fazla çalışma olarak kabul edilmez (HİBÇSY m.11/1).

Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İş Kanunu'nun 66. maddesinde, işçinin fiilen çalıştırıldığı sürelerin dışında bazı sürelerin de işçinin günlük çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Buna göre,

a. Madenlerde, taşocaklarında yahut ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

b. İşçilerin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

c. İşçinin, işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

d. İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

e. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır. İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler ve bu süre de kadın işçinin günlük çalışma süresinden sayılır (m.74/son).

f. Demiryolları, karayolları 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 işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Ancak maddenin son fıkrasına göre, işin niteliğinden kaynaklanmayıp işveren tarafından sadece sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme sırasında araçlarda geçen süre günlük çalışma süresinden sayılmaz.

Gece Çalışmaları ve Postalar Halinde Çalışma

- **Gece Çalışmaları**

  Gece çalışmalarının niteliği itibarıyla daha yorucu ve tehlikeli olmaları nedeniyle gece sayılan dönem ve bu dönemdeki çalışmaya ilişkin olarak İş Kanunu' nun 69. maddesinde düzenleme yapılmıştır (Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.213; Güven ve Aydın, 2010, s.296).

Kanuna göre *"Çalışma hayatında 'gece' en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla onbir saat süren dönemdir"* (İK m.69/1). Kanundaki maddede yer alan *"en geç*", *"en erken*" ve *"en fazla"* ifadeleri gece sayılan dönemin başlangıç ve bitiş saatlerinin değiştirilebileceği anlamına gelmektedir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.1069; Güven ve Aydın, 2010, s.297). Ancak, gece döneminin başlangıcı 20.00'den sonra, bitişi 06.00'dan önce olmayacak ve buna bağlı olarak gece dönemi 11 saati aşmayacaktır.



Gece, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla 11 saat süren dönemdir.

İş Kanunu'nda gece sayılan dönem en fazla 11 saat olarak belirlenmesine rağmen işçilerin gece sayılan dönemdeki çalışmaları 7,5 saati geçemez (İK m.69/3). İşçinin çalışma süresinin bir kısmının gündüz sayılan döneme bir kısmının gece sayılan döneme denk gelmesi halinde işçinin çalışmasının gündüz çalışması mı gece çalışması mı sayılacağı önem taşımaktadır. Bu konuda Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.07.04.2004, S.25426) yer alan hükme göre, çalışma süresinin yarısından çoğunun gece dönemine rastlaması halinde yapılan çalışma gece çalışması sayılacaktır (PHÇY m.7/2).



İşçilerin gece sayılan dönemdeki çalışmaları 7,5 saati geçemez.



Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2 adresine bakabilirsiniz.



İşçinin, 8 saatlik günlük çalışmasının 4 saati gece sayılan döneme 4 saati gündüz sayılan döneme denk gelmektedir. İşçinin çalışması gece çalışması mı yoksa gündüz çalışması mı sayılacaktır?

Gece sayılan dönemde 18 yaşından küçük çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır (PHÇY m.5). 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları, İş Kanunu'nun 73. maddesinin son fıkrası gereğince çıkarılan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.09.08.2004, S.25548) düzenlenmiştir.

- **Postalar Halinde Çalışma**

  İşyerinin gece ve gündüz sayılan dönemde faaliyette olduğu ve nöbetleşe işçi postalarının kullanıldığı işyerlerinde, işçilerin bir hafta gece postasında çalıştırıldıktan sonra gelen ikinci çalışma haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konulur. Gece ve gündüz postalarında, iki haftalık nöbetleşme esasının uygulanması da mümkündür (İK m.69/7). Yalnız posta değişimleri sırasında işçinin kesintisiz 11 saat dinlendirilmesi gereklidir. Aksi takdirde, diğer postada çalıştırılamaz (İK m.69/son).

Telafi Çalışması

Geçmişte uygulaması fiilen gerçekleşmekle birlikte hukuki zemini 4857 sayılı İş Kanunu ile oluşturulmuş olan telafi çalışması, çalışma hayatında esnekliği sağlamaya çalışan hükümlerden biridir. İşveren, zorunlu

nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma da sayılmaz (İK m.64/1).

Telafi çalışması yaptıracak olan işveren, bu çalışmanın İş Kanunu'nun 64. maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek ve hangi tarihte çalışmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır (ÇSY m.7/2).

Telafi çalışmasının yapılması konusunda sınırlama getirilmiştir. Buna göre telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde 3 saatten fazla olamaz. Ayrıca işveren, tatil günlerinde de telafi çalışması yaptıramaz (İK m.64/son).

Kısa Çalışma

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu 65. maddede yer alan düzenleme 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2. maddesi olarak düzenlenmiştir. 4447 sayılı Kanundaki düzenlemeye göre, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde işyerinde 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. İşverenin, kısa çalışma talebini gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazı ile bildirmesi gereklidir (İSK ek m.2/1, 2). Dolayısıyla, işveren öncelikli olarak kısa çalışma için Kurumdan talepte bulunacak, faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması ancak talebin uygun bulunması halinde gerçekleşecektir (Aydın, 2009, s.32; Ekmekçi, 2009, s.50-53).

Kısa çalışma halinde işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. Ancak, kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için işçinin, iş sözleşmesinin sona erme halleri dışındaki işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gereklidir (İSK ek m.2/3).



İşsizlik ödeneğine hak kazanma şartları hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2012) kitabının 3. Ünitesine bakabilirsiniz.

Günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, İş Kanunu'nun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Kısa çalışma olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür. Zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma yapılması halinde kısa çalışma ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (İSK ek m.2/4, 5).



Günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır.

Bakanlar Kurulu, kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye yetkilidir (İSK ek m.2/6).

İşverenin, hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir (İSK ek m.2/son).

Fazla Çalışma

- **Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı**

  4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma şeklinde bir ayrıma gidilmiştir. Kanuna göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.

Fazla sürelerle çalışma ise haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda 45 saati aşsa bile bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (İK m.41/1, 3). Yapılan çalışmanın, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olması aşağıda da göreceğimiz gibi çalışılan süreler için ödenecek olan ücret veya verilecek dinlenme süresi açısından önem taşır.



Fazla çalışma, İş Kanunu'nda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışma, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.

- **Fazla Çalışma Türleri**

  Normal Fazla Çalışma: İş Kanunu'nun 41. maddesinin birinci fıkrasına göre, *"ülkenin genel yararları veya işin niteliği ya da üretimin arttırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir"* (İK m. 41/1).



Normal fazla çalışma, ülkenin genel yararları veya işin niteliği ya da üretimin arttırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmadır.

Fazla çalışma yapılmasında işyeri açısından olmamakla birlikte işçi açısından süre sınırlaması vardır. İş Kanuna göre fazla çalışmanın toplamı, yılda 270 saatten fazla olamaz (İK m.41/8). Kanunda, fazla çalışmaya ilişkin yıllık olarak bir sınır getirilmiş olmasına rağmen günde en fazla kaç saat fazla çalışma yaptırılabileceğine ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Kanunda günlük çalışma süresine ilişkin 11 saatlik sınırlama (İK m.63/2) fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma açısından da uygulama alanı bulur (Süzek, 2011, s.250, Çelik, 2010, s.349; Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.224; Akyiğit, 2008, s.1671; Güven ve Aydın, 2010, s.288). Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır (FÇY m.5/2).



İşçinin, günde 11 saat ve yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yapmasının hukuki sonucunu tartışınız.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapılabilmesi için işçinin onayının alınması gereklidir (İK m.41/7). İş Kanunu'nun 41. maddesinin son fıkrasına göre çıkartılan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne (RG, T.06.04.2004, S.25425) göre, işveren tarafından bu onay her yılın başında işçilerden yazılı olarak alınıp işçi özlük dosyasında saklanacaktır (FÇY m.9/2).



İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&-id=2 adresine bakabilirsiniz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla süreli çalışmalarda ise her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir (İK m.41/2, 3).

İş Kanunu'nda yapılan fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmanın karşılığının zamlı ücret olarak ödenmesinin dışında dinlenme süresi tercihi de düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse bu çalışmaları karşılığında zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş

dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi, hak ettiği serbest zamanı 6 ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanılır (İK m.41/4, 5).

Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma: İş Kanunu 42. maddeye göre, gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde ya da makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde veya zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumlarında işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşuluyla işçilerin hepsine veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.

Kanunda, zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmada normal fazla çalışmada olduğu gibi azami süre sınırı belirlenmemiştir. Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışma, işyerinin normal çalışmasını sağlayıncaya kadar yapılacaktır. İşyeri, normal çalışmasına döndükten sonra fazla çalışma yaptırılamaz (Süzek, 2011, s.759; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.1100).

Zorunlu nedenlerle fazla çalışmada, işçinin onayı aranmaz (FÇY m.9/1).

Zorunlu nedenlerle fazla çalışmada, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla süreli çalışmalarda ise her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir (İK m.41/2, 3).



Fazla çalışmada, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla süreli çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir.

İş Kanunu'nun 42. maddesinin ikinci fıkrasında, 41. maddenin ilk üç fıkrasına gönderme yapılmakla birlikte 41. maddenin fazla çalışmanın karşılığının zamlı ücret olarak ödenmesi yerine serbest kullanılmasını düzenleyen dördüncü fıkraya gönderme yapılmamıştır. Bu nedenle, zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın karşılığı zamlı ücret olarak ödenir, serbest zaman olarak kullandırılamaz.

Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma: İş Kanunu 43. maddeye göre, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya gerek görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir (İK m.43/1).

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışmada, işçinin onayı aranmaz (FÇY m.9/1).

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışmada, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla süreli çalışmalarda ise her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir (İK m.41/2, 3).

Olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmada da yapılan çalışmanın karşılığının zamlı ücret olarak ödenmesi gereklidir, serbest zaman kullandırılamaz.

İş Kanunu dışında 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına Dair Kanun'un 6. maddesine göre, hükümet kararıyla işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında uygulanmak üzere günlük çalışma sürelerinin işlerin niteliğine ve gereksinim derecesine göre üçer saate kadar arttırılması mümkündür. Ayrıca, 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu'nun 8. maddesine göre de, doğal afet ve tehlikeli salgın hastalıklar nedeniyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde gerekli görüldüğünde gündüz ve gece çalışmalarında günlük çalışma saatleri işlerin niteliğine ve gereksinim derecesine göre arttırılabilir.

- **Fazla Çalışma Yaptırılamayacak İşler ve Kişiler**

  İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde fazla çalışma yapılamayacak işler ve fazla çalışma yaptırılamayacak kişiler düzenlenmiştir. Yönetmelikte, fazla çalışma yaptırılamayacak işler 7. maddede düzenlenmiştir. Buna göre:

a. İş Kanunu'nun 63. maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.
b. İş Kanunu'nun 69. maddesinin birinci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma yaptırılamaz. Ancak, gündüz işi sayılan çalışmalarda Yönetmelikte öngörülmüş olan fazla çalışmaların gece döneminde yapılabilmesi mümkündür.
c. Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yeraltında ve su altında yapılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.

Yönetmelikte 8. maddede, fazla çalışma yaptırılamayacak kişiler ifade edilmiştir. Buna göre:

a. 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.
b. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.
c. İş Kanunu'nun 88. maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.
d. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

Aynı şekilde, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz.

Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri

İşyerinde, işlerin düzgün bir şekilde yürütülebilmesi için çalışma saatlerinden önce ve sonra işyerini hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılması zorunlu olabilir (Süzek, 2011, s.736). İş Kanunu 70. maddeye göre, işyerinde hazırlama veya tamamlama ya da temizleme işlerinde çalışanlara yönelik olarak Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği (RG, T.28.04.2004, S.25446) çıkarılmıştır. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, işyerindeki asıl işten önce veya sonra yaptırılmasında teknik bir zorunluluğun bulunması veya bu işlerin asıl işin yürütümü sırasında yapılmasında sağlık ve güvenlik yönünden sakınca bulunması halinde bu işler günlük çalışma süresinden önce veya sonra yapılır (HTTİY m.4). Hazırlama, tamamlama ve temizle işleri için ayrı bir işçi grubu istihdam edilmeyip işyerindeki günlük çalışma sürelerine ek olarak bu işlerde çalışan işçiler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde en çok 2 saat daha çalıştırılabilirler (HTTİY m.5). İşyerinde asıl işin bitmesinden sonra bu işlerde çalışacak olan işçilere, bu işlere başlamadan önce İş Kanunu'nun 68. maddesinde belirtilen ara dinlenme hakları saklı kalmak koşuluyla yarım saatten az olmamak üzere dinlenme süresinin verilmesi zorunludur (HTTİY m.10). Bu dinlenme süresi, çalışma süresinden sayılmaz. Bu işlerde çalışacak işçilerin günlük çalışma süreleri hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dahil olmak üzere 11 saati aşamaz ve hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda 270 saati geçemez (HTTİY m.12).



Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2 adresine bakabilirsiniz.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işinde çalışan işçilere, bu çalışmasının her saati için normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarı tutarı %50 yükseltilerek ödenir (HTTİY m.15).



Hazırlama, tamamlama ve temizleme işinde çalışacak işçilerin sayısı için Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği m.6'ya bakabilirsiniz.

Ara Dinlenmesi

İş Kanunu'nda işçinin, gün içerisinde dinlenme ve yemek gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmesini sağlamak amacıyla ara dinlenmesi verilmesini öngörmüştür (Çelik, 2010, s.355; Süzek, 2011, s.762;

Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.1127; Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.230; Şakar, 2011, s.117; Sümer, 2011, s.143).

Ara dinlenmesi, işçilere günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanarak verilir. Ara dinlenme süresi, işçilerin günlük çalışma sürelerine bağlı olarak değişiklik gösterir. İşçilere,

a. 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,

b. 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 dahil) süreli işlerde yarım saat,

c. 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat

ara dinlenmesi verilir (İK m.68/1).

Kanunda düzenlenmiş olan ara dinlenme süreleri, asgari sürelerdir ve aralıksız olarak işçilere verilmesi gerekir. Ancak bu süreler iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği gözönünde tutularak sözleşmelerle aralıklı olarak da kullandırılabilir (İK m.68/2, 3). Ayrıca, işyerinde ara dinlenmesinin işçilere aynı veya değişik zamanlarda kullandırılabilmesi de mümkündür (İK m.68/4).

Ara dinlenmeler, günlük çalışma süresinden sayılmaz (İK m.68/son). Bu nedenle de, ara dinlenme süreleri için işveren işçiye ücret ödemek zorunda değildir (Çelik, 2010, s.356; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.1128; Güven ve Aydın, 2010, s.301).



Ara dinlenmeler, günlük çalışma süresinden sayılmaz.

Ücretli Tatiller ve Yıllık Ücretli İzin

Dinlenme, çalışanlara tanınan bir haktır. Çünkü kişilerin dinlenmeksizin sürekli çalışması, iş kazası riskine daha açık olma, yapılan işin kalitesinde bozulma ve verimde düşme gibi bazı olumsuzluklar ortaya çıkarır. Anayasa'nın 50. maddesinde, *"Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir"* hükmü yer almaktadır (AY m.50/3, 4). İş Kanunu'nda hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Hafta Tatili

- **Genel Olarak Hafta Tatili**

  Hafta tatiline ilişkin düzenlemeler, İş Kanunu'nun dışında 02.01.1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'nda da yer almaktadır. Kanuna göre, nüfusu 10.000 veya 10.000'den çok olan şehirlerdeki tüm sınai ve ticari işyerlerinde çalışmanın haftada bir gün tatil edilmesi zorunludur (HTK m.1). Yalnız ziraat, avcılık, balıkçılık, çobanlık, ormancılık ve benzer işler Hafta Tatili Kanunu'nun uygulama alanı dışındadır (HTK m.3). Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu'na göre, hafta tatili Pazar günüdür (UBGTK m.3/A). Pazar günü çalışılan işyerlerinde çalıştırılan işçilere haftanın başka bir gününde izin verilmesi gereklidir (HTK m.6).



Hafta tatili Pazar günüdür.



394 sayılı Hafta Tatili Kanunu metni için http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/362.html adresine bakabilirsiniz.

- **İş Kanunu'na Göre Hafta Tatili**

  İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce Kanunun 63. maddesinde belirlenen işgünlerinde çalışmaları halinde yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir (İK m.46/1).

Kanundaki düzenlemeden yola çıkıldığında, İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan hafta tatili hakkından yararlanabilmek için işçilerin, İş Kanunu kapsamında olmaları gereklidir. Aksi halde, İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan hafta tatili hakkından yararlanamazlar.



İş Kanunu'nun kişiler itibarıyla uygulama alanı hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 1. Ünitesine bakabilirsiniz.

Hafta tatili ücretinden yararlanabilmek için tatilden önceki işgünlerinde çalışılarak haftalık normal çalışma süresinin tamamlanması gereklidir (Güven ve Aydın, 2010, s.305). Ancak işçi, fiilen çalışma yapmadığı halde Kanunda düzenlenmiş olan aşağıdaki süreler çalışılmış gibi hesaba katılır. Bu günler;

a. Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b. Evlenmelerde 3 güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde 3 güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c. Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleridir (İK m.46/3).

Ayrıca, zorlayıcı ve ekonomik bir neden olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış gibi sayılır (İK m.46/4).

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (İK m.46/2). İşyerinde işin bir haftadan fazla bir süreyle tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı nedenler ortaya çıktığı zaman 24. ve 25. maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı nedenlerden dolayı çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir (İK m.46/5).

İşçinin tatil günü ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. İşçilerin parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışmaları halinde tatil günü ücreti, bir ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Saat ücretiyle çalışan işçilerin tatil günü ücreti, saat ücretinin 7,5 katıdır (İK m.49/1-3). Yüzde usulü ücretin uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işveren tarafından ödenir (İK m.46/son).

Hafta tatili ücretinin tespitinde fazla çalışma ücreti, primler, ek iş olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme ücretleri ve sosyal yardımlar hesaba katılmaz, sadece asıl, çıplak ücret dikkate alınır (İK m.50).

Haftanın tatilden önceki günlerinde normal çalışma süresi tamamladıktan sonra işçinin tatil günü de çalışması halinde yapılan çalışmanın fazla çalışma veya fazla süreli çalışma olmasına bağlı olarak işçiye hafta tatili ücretine ilave olarak saat başına ücreti %50 veya %25 zamlı olarak ödenir. İşçinin haftalık çalışma süresini tamamladıktan sonra hafta tatili gününde çalışması normal fazla çalışma ise işçi zamlı ücret yerine yaptığı çalışmaya bağlı olarak hesaplanacak süreyi serbest zaman olarak da kullanabilir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ülkemizde ulusal bayram ve genel tatiller, 17.03.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da (RG, T.19.03.1981, S.17284) belirtilmiştir. Kanuna göre;

Ulusal Bayram,

- 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı

Resmi Tatiller,

- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
- 30 Ağustos Zafer Bayramı

Dini Bayramlar,

- 3,5 gün Ramazan Bayramı,
- 4,5 gün Kurban Bayramı

Bunların dışında,

- 1 Ocak yılbaşı tatili,
- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü

olarak düzenlemiştir. Ulusal, resmi ve dini bayramlarda, yılbaşı gününde ve 1 Mayıs gününde resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nda ise resmi ve özel tüm işyerlerinin kapatılması zorunludur (UBGTK m.1, 2/1, 3).

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde bu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir (İK m.44/1). Bu hükümden yola çıkılarak genel tatil günlerinde çalışma yapılmamasının esas olduğu, çalışma yapılacaksa iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile konunun düzenlenmesi gerektiği, sözleşmelerde bu konuda hüküm yoksa işçinin bu konuda onayının alınmasının gerektiği kabul edilmektedir (Süzek, 2011, s.770-771; Güven ve Aydın, 2010, s.310).

İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. İşçilerin, bu günlerde çalışmaları halinde ise ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir (İK m.47/1).

İşçinin tatil günü ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. İşçilerin parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışmaları halinde tatil günü ücreti, bir ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Saat ücretiyle çalışan işçilerin tatil günü ücreti, saat ücretinin 7,5 katıdır (İK m.49/1-3). Yüzde usulü ücretinin uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işveren tarafından ödenir (İK m.46/son)

Ulusal bayram ve genel tatil günü ücretinin tespitinde fazla çalışma ücreti, primler, ek iş olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme ücretleri ve sosyal yardımlar hesaba katılmaz, sadece asıl, çıplak ücret dikkate alınır (İK m.50).

Ulusal bayram ve genel tatil gününün hafta tatiline denk gelmesi halinde ödenecek ücret konusunda Kanunda bir açıklık yoktur. Böyle bir durumda işçinin, bir günlük ücrete hak kazanacağı kabul edilmektedir (Süzek, 2011, s.771; Çelik, 2010, s.360; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011, s.1144; Aktay ve Arıcı ve Kaplan, 2011, s.235).

Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin, işçilerin yıl içinde dinlenmelerini sağlamak amacıyla Anayasa'nın 50. maddesiyle güvence altına alınan bir haktır. İş Kanunu'nun 53. ve devamındaki maddelerde yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiş ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği ifade edilmiştir (İK m.53/2). Yıllık ücretli iznin niteliği, işçi açısından mutlaka kullanılması, işveren açısından da mutlaka kullandırılmasını gerektirir (Süzek, 2011, s.773).

- **Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma**

  İş Kanunu 53. maddeye göre, *"İşyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir"* (İK m.53/1). İşyerindeki çalışması bir yılı doldurmayan işçilere orantılı olarak hesaplamak suretiyle yıllık ücretli iznin verilmesi söz konusu değildir (Süzek, 2011, s.773). Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli olan bir yılın hesabında işçilerin, işverenin aynı işyerinde çalışması şart değildir. İşçilerin, aynı işverene ait işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek bir yılın hesabında dikkate alınır. İş Kanunu kapsamına giren işverenin işyerinde çalışmakta olan işçilerin, aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirdikleri süreler de bir yılın hesaplanmasında dikkate alınır (İK m.54/1). Ayrıca işçinin, aynı işverene ait işyerinde aralıksız çalışması da şart değildir (Süzek, 2011, s.774; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011; s.1151; Çelik, 2010, s.368; Sümer, 2011, s.148).

Niteliklerinden dolayı bir yıldan kısa süre mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlar, İş Kanunu'ndaki yıllık ücretli izne ilişkin hükümlere tabi değildirler (İK m.53/3). Ancak, bir yıldan az süre mevsim ve kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği (RG, T.03.03.2004, S.25391) hükümleri uygulanır (YÜİY m.12).



Yıllık Ücretlli İzin Yönetmeliği metni için http://www.csgb.gov.tr/csgb Portal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2 adresine bakabilirsiniz.

Yönetmeliğe göre, kısmi süreli veya çağrı üzerine iş sözleşmesiyle çalışanlar da yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamazlar (YÜİY m.13/1).

Yıllık ücretli izne hak kazanmada en az bir yıl çalışmış olma şartının yerine getirilmesinde işçinin fiilen çalıştığı sürelerin dışında İş Kanunu'nun 55. maddesinde düzenlenmiş süreler de çalışılmış gibi sayılır (Süzek, 2011, s.777; Erkul ve Karaca, 2004, s.213; Güven ve Aydın, 2010, s.317). Kanundaki hükme göre;

a. İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalık nedeniyle işine gidemediği günler (ancak 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz),

b. Kadın işçilerin 74. madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,

c. İşçinin, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz),

d. Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı nedenler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla),

e. İş Kanunu'nun 66. maddede sözü geçen günlük çalışma süresinden sayılan zamanlar,

f. Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri,

g. 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazar gününden başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,

h. İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatıyla ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konularıyla ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler,

i. İşçilerin evlenmelerinde 3 güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde 3 güne kadar verilecek izinler,

j. İşveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri,

k. İş Kanunu'nun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş olan yıllık ücretli izin süresi

yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır (İK m.55). Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri ya da özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında gözönünde tutulur (İK m.54/son).

Bir yıllık süre içinde Kanunda 55. maddede sayılan haller dışındaki nedenlerle işçinin işine devam etmesini engelleyen bir durumun ortaya çıkması halinde devamsızlık süresi yıllık ücretli izne hak kazanmak için gereken bir yıllık süreye eklenir ve bu şekilde işçinin yıllık ücretli izne hak kazanacağı tarih bulunur. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık çalışma süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır (İK m.54/2, 3).

- **Yıllık Ücretli İzin Süreleri ve İznin Kullanılması**

  İş Kanunu'na göre işçinin yıllık ücretli izin süresi, işçinin işyerindeki çalışma süresine göre değişir. Kanuna göre işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

  - Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
  - Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden,
  - Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden

  az olamaz (İK m.53/4). Ancak Kanunda, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olamayacağını düzenlenmiştir. Ayrıca, Kanunda düzenlenmiş olan izin süreleri asgari sürelerdir. Yıllık izin sürelerinin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilmesi mümkündür. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine denk gelen ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (İK m.56/5, 6).

  Yıllık ücretli iznin bir bütün olarak kullanılması esastır, işveren tarafından bölünemez. Ancak, yıllık izin süresi tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir (İK m.56/1,3). Kanuna göre işçi, her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır (İK m.54/4).

  İşveren tarafından yıl içinde verilmiş olan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (İK m.56/4).

  İşveren, yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara talepte bulunmaları halinde ve bu durumu belgelemeleri şartıyla gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreler için toplam 4 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır (İK m.56/6). İşçi, yol izni almakla birlikte bu süreyi kullanmadan geri döndüğünde işveren, işçiyi ücretsiz yol izni bitinceye kadar işe başlatmayabilir (YÜİY m.8/son).

  İşçi sayısının 100'den fazla olduğu işyerlerinde, işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur (YÜİY m.15/1). İşçi sayısının 100 az olduğu işyerlerinde izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir (YÜİY m.18).

  İşçinin, hak ettiği yıllık iznini kullanmak istediği zamandan en az 1 ay önce işverene yazılı olarak bildirmesi gereklidir (YÜİY m.7/1). Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde, işyerindeki kıdem ve işçinin bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir (YÜİY m.7/3).

  İşyerlerinde bakım, onarım ve temizlik işlerinin yapılabilmesi için Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulamasına gidilebilir (YÜİY m.10/1).



İşyerlerinde, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde toplu izin uygulamasına gidilebilir.

- **Yıllık İzin Ücreti**

  İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini işçi izne başlamadan önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Yıllık izin ücretinin hesaplanmasında, Kanunun 50. maddesi çerçevesinde işçinin çalışmasının karşılığı olan çıplak ücret esas alınır (İK m.57/1, 2).

İşçinin ücretinin akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ödendiği durumlarda işçinin yıllık izin süresi için ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret üzerinden hesaplanır. Ancak, son bir yıl içinde işçinin ücretine zam yapılması durumunda izin ücreti, işçinin izne çıktığı ayın başıyla zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi yoluyla hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde yıllık izin ücreti, işveren tarafından ödenir (İK m.57/3, 4, 5).

Yıllık ücretli izne denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri için ücretleri ayrıca ödenir (İK m.57).

Yıllık ücretli iznin amacı işçinin dinlenmesini sağlamak olduğu için işçinin yıllık ücretli izinde olduğu süre içinde başka bir işte ücret karşılığında çalıştığı anlaşılırsa işveren tarafından işçiye ödenen izin ücreti geri alınabilir (İK m.58).

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir (İK m.59/1).

Yıllık izin ücreti alacaklarının zamanaşımı süresi de diğer ücret alacaklarında olduğu gibi 5 yıldır (İK m.32/son). Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar (İK m.59/1).

İŞ İLİŞKİSİNİN KİŞİLER BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

Anayasa'nın 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunacaklardır (AY m.50/1, 2). İş Kanunu'nda ve Kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklerde bu kişileri özel olarak korumaya yönelik düzenlemelere yer verilmiştir.

İş İlişkisinin Çocuk ve Genç İşçiler Yönünden Düzenlenmesi

İş Kanunu'nun 71. maddesinin üçüncü fıkrası gereğince çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.06.04.2004, S.25425) çocuk işçinin ve genç işçinin tanımı yapılmıştır. Buna göre, *"Çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi"* ifade ederken, *"Genç işçi, 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi"* ifade edeceği belirtilmiştir (ÇGİÇY m.4).



Çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişidir. Genç işçi, 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişidir.



Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yö netmelik metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat& id=2 adresine bakabilirsiniz.

Çalıştırma Yasakları

İş Kanunu'na göre, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Bununla birlikte, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılmaları mümkündür. (İK m.71/1).

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınacaktır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz. Ayrıca, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine de zarar vermemelidir (İK m.71/2).

Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri, günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 ve haftada 40 saate kadar arttırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri de, eğitim saatleri dışında olmak üzere en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri, çocuğun veya gencin yaşına bağlı olarak 35 veya 40 saati aşmayacaktır (İK m.71/4, 5).

18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalışmasının yasak olduğu işler ile 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışabilecekleri işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği'nin eklerinde belirtilmiştir.

İş Kanunu'na göre, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış olanların çalıştırılması yasaktır (İK m.72).

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırma yasaklarına ilişkin bir diğer düzenleme ise sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece sayılan dönemde çalışmasının yasak olmasıdır (İK m.73/1).

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'ne (RG, T.16.06.2004, S.25494) göre, 16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır (ATİY m.4/1). Yönetmelik Ek-1'de karşısında (Gİ) harfleri bulunan işlerde 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler çalıştırılabilirler (ATİY m.4/2).



Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2 adresine baka-bilirsiniz.

Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na göre de, 18 yaşından aşağı çocukların bar, kabare, dans salonu, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları yasaktır (UHK m.176).



Umumi Hıfzısıhha Kanunu metni için http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/487.html adresine bakabilirsiniz.

Yıllık İzinde Koruma

İş Kanunu'na göre yıllık ücretli izin, işçilerin işyerindeki çalışma süresine göre farklılık gösterir. Ancak Kanunda, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerin yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olamayacağı düzenlenmiştir (İK 53/5). Bu hükümle, çocuk ve genç işçiler yıllık izin açısından korunmak istenmişlerdir.



18 ve daha küçük yaştaki işçilerin yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

İş İlişkisinin Kadın İşçiler Yönünden Düzenlenmesi

İş Kanunu'nda, kadın işçiler için cinsiyetlerine bağlı olarak bazı koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. Aşağıda bu düzenlemeler incelenecektir.

Ücret Açısından Korunma

İş Kanunu'na göre, *"Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz"*. Ayrıca, işçiye cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması da daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (İK m.5/4, 5). Bu şekilde Kanun, kadın işçilere cinsiyetlerine bağlı olarak daha düşük ücret ödenmesinin önüne geçmek istemektedir.

Çalışma Düzeni

İşverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin nedenler zorunlu kılmadıkça işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı bir işlem yapması yasaktır (İK m.5/3).

Çalıştırma Yasakları

Kadın işçilerin, esas olarak ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları yasak olmakla birlikte Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği Ek-1'de karşısında (K) harfi bulunan işlerde çalışabilirler. Ayrıca, ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınlar ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir (ATİY m.4/2, 3).

Kanuna göre, sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları Kadınların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.09.08.2004, S.25548) düzenlenmiştir Buna göre, kadın işçiler de diğer işçiler gibi gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılamazlar (KGPÇY m.5). Kadın işçiler, gece postasında çalıştırılacaklarsa işyeri, belediye sınırları dışında ise veya belediye sınırları içinde olmakla birlikte posta değişim saatlerinde ulaşım zorluğu bulunuyorsa işveren gece postalarında çalıştıracağı kadın işçileri uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine getirip götürmekle yükümlüdür (KGPÇY m.6).



Kadınların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page= mevzuat&id=2 adresine bakabilirsiniz.

Kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyorsa kadın işçinin isteği üzerine gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri de mümkünse işveren tarafından karşılanır (KGPÇY m.8).

Kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için işe başlamadan önce işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması şarttır. Bu işçilerin muayeneleri, her altı ayda bir tekrarlanacaktır (KGPÇY m.7).

Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

İş Kanunu'na göre kadınların doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta kanuni doğum izinleri vardır. Çoğul gebelik söz konusu ise doğumdan önce çalıştırılamayacak 8 haftalık süreye 2 hafta daha ilave edilir. Ancak, kadın işçinin sağlık durumu uygunsa doktorun onayıyla doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Tabi bu durumda kadın işçinin kullanmadığı izin süreleri doğumdan sonrasındaki izin sürelerine eklenir. Bu sürelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre hekim raporuyla doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilmesi mümkündür (İK m.74/I, II).



Kadınların, doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta kanuni doğum izinleri vardır.

İşveren, kadın işçiye hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verir. Ayrıca, hekim raporuyla gerekli görüldüğünde hamile kadın işçi, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır ve ücretinden de bir indirim yapılmaz (İK m.74/3, 4).

Kadın işçinin istemesi halinde 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar da ücretsiz izin verilir. Ancak, kadın işçinin ücretsiz izin kullanması halinde bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (İK m.74/5).



Kadın işçinin istemesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

İş Kanunu'na göre, kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçinin kendisi belirler ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (İK m.74/son).



Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir.

İş Sözleşmesinin Feshi

İş Kanunu, işverenin iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet nedeniyle ayrım yapmasını yasaklamaktadır (İK m.5/1). Ayrıca, cinsiyet ve kadınların kanuni doğum izinlerinde çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemeleri iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli bir fesih nedeni de değildir (İK m.18/3-d, e).

İş İlişkisinin Özürlüler ve Eski Hükümlüler Yönünden Düzenlenmesi

Özürlü ve eski hükümlülerin çalışma hayatında korunmasına yönelik İş Kanunu 30. maddede işverenlere özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu getiren bir düzenleme bulunmaktadır. Ayrıca maddede işyerinin işçisi iken yaralananlara işe girmede öncelik tanınması ve işverenlerin özürlü istihdamını teşvik etmeye yönelik düzenlemeler de yapılmıştır (Baybora, 2006, s.248).

İş Kanunu'nun 30. maddesine dayanılarak çıkarılan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.25.04.2009, S.27210), İş Kanunu'nda yer alan hükümden yararlanabilmek için özürlü ve eski hükümlü olarak kabul edilecek kişiler tanımlanmıştır. Buna göre *"Özürlü, doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden çalışma gücünün en az %40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri ifade eder"*. Yönetmeliğe göre, *"Eski 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"* (YİYHY m.3/e, a).



Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2 adresine bakabilirsiniz.



Çalışma hayatında özürlü ve eski hükümlülerin korunması hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için Ömer Zühtü Altan, *Sosyal Politika Dersleri* (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2004) kitabının 15. Bölümüne bakabilirsiniz.

İş Kanunu'nda özürlü ve eski hükümlülerin istihdam edilebilmelerine yönelik kota yöntemine ilişkin hükme yer verilmiştir. Kanuna göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. İşverenin, aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri varsa bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanacaktır (İK m.30/1).



İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü işçiyi çalıştırmakla yükümlüdürler.

İşyerinde çalıştırılacak özürlü ve eski hükümlülerin sayısının belirlenmesinde, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreliye dönüştürülecektir. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar ise tama dönüştürülür (İK m.30/2).



Özel sektörde faaliyet gösteren Ali beyin Eskişehir'de bulunan (A) işyerinde 30 işçi, (B) işyerinde 45 işçi, (C) işyerinde 55 işçi çalışmaktadır. Ali beyin özürlü ve eski hükümlü istihdamı zorunluluğu var mıdır, varsa kaç tanedir?

Özürlü işçiler, yeraltında ve su altında çalıştırılamazlar. Bu nedenle de, işyerindeki işçi sayısının tespitinde yeraltı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmayacaktır (İK m.30/6). Ayrıca çıraklar, stajyerler, mesleki eğitim gören öğrenciler, alt işveren işçileri, geçici iş ilişkisine göre geçici olarak alınan işçiler de en az 50 işçi sayısının tespitinde dikkate alınmazlar (Çelik, 2010, s.121). 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu uyarınca çıkarılan Yönetmeliğe göre de, en az 50 işçi sayısının tespitinde özel güvenlik görevlileri de dikkate alınmazlar (m.47).



Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik metni için http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.7190& sourc XmlSearch=&Mevzuatlliski=0 adresine bakabilirsiniz.

Özürlü ve Eski Hükümlü İşçilerin Sağlanması

Özel sektör işvereni, özürlü açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren 30 gün içinde karşılamak zorundadır (YİYHY m.15/1). İşverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar (İK m.30/3). Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü bulundukları işçileri yükümlülüğün doğmasından itibaren 5 işgünü içinde niteliklerini de belirterek Kurumdan talep ederler (YİTHY m.14/1). İşverenler, Kurum aracılığı olmadan da özürlüyü istihdam edebilirler. Kurum aracılığı olmadan özürlü istihdam eden özel sektör işvereni, özürlünün işe başlama tarihinden itibaren bu durumu en geç 15 işgünü içinde Kuruma bildirmesi ve tescil ettirmesi zorunludur. Aksi takdirde, Kurum tarafından tescili yapılmayan işçi özürlü statüsünde değerlendirilmez (YİYHY m.13/1,2). Dolayısıyla da işveren, Kanundan doğan özürlü çalıştırma yükümlüğünü Kurum kayıtlarında yerine getirmemiş olarak gözükür.



İşverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları özürlü ve eski hükümlü işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar.

Maluliyeti Sona Eren İşçileri Çalıştırma

İşveren, işyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanıyacaktır (İK m.30/2). İşyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler, eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde işveren bunları eski işlerine 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 alma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödeyecektir (İK m.30/5).

Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırılmasının Teşviki

İş Kanunu'nda, özürlülerin istihdam edilmelerini sağlamak amacıyla yapılan kota yöntemine ilişkin hükmün yanı sıra işverenlerin özürlüleri istihdam etmelerini sağlamak için teşvik yöntemine yönelik hükme de yer verilmiştir. Buna göre, özel sektör işverenleri tarafından İş Kanunu kapsamında çalıştırılan ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na tabi özürlü sigortalılar ile korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürlü sigortalıların, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime eas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin %50'si Hazine tarafından karşılanır (İK m.30/6).

Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmamanın Yaptırımı

İşverenin, özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranması halinde işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 750.000.000 TL para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamazlar (İK m.101). Bu para cezası, her yıl yeniden değerleme oranında arttırılır.

İşverenin, İş Kanunu'ndan doğan özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranmasına bağlı olarak tahsil edilecek cezalar, özürlülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürlünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır (İK m.30/7). Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin olarak oluşturulacak komisyonun çalışma usul ve esasları Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.26.09.2003, S.25241) düzenlenmiştir. Bu idari para cezaları doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir (İK m.108).



Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik metni http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod =7.5.5117&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch= için adresine bakabilirsiniz.

Özet

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Zamana göre ücret, akort ücret, götürü ücret, yüzde usulü ücrete dayalı olarak asıl ücretin ödenmesinin yanı sıra prim, ikramiye, komisyon ücret ve kardan pay alma gibi ödemeler asıl ücrete ek ödemeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret, asgari ücretin altında olamaz. Ayrıca, Kanuna göre ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. İş Kanunu'na göre ücret, en geç ayda bir ödenir. Ancak, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İşveren, işçiye işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermekle yükümlüdür.

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. Ayrıca, İş Kanunu'nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Kanuna göre haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Kanuna göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışma ise haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır. Normal fazla çalışma, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılabilir.

Dinlenme, çalışanlara tanınan bir haktır. Çünkü kişilerin, dinlenmeksizin sürekli çalışması iş kazası riskine daha açık olma, yapılan işin kalitesinde bozulma, verimde düşme gibi bazı olumsuzluklar ortaya çıkarır. İş Kanunu'nda hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce Kanunun 63. maddesinde belirlenen işgünlerinde çalışmaları halinde yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Ayrıca, ülkeler için bazı önemli günler vardır. Ülkemizde ulusal, resmi ve dini bayramlarda, yılbaşı gününde ve 1 Mayıs gününde resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nda ise resmi ve özel tüm işyerlerinin kapatılması zorunludur. Kanuna göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Anayasa'ya göre, kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Ayrıca, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunacaklardır. Çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişidir. Genç işçi, 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişidir. İş Kanunu'na göre 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Bununla birlikte, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılmaları mümkündür.

İş Kanunu'na göre, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. Kanuna göre, kadınların doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta kanuni doğum izinleri vardır. Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir.

İş Kanunu'na göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Özürlü, doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden çalışma gücünün en az %40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri ifade eder. Eski hükümlüden ise bir yıldan uzun süreli bir cezadan veya Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenler, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanlar ve ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanlar kastedilmektedir.

Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdakilerden hangisi işçiye sattığı her tencere seti fiyatı üzerinden %10 ödemenin yapı lacağı ücret türüdür?

a. Akort ücret

b. Götürü ücret

c. Komisyon ücret

d. Kardan pay alma

e. Yüzde usulü ücret

2. Asgari ücret **en geç** ne zaman belirlenir?

a. 6 ayda bir

b. Yılda bir

c. 2 yılda bir

d. 3 yılda bir

e. 5 yılda bir

3. Gıda fabrikasında çalışan bir işçiye aşağıdakilerden hangisinde ücret ödemesi **yapılamaz?**

a. Fabrikanın muhasebe bölümünde

b. Fabrikanın yemekhanesinde

c. Fabrikanın bahçesinde

d. Gece kulübünde

e. Banka hesabına

4. İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi **en çok** kaç saattir?

a. 36

b. 40

c. 42

d. 45

e. 48

5. Aşağıdakilerden hangisi günlük çalışma suresinden sayılan sürelerden **değildir?**

a. Öğle yemeği süresi

b. Kadın işçinin çocuğunu emzirdiği zaman

c. Mağazada satış elemanı olarak çalışan işçinin müşteri beklerken boş geçirdiği zaman

d. İşyerine bahçıvan olarak alınan işçinin işverenin evinin bahçesinin bakımını yaptığı zaman

e. Mali müşavirin yanında çalışan işçinin vergileri yatırmak için vergi dairesine gittiği zaman

6. İşyerinde 2 yıldır çalışmakta olan 52 yaşındaki işçinin yıllık izin süresi ne kadardır?

a. 14 gün

b. 16 gün

c. 20 gün

d. 24 gün

e. 26 gün

7. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde karşısında (Gİ) harfleri bulunan işlerde hangi yaş gru bundaki işçiler çalışabilir?

a. 14-16

b. 16-18

c. 17-18

d. 18-20

e. Her yaş grubundaki çocuk ve genç işçiler çalışabilir.

8. İş Kanunu'na göre tekil gebelik halinde kadın ların kanuni doğum izin süreleri toplam ne kadar dır?

a. 10 hafta

b. 12 hafta

c. 14 hafta

d. 16 hafta

e. 18 hafta

9. Kamuya ait 50'den fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde özürlü ve eski hükümlü istidam oranı aşağıdakilerden hangisidir?

a. %4 özürlü-%2 eski hükümlü

b. %3 özürlü-%2 eski hükümlü

c. %2 özürlü-%1 eski hükümlü

d. %4 özürlü-eski hükümlü istihdamı zorunluluğu yoktur.

e. %3 özürlü-eski hükümlü istihdamı zorunluluğu yoktur.

10. İşverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları özürlü ve eski hükümlü işçiyi hangi kurum aracı lığı ile sağlarlar?

a. Valilik

b. Belediye

c. İl Müdürlüğü

d. Bölge Müdürlüğü

e. Türkiye İş Kurumu

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. c Yanıtınız yanlış ise "Komisyon Ücret" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

2. c Yanıtınız yanlış ise "Ücretin Belirlenmesi ve Asgari Ücret" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

3. d Yanıtınız yanlış ise "Ücretin Ödenme Yeri" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

4. d Yanıtınız yanlış ise "Haftalık Çalışma Süresi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

5. a Yanıtınız yanlış ise "Çalışma Süresinden Sayılan Haller" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

6. c Yanıtınız yanlış ise "Yıllık Ücretli İzin Süreleri ve İznin Kullanılması" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

7. b Yanıtınız yanlış ise "Çalıştırma Yasakları" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

8. d Yanıtınız yanlış ise "Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

9. a Yanıtınız yanlış ise "İş İlişkisinin Özürlüler ve Eski Hükümlüler Yönünden Düzenlenmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

10. e Yanıtınız yanlış ise "Özürlü ve Eski Hüküm lü İşçilerin Sağlanması" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Aradaki farkın işveren tarafından ödenmesi gerekir. Çünkü mevzuatımıza göre işçilere asgari ücretin altında ücret ödenemez.

Sıra Sizde 2

Çalışma dönemi olarak belirlenen 2 aylık dönemdeki 8 hafta ile haftalık çalışma süresi olan 45 saati çarparız. 2 aylık dönem içindeki toplam çalışma süresi olan 45*8=120 saate ulaşırız. Haftalık çalışma süresi 45 saatten az veya çok olabilir. Önemli olan 2 aylık çalışma dönemindeki toplam çalışma süresi olan 120 saatin aşılmamasıdır. Ayrıca, işin niteliği itibarıyla profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saati geçemez.

Sıra Sizde 3

Gece ve gündüz dönemine rastlayan çalışma süresinin eşitliği halinde gece döneminde çalışmaya uygulanan koruyucu önlemler nedeniyle bu çalışmanın gece çalışması sayılması daha uygun olacaktır. Ancak doktrinde, çalışma süresinin yarısından çoğunun gece dönemine rastlaması halinde bu çalışmanın gece çalışması sayılacağı şeklindeki Yönetmelik hükmünün yukarıda ifade ettiğimiz sonuca ulaşmayı engellediği de ifade edilmektedir.

Sıra Sizde 4

Hem Yargıtay'ın istikrar kazanmış görüşüne hem de doktrine göre işçinin, günlük çalışma süresinin ve yıllık azami fazla çalışma süresinin üzerinde çalışması halinde bu çalışmalar da fazla çalışma sayılacaktır ve işçinin çalışmasının karşılığının zamlı ücret olarak ödenmesi gerekir.

Sıra Sizde 5

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Bu durumda Ali beyin Eskişehir'deki işyerlerinde, 30+45+55=130 işçi çalışmaktadır. Ali beyin Eskişehir'deki bütün işyerleri toplamında 50'den fazla çalışan işçisi olduğu için özürlü işçi istihdamı yükümlülüğü vardır. Ali beyin özel sektörde faaliyette bulunan işyerleri olduğu için eski hükümlü işçi istihdamı yükümlülüğü yoktur. Özel sektör işyerlerinde, işyerinde çalışan işçi sayısının %3'ü oranında özürlü işçi çalıştırma yükümlülüğü vardır. Bu nedenle, Ali beyin işyerlerindeki toplam işçi sayısı olan 130'un %3 oranında yani 3,9 ve Kanuna göre de yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürüleceği için 4 tane özürlü işçi istihdamı yükümlülüğü vardır.

Yararlanılan Kaynaklar

Aktay, A. N.-Arıcı, K ve Senyen/Kaplan, E. T. (2011). **İş Hukuku,** (4. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.

Akyiğit, E. (2008). **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi,** (Yenilenmiş 3. Baskı), C.II, Ankara: Seçkin Yayınları.

Aydın, U. (2009), "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", **Sicil,** C.4, S.13, (Mart 2009), ss.29-40.

Baybora, D. (2006). "Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık", **Sosyal Siyaset Konferansları,** 51. Kitap, ss.229-269.

Çelik, N. (2010). **İş Hukuku Dersleri,** (Yenilenmiş 23. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

Ekmekçi, Ö. (2009). "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar", **Sicil,** C.4, S.14 (Haziran 2009), ss.47-59.

Erkul, İ ve Gökçek Karaca, N. (2004). **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması,** Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Güven, E. ve Aydın, U. (2010), **Bireysel İş Hukuku,** (Yenilenmiş 3. Baskı), Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2011). **İş Hukuku,** (Genişletilmiş 4. Baskı), Ankara: Turhan Kitabevi.

Sümer, H. H. (2011). **İş Hukuku,** (16. Baskı), Konya: Mimoza Yayınları.

Süzek, S. (2011). **İş Hukuku,** (Yenilenmiş 7. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

Şakar, M. (2011). **İş Hukuku Uygulaması,** (Yenilenmiş 9. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

4

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin genel sebeplerle sona hallerini sıralayıp açıklayabilecek,
- İş Kanunu'na göre, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından iş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesini açıklayabilecek,
- İş Kanunu'na göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler bakımından iş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesini açıklayabilecek,
- İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin işçi ve işveren tarafından derhal fesih yoluyla sona erdirilmesini açıklayabilecek,
- İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin sona ermesine bağlanan hukuksal sonuçları sıralayıp açıklayabilecek

bilgi ve becerilere sahip olabilirsiniz.

Anahtar Kavramlar

- İş Sözleşmesinin Sona Ermesi
- İşçinin Ölümü
- İkale
- Sürenin Dolması
- Süreli Fesih
- Derhal Fesih
- Toplu İşçi Çıkarma
- Kıdem Tazminatı
- İhbar Tazminatı
- İbraname
- Bonservis
- Çalışma Belgesi

İçindekiler

- Giriş
- İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü
- İş İlişkisinin Sona Ermesi
- İş İlişkisinin Son Bulmasının Hukuki Sonuçları

İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları

GİRİŞ

İşçi ile işvereni arasında kurulmuş olan iş sözleşmesinin sonsuza kadar sürmesi düşünülemeyeceği gibi, tarafların yapmış oldukları iş sözleşmesiyle sürekli olarak birbirlerine bağlı kalmaları da beklenemez. Taraflar, yapmış oldukları bir iş sözleşmesine kendi istek ve iradeleri ile son verebilecekleri gibi, iş sözleşmeleri bazı genel sebeplerin ortaya çıkması ile de sona erebilir.

Başlangıçta iş sözleşmelerinin sona ermesi sorununa, genel hukuk kuralları içersinde, özellikle Borçlar Hukuku çerçevesinde, sıradan bir hukuk sorunu gibi, çözüm yolu arandığı görülür. Bu durum kendine özgü özellikleri ve esprisiyle modern iş hukukunun ortaya çıkışına kadar devam etmiştir. Modern iş hukukunun ortaya çıkışı ile birlikte iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine yönelik bazı özel düzenlemeler getirilmiştir. Bununla beraber İş Kanunu'na göre genel bir kanun olan Türk Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmelerinin sona ermesiyle ilgili genel sona erme sebepleri ile sözleşmenin hükümsüzlüğü halleri, İş Kanunu'na göre kurulan iş sözleşmeleri için de geçerlidir. İş sözleşmesinin diğer bütün sözleşmeler için geçerli olan ve Türk Borçlar Kanunu'nda belirtilen genel sebeplerle sona ermesine "*genel sebeplerle sona erme*"; sözleşme taraflarından birinin irade beyanıyla sona ermesine ise "*fesih*" denir. İş sözleşmelerinin feshi, derhal fesih ya da süreli fesih şeklinde ikiye ayrılır. İş sözleşmelerinin gerek derhal fesih suretiyle olsun ve gerekse de süreli fesih suretiyle olsun sona ermesi, ilke olarak bireysel şekilde gerçekleşir. Böyle olmakla birlikte İş Kanunu'nda iş sözleşmelerinin süreli fesih suretiyle sona erdirilmesinde toplu işçi çıkarmalara da yer verildiği de görülmektedir.

Modern iş hukukunun genel esprisinin, iş sözleşmelerinin sona ermesinde uygulanacak bazı özel hükümlerle 4857 sayılı İş Kanunu'nda da korunduğu görülür. Ancak bu özel hükümler İş Kanunu'na göre kurulan iş sözleşmelerinin hepsine aynen ve ortaklaşa uygulanmaz. İş Kanunu'nda daha önce değinilen belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin her ikisine de uygulanabilecek ortak hükümler bulunduğu gibi, özel olarak sözleşme türüne göre değişen hükümler de mevcuttur. Nitekim derhal fesih bakımından sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli oluşu önem arz etmezken, süreli fesih sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde başvurulabilecek bir fesih türüdür.

İş sözleşmesinin sona ermesiyle, işçi ve işveren arasındaki hukuki ilişki hemen sona ermez. İki taraf arasındaki hukuki ilişki bir süre daha devam eder. Gerçekten, özellikle iş hukukunun kendine özgü yapısı, sosyal karakteri ve iş sözleşmesinin hukuki nitelikleri, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin sona ermesine rağmen, iş ilişkisinin sonuçlarının belli bir süre daha devam etmesini gerektirmektedir. Bu anlamda iş sözleşmesinin sona ermesi ile özellikle işverenin bazı yükümlülükleri doğmakta; iş ilişkisi bu yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle kesin şekilde sona ermektedir.

İş Kanunu'na göre iş ilişkisinin sona ermesinin sonuçları, başka bir deyişle işverenin iş ilişkisinin sona ermesinden doğan yükümlülükleri; kıdem tazminatı ödenmesi, ibraname ve çalışma belgesi düzenlenmesi şeklinde sıralanabilir.

Bu ünitede, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin hukuki dayanağını oluşturan iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü, genel sona erme sebepleri ve fesih ile bunlara bağlanan hukuksal sonuçlar ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ

İş sözleşmesinin hüküm ifade edebilmesi için Türk Borçlar Kanunu'ndaki sözleşmelere ilişkin genel sınırlandırmalara uyulması gerekir. Aksi takdirde iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü yaptırımı ile karşı karşıya kalınabilir. Hükümsüzlük yaptırımı iki şekilde ortaya çıkar. Bunlardan birincisi "*iş sözleşmesinin geçersizliği*" bir diğeri ise "*iş sözleşmesinin iptali*"dir.

İş Sözleşmesinin Geçersizliği

Genel hükümler uyarınca, iş sözleşmesi taraflarından birinin veya her ikisinin ehliyeti ile ilgili noksanlıklar, iş sözleşmesinin Kanunun ve tarafların öngördüğü şekil şartına uygun yapılmaması, iş sözleşmesinin konusunun kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına, ahlak ve adaba aykırı olması, iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurur.

Genel hükümlere göre, geçersizlik halinde kural olarak iş sözleşmesi baştan itibaren hükümsüzdür. Zira böyle bir sözleşme daha başlangıçta "*ölü doğmuş*" kabul edildiğinden geçerlilik kazanamaz (TBK m.27). İşçiyi koruyan bir hukuk dalı olan iş hukukunda ise işçiyi koruma düşüncesi gereği, geçersizlik halinde iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürüldüğü ana kadar geçerli bir sözleşme olduğu başka bir deyişle, geçersizlik halinde iş sözleşmelerinin başlangıçtan itibaren değil, geleceğe yönelik olarak geçersiz olacağı kabul edilmektedir. Bu durumda geçersiz olan iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiler İş Kanunu hükümlerine göre kendilerine sağlanan haklardan geçmişe dönük olarak yararlanabilecektir. İş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılması halinde ise, işçilerin söz konusu haklardan yararlanabilmeleri mümkün değildir. Hatta Türk Borçlar Kanunu'nun 77. maddesi gereğince geçersizliğin ileri sürüldüğü ana kadar yerine getirilen edimlerin sebepsiz zenginleşme esaslarına göre iade edilmesi de gerekecektir (Erkul ve Karaca, 2004, s.118).

Geçerlilik koşullarına ilişkin noksanlık ve aykırılık sadece sözleşmenin belirli bir bölümüne ilişkin ise, sadece bu bölüm geçersiz sayılır. Ancak bu koşullar olmaksızın sözleşmenin yapılması mümkün değilse, sözleşmenin tamamı geçersizdir (TBK m.27). İş sözleşmesinin geçersizliği, herkes tarafından herhangi bir süreye tabi olmadan ileri sürülebileceği gibi, hâkim tarafından da kendiliğinden göz önünde bulundurulur.

İş Sözleşmesinin İptali

İş sözleşmesi yanılma, aldatma, korkutma etkisi altında yapılmışsa, iptali mümkündür. İş sözleşmesinin yapılması sırasında iradesi, yanılma, aldatma, korkutma gibi nedenlerle sakatlanan taraf yanılma, aldatma, halinin öğrenildiği, korkutmanın ise ortadan kalktığı andan itibaren bir yıl içinde sözleşme ile bağlı kalmak istemediğini karşı tarafa beyan ederek, iş sözleşmesinin iptalini isteyebilir (TBK m. 30, 36, 37). İş sözleşmesinin geçersizliğinde olduğu gibi, iptali halinde de sözleşmenin geleceğe yönelik olarak ortadan kalkacağı kabul edilmektedir (Erkul ve Karaca, 2004, s.119).



Akdin hükümsüzlüğü konusunda ayrıntılı bilgi için Ercan Akyiğit'in *İş Sözleşmesinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği,* (İstanbul, 1990) kitabına bakabilirsiniz.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İş sözleşmelerinin sona ermesi "*genel sebeplerle sona erme*" ve "*fesih yoluyla sona erme*" şeklinde iki başlık altında incelenebilir:

İş Sözleşmesinin Genel Sebeplerle Sona Ermesi

İş sözleşmelerini sona erdiren genel sebepler arasında *"ölüm, tarafların uzlaşması ve saptanan (belirli) sürenin dolması"* sayılabilir.

Ölüm

İş sözleşmesinde bağımlı iş görme edimini bizzat taahhüt eden işçinin ölümünün iş sözleşmesini sona erdireceği açıktır. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesinin 1. fıkrasında da öngörüldüğü üzere, iş sözleşmesi, işçinin ölümü ile son bulur. Bu bakımdan ölüm olayından sonra, işçinin mirasçıları, işveren ya da herhangi bir kimsenin iş sözleşmesinin son bulduğu veya feshedildiği yönünde bildirimde bulunmalarına gerek yoktur. Ölüm ile sözleşme kendiliğinden sona erer. Buna karşılık işverenin ölümü ise, iş sözleşmesinin sona ermesi açısından işçinin ölümü kadar kesin bir etkiye sahip değildir. Genelde işveren, zaten iş sözleşmesinden doğan ücret ödeme, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri alma gibi birçok borcunu bizzat yerine getirmemekte, bu borçları çoğunlukla işveren vekili gibi yardımcıları yerine getirmektedir. Bu nedenle ilke olarak işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirmez. Zira Türk Borçlar Kanunu'nun 441. maddesinin 1. fıkrasında öngörüldüğü üzere, işverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler (TBK m.428, 429) kıyas yoluyla uygulanır. Dolayısıyla işyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işlemle başkasına devri halinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte nasıl devralana geçiyorsa, işverenin ölümü halinde de, onun iş sözleşmesinden doğan bütün hak ve borçları da mirasçılarına geçer.



İşçinin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona ererken işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirmez.

İlke olarak işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirmiyorsa da, iş sözleşmesinin ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulması halinde, işverenin ölümüyle iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer (TBK m.441/2). Bu durumda işverenin ölümüyle iş sözleşmesinin son bulması için, iş sözleşmesinin işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılıp yapılmadığına bakılacaktır. Eğer böyle özel bir durum söz konusu değilse, işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirmez. Bu halde işveren ölmüş olsa dahi, iş sözleşmesinden doğan borçları mirasçıları tarafından yerine getirilir (Güven ve Aydın, 2010, s.165-166).

Tarafların Uzlaşması

Daha önce değinildiği üzere, iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli ya da diğer şekillerde yapılabilir. Ne şekilde yapılmış olursa olsun, iş sözleşmesi aynen yapıldığı gibi, tarafların anlaşması suretiyle sona erdirilebilir. Taraflar nasıl diledikleri zaman serbest iradeleri ile iş sözleşmesi yapabiliyorlarsa; yine serbest iradeleriyle ve diledikleri zaman iş sözleşmesini ortadan kaldırabilirler. Örneğin, beş yıllık bir süre için yapılmış belirli süreli bir iş sözleşmesini taraflar, sürenin sonuna kadar beklemeksizin, sözgelimi beşinci ayın sonunda aralarında anlaşmak suretiyle sona erdirebilirler. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri için de aynı yolda hareket edilerek, önceden bildirimde bulunmaya veya bildirim sürelerini beklemeye gerek olmaksızın sözleşmenin anlaşmayla sona erdirilmesi mümkündür (Saymen, 1965, s.540; Aydın, 2004, s.8-10; Süzek, 2011, s.448; Gerek, 2011, s.43-58). Tarafların bu şekilde anlaşma yolu iş sözleşmesini sona erdirmek için yaptıkları, iş sözleşmesini sona erdirme sözleşmesi, zımnî olabileceği gibi açık olarak da yapılabilir. Bu sözleşmeye "*ikale*" denir. İş sözleşmesinin ikalesi fesih anlamına gelmediği için İş Kanunlarında iş sözleşmesinin feshine ilişkin sonuçlar ikale bakımından uygulama alanı bulmaz. Dolayısıyla, örneğin ikaleye konu önceki iş sözleşmesi belirli süreli ise sürenin dolması beklenmez; iş sözleşmesi belirsiz süreli ise bildirim sürelerine uymak gerekmez ya da aşağıda inceleyeceğimiz iş güvencesi hükümleri uygulanmaz. Buna karşılık ikale başlı başına bir sözleşme olduğu için; tarafların Türk Borçlar Kanunu'nun sınırlayıcı hükümlerine tabi olmak koşulu ile sözleşmenin konusunu serbestçe belirleyebilecekleri kabul edilmelidir (TBK m.26).



İş sözleşmesinin ikalesi fesih anlamına gelmediği için İş Kanunlarında iş sözleşmesinin feshine ilişkin sonuçlar ikale bakımından uygulama alanı bulmaz.

Saptanan (Belirli) Sürenin Dolması

Belirli süreli iş sözleşmeleri, ilke olarak saptanan sürenin bitimi ile son bulur. Bu süre ilerideki bir tarih olarak belirlenebileceği gibi; gün, hafta, ay ve yıl gibi bir zaman dilimi olarak da kararlaştırılabilir. Hatta iş sözleşmesinde devam süresine ilişkin belirli bir süre öngörülmemiş olsa bile, iş sözleşmesi konusunu oluşturan işin niteliğine bağlı olarak belirli bir süreyle sınırlı da olabilir. Örneğin, iş sözleşmesinin 5 Mayıs 2012'de sona ereceği kararlaştırılmışsa, sözleşme bu tarihin geçmesiyle; iş sözleşmesi 35 gün, 7 hafta, 6 ay veya 4 yıl gibi bir süre için yapılmışsa, sözleşme belirlenen sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona erer. Yine belli bir araştırmanın yürütülmesi ve yayınlanması için yapılan bir iş sözleşmesinde devam süresine ilişkin belirli bir süre öngörülmemişse, yapılan işin niteliğine bağlı olarak araştırma ve yayın işi tamamlanınca da iş sözleşmesi sona erecektir. Bu şekilde, belirli süreli iş sözleşmelerinde saptanan sürenin dolmasıyla sözleşme kendiliğinden sona erer. Sözleşmenin sona ermesi için taraflardan birinin bildirimine gerek yoktur (TBK m.430). Bu durum, ortada bir fesih olmadığından, iş sözleşmesinin feshine ilişkin sonuçlar ortaya çıkmaz (Güven ve Aydın, 2010, s.169-170). Bu tür iş sözleşmelerinde, karşılaşılabilecek bir durum, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülmesidir. Başka bir deyişle, kararlaştırılan sürenin sona ermiş olmasına rağmen işçi çalışmaya, işveren de çalıştırmaya devam etmektedir. Böyle bir halde, Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesi çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmesi, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak esaslı bir sebebin varlığı halinde, üst üste belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir. Bu durumda iş sözleşmesi, sükût (susma) ile önceki iş sözleşmesi bir yıl ya da daha uzun bir süre için yapılmışsa en çok bir yıl; 3 ay, 6 ay gibi bir yıldan daha az bir süre için yapılmış ise, bu süreler kadar bir süreyle yenilenmiş sayılır (Süzek, 2011, s. 452).

İş Sözleşmesinin Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi

İş sözleşmesi işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanları ile sona erdirilebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına fesih bildirimi denir. Fesih bildirimi tek taraflı bir irade beyanıdır ve bu beyan belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih (İK m.17), belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise derhal fesih (İK m.24 ve 25) biçiminde ortaya çıkabilir. Dolayısıyla feshi, sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade açıklamasının hüküm ve sonuçlarını doğurma anına göre, "*süreli fesih*" (feshi ihbar, bildirimli fesih) ve "*derhal fesih*" (bildirimsiz fesih, haklı sebeple fesih, süresiz fesih) şeklinde ikiye ayırarak incelemek mümkündür.



Süreli fesih sadece süresi belirsiz sürekli iş sözleşmeleri için geçerli olup, süresi belirli iş sözleşmeleri açısından uygulanamaz.

İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi

İş hukukuna özgü bir fesih yöntemi olan süreli fesih yönteminde, süresi belirsiz sürekli iş sözleşmelerinin, taraflardan biri tarafından feshedilmesinden önce bu durumun karşı tarafa bildirilmesi gereğini öngörülmüştür (İK m.17/1). Bu yöntemde, iş sözleşmesi taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunduğu anda sona ermemekte, sözleşme belirli bir süre daha geçerliğini sürdürmektedir. Başka bir deyişle, fesih bildiriminde bulunan taraf, diğer tarafa belirli bir süre tanımakta, tanınan sürenin dolması ile sözleşme sona ermektedir. Süreli fesihte, iş sözleşmesi fesih bildiriminin yapılmasından belirli bir süre sonra sona ermekte ve bu itibarla süreli fesih, yapıldıktan bir süre sonra belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdiren tek taraflı, yöneltilmesi gereken bir irade beyanı olup değiştirici yenilik doğuran bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira fesih bildirimiyle belirsiz süreli iş sözleşmesi, ilk önce, süresi fesih bildirimi süresi kadar olan belirli süreli bir iş sözleşmesi haline gelmekte ve daha sonra fesih bildirimi süresinin sonunda da ortadan kalkmaktadır. Yapılan açıklamalardan da anlaşılabileceği üzere, sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla sona erdirilebilir.

- **Süreli Fesih Türleri**

  Esas itibariyle ücretle geçinen kimse olan işçinin işini kaybetmesinin doğuracağı sonuçlar düşünülecek olursa, işçinin işini kayba karşı korunması, başka bir deyişle işçinin iş sözleşmesinin feshine karşı korunmasının önemi anlaşılabilir. Bu önemi nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçiyi feshe karşı koruyucu, işverenin haksız ve sebepsiz tasarrufları ile işçinin işini kaybetmesini önleyici, başka bir deyişle işverenin işçisini işten çıkarma özgürlüğünü kısıtlayıcı nitelikte işçiye iş güvencesi sağlayan hükümlere yer verilmiştir (İK m.18, 19, 20 ve 21). Bu hükümler ile daha önce hiçbir gerekçe göstermeden işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla feshedebilen işverene, geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu getirilmiştir. Ancak işverenin iş sözleşmesini feshederken geçerli nedene dayanma zorunluluğu, bu zorunluluğun koşulları gerçekleşmişse mümkündür. Gerçekleşmemişse, böyle bir zorunluluktan söz edilemez. Bu açıdan, iş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi; geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu koşullarının gerçekleşip gerçekleşmemesine göre, *"Geçerli Sebebe Bağlı Olarak İş Sözleşmesinin Süreli Feshi" veya öğretide çok kullanılan ifade şekliyle "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi", "Geçerli Sebebe Bağlı Olmaksızın İş Sözleşmesinin Süreli Feshi"* veya öğretide çok kullanılan ifade şekliyle *"İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi"* ve *"Toplu İşçi Çıkarmayı Gerektiren Sebeplerle İş Sözleşmesinin Süreli Feshi"* olmak üzere üç ayrı başlık altında incelenebilir:

Geçerli Sebebe Bağlı Olarak İş Sözleşmesinin Süreli Feshi (İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi): Geçerli sebebe bağlı olarak iş sözleşmesinin süreli feshi, ancak iş güvencesi kapsamında olan işçiler için söz konusudur. Bu bakımdan öncelikle hangi işçilerin iş güvencesi kapsamında olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

- **İş Güvencesi Kapsamının Belirlenmesi**

  İş Kanunu'nda süreli feshin geçerli sebebe dayandırılması ve geçersiz sebeple yapılan fesihte işçiye iş güvencesi sağlanması, sınırlı bir uygulama olarak hükme bağlanmış ve ancak otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi olan işçiler için öngörülmüştür (İK m.18/1). İşletmenin bütününü sevk ve idare etmeye yetkili işveren vekilleri de söz konusu güvencenin dışında tutulmuştur. Dolayısıyla iş güvencesinden süreli fesih yoluyla ve geçerli bir sebebe dayanılmaksızın işten çıkarılan işçilerin tümü değil, işyerinde en az altı ay kıdemi bulunan ve en az otuz işçinin çalıştığı işyerinde çalışan işçiler yararlanabilecektir. Bu koşulları sağlayamayan işçiler bakımından iş güvencesi uygulaması söz konusu olamayacaktır (Şahlanan, 2006, s.134 vd).



İş güvencesinden süreli fesih yoluyla ve geçerli bir sebebe dayanılmaksızın işten çıkarılan işçilerin tümü değil, işyerinde en az altı ay kıdemi bulunan ve en az otuz işçinin çalıştığı işyerinde çalışan işçiler yararlanabilecektir.

İş güvencesi kapsamına girebilmek için aranan ölçütlerden *6 aylık kıdemin* hesabında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir (İK m.18/4). Benzer şekilde işçinin aralıklarla çalışması durumunda toplam süre altı ayı aşıyorsa, işçi iş güvencesinden yararlanır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar da, kıdemlerinin altı ayı aşması halinde iş güvencesinden yararlanırlar.

İş güvencesinden yararlanabilmek için aranan *30 işçi ölçütü* uygulanırken, 30 işçinin varlığının tespitinde, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı dikkate alınır (İK m.18/5). Daha açık bir ifadeyle, otuz işçinin varlığının saptanmasında işverenin aynı işkolundaki işyerleri bir bütün olarak kabul edilir. Bu otuz işçi ölçütü, iş sözleşmesinin feshi sırasındaki işçi sayısını ifade etmektedir. Başka bir deyişle, işçinin işten çıkarıldığı anda işyerinde belirli ya da belirsiz süreli ve hatta kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi sayısı otuz ya da daha fazla ise iş güvencesi hükümleri uygulanacaktır.

İş güvencesinin kapsamının belirlenmesinde karşılaşılan 30 işçi ölçütüne ilişkin hükmün niteliği de önemlidir. Gerek Yargıtay ve gerek öğreti bu hükmün nisbi emredici bir hüküm olduğunda birleşmektedirler. Dolayısıyla bir işyerinde iş güvencesinden yararlanma hususunda 30'dan az sayıda işçi

koşulu getirilebileceği gibi; taraflar belirli sayıda işçi çalıştırılması koşulunu büsbütün kaldırıp, tüm işçilerin iş güvencesinden yararlanabileceğini de kararlaştırabilirler. Bu hususu toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bir sorunu olarak kabul etmek gerekir (Güven ve Aydın, 2010, s. 178-179).

Altı aylık kıdem koşulu ile otuz işçi koşulu sağlanmış olsa bile, işletmenin bütününü sevk ve idare etmeye yetkili *işveren vekilleri ve yardımcıları* ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri söz konusu güvencenin dışında tutulmuştur. Örneğin, bir işletmenin bütününü yöneten bir genel koordinatör ya da bir işletmenin bir ildeki bürosunu yöneten (işyeri) ve büroya işçi alıp çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili iş güvencesinden yararlanamayacaktır. Ancak, büro yöneticisinin işçi alma ya da çıkarma yetkisi yoksa bu kimse diğer koşulları taşıması halinde (6 ay kıdem, 30 işçi gibi) iş güvencesinden yararlanabilecektir.

Son olarak belirtelim ki, bir işçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için *belirsiz süreli iş sözleşmesi* ile çalışıyor olması gerekir. Yoksa otuzdan fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile bir yıl çalışılmış olsa dahi işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

- **Süreli Fesih Sebebi**

  4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesih eden işveren, işçinin yeterliliği veya davranışları, işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İK m.18) Madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, geçerli sebep gösterme yükümlülüğü işveren aittir.

Uygulamada geçerli sebep ile daha sonra değinilecek olan haklı sebep kavramları arasında yaşanabilecek bir karışıklığa da açıklık getirmek gerekir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilir. Başka bir deyişle, geçerli sebep Kanunda haklı sebeple derhal fesih için belirtilen sebepler kadar ağırlıklı ve önemli olmayan; ama yine de taraflar arasındaki ilişkinin devamı ve işyerinde işin görülmesini ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen sebeplerdir.



Geçerli sebep Kanunda haklı sebeple derhal fesih için belirtilen sebepler kadar ağırlıklı ve önemli olmayan; ama yine de taraflar arasındaki ilişkinin devamı ve işyerinde işin görülmesini ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen sebeplerdir.

Süreli feshe giden işverenin dayanabileceği geçerli sebeplerden ilki *işçiden kaynaklanan sebepler*dir. İş Kanunu'na göre işçinin yeterliliğinden (yetersizliğinden) veya davranışlarından kaynaklanan sebepler fesih için geçerli sebep kabul edilmiştir.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler; ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerde beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmanın giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yeterliliğinin azlığı gibi hallerdir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler; İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları olabilir. Bunlara örnek olarak, işverene 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 gibi haller verilebilir.

İşçiden kaynaklanan sebeplerle süreli feshe ilişkin yargı kararları, soyut kanun hükümlerinin içeriğinin belirlenmesine önemli katkı yapmıştır. Yargıtay'a göre, performans ve verim düşüklüğü sebebiyle süreli feshe giden işveren bu durumu belgelendirmeli ve performans ölçümlerinin düzenli ve sağlıklı olması gerekmektedir. Buna karşılık Yüksek Mahkeme; bir işçinin Mayıs ayında üç kez, Haziran

ayında dört kez viziteye çıkmasını; bir başka işçinin yaklaşık iki yıllık çalışma döneminde 368 gün rapor kullanmasını süreli fesih için geçerli sebepler arasında değerlendirmiştir.

Kararları incelendiğinde Yargıtay'ın, emeklilik yaşına gelmeyi süreli fesih sebebi olarak değerlendirmediği (Çalışma ve Toplum, 2004/I, s.158), buna karşın ayırımsız olarak belli bir yaşa gelen herkesin iş sözleşmelerinin feshine ilişkin hükümlerin geçerliliğini kabul ettiği görülmektedir (Çankaya-Günay ve Göktaş, 2005, s.71). Ancak mahkeme genellikle yaş ve emeklilik yerine, yeterli açıklığa sahip performans değerleme sistemine önem vermektedir.

SIRA SİZDE 1 **İş güvencesi kapsamında uygulanacak fesihte işverenin dayanacağı işçiden kaynaklanan geçerli fesih sebepleri nelerdir? Örnekler veriniz.**

İş Kanunu'nun süreli fesih için geçerli kabul ettiği sebeplerin diğer bir bölümü ise *işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan sebepler*dir. Eğer süreli fesih uygulayan işveren bu sebeplere dayanarak hareket etmiş ise fesih geçerli sebeple yapılan fesih olarak kabul edilecektir. Bu ifadede yer alan kavramlara açıklık getirmek gerekirse; işyeri, işletme ya da iş gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir.

İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi gibi sebepler olabilir.

İşyeri içi sebepler; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.

Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen, fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresinin kısaltılması ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerinin getirilmesi, işi zamana yayarak, işçileri başka işlerde çalıştırma yollarını arayarak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşması ve feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır. Başka bir anlatımla, fesih son çare (ultima ratio) olarak değerlendirilmelidir. Yargıtay'a göre de, yeni personel alımı ve personele ihtiyaç duyulduğu bir dönemde, salt emeklilik yaşına gelmeleri sebebiyle bazı işçilerin iş sözleşmelerinin feshi halinde feshin geçerli bir nedene dayanmadığı kabul edilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu süreli fesihte, *geçerli sebep oluşturmayacak hususları* da aşağıdaki şekilde saymıştır (İK m.18):

a. *Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,*

b. *İşyeri sendika temsilciliği yapmak,*

c. *Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,*

d. *Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,*

e. *İş Kanunu'nun 74. maddesi uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,*

f. *Hastalık veya kaza nedeniyle İş Kanunu'nun 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) fıkrasında bekleme süresinde işe geçici devamsızlık*

işçinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep sayılmamaktadır (Demir, 1999, s.138-39; Taşkent, 2003, s.120-121; Çelik, 2010, s.232.) Başka bir anlatımla, bu sebeplere dayalı olarak yapılan fesihler otomatik olarak geçersiz fesih kabul edilecek ve geçersiz feshin sonuçlarını doğuracaktır.

Tarafların aralarında anlaşarak her zaman çalışma koşullarını değiştirme hakları vardır. Bu nedenle İş Kanunu'nda işverenin, iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği vb. kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmeyen ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. İşçi, değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını ve fesih için başka bir geçerli sebebin olduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir. İşçi, bu durumda süreli feshi düzenleyen İş Kanunu'nun 17. maddesi ve geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarını düzenleyen İş Kanunu'nun 21. maddesine göre dava açabilecektir (İK m.22/1). Ayrıca belirtmek gerekir ki, işçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul ederse, söz konusu değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacaktır (İK m.22/2).

- **Fesih Bildirim Süreleri**

  Daha önce değinildiği üzere, süreli fesihte fesih bildirimi ile iş sözleşmesi hemen sona ermemekte ve işçinin işyerindeki kıdemine bağlı olarak İş Kanunu'nun 17. maddesinde öngörülen bildirim süresi kadar daha devam etmektedir. Söz konusu madde hükmüne göre iş sözleşmeleri;

  a. *İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,*

  b. *İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,*

  c. *İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,*

  d. *İşi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmış olmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.*

İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan, bu 2-8 haftalık fesih bildirim süreleri asgari olup, sözleşmeler ile arttırılabilir (İK m.17/3).

- **Bildirim Süreleri İçinde Tarafların Durumu**

  Bildirim süreleri içerisinde, çalışma koşulları açısından herhangi bir değişiklik söz konusu değildir. Taraflar iş sözleşmesinden doğan borçlarını tam ve eksiksiz yerine getirmekle yükümlüdürler. Dolayısıyla, fesih bildirimi yapılmış olsa dahi, işçi iş görme borcunu yerine getirmek, işveren de ücret ödemeye devam etmek zorundadır. Ayrıca bu süre işçinin kıdemine dahildir (Akyiğit, 2003, s.172).

Bildirim süreleri içinde çalışan işçi, bir süre sonra işinden ayrılacağı için yeni bir iş aramak zorunda kalabilir. İş arama izni işçiye yeni bir iş bulmasını sağlamak amacıyla verildiğine göre, işçinin yeni bir iş bulmasından sonra işverenin işçiye yeni iş arama izni vermesi zorunluluğu ortadan kalkar. İş saatleri içinde verilmesi gereken iş arama izni süresi günde iki saatten az olamaz (İK m.27). Kuşkusuz günde iki saat olan iş arama izni süresi asgari olup, bu sürenin sözleşmelerle arttırılabilmesi mümkündür. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek topluca kullanabilir. Bu husus tamamen işçinin kendi isteğine bırakılmıştır. Ancak işçinin böyle bir niyeti varsa topluca kullanacağı iznini işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve bu isteğini de işverene bildirmek zorundadır (İK m. 27/1). Kuşkusuz işveren işçinin bu yoldaki isteğine, işçinin işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak şartıyla uymaya zorunludur. Buna göre, işçi işverene bildirmeden bu hakkını kullanma yoluna gidemeyeceği gibi, bu iznini, örneğin bildirim süresinin ortasına düşen bir zamanda da kullanamayacaktır.

İş saatlerinde verilen bu izin için, işveren herhangi bir ücret kesintisi yapamaz. Başka bir deyişle, iş arama izni ücretli izin şeklinde verilecek bir izindir. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir (İK m.27/2). İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder (İK m.27/3).

- **Fesih Bildiriminde Usul**

  İşveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır (İK m.19/1). Ancak, bu husus işverenin bildirim şartına uyma konusunda yükümlülüğünü değiştirmemektedir. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak, açık ve kesin şekilde bildirse bile, yine bildirim sürelerine riayet etmek veya bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödemek durumundadır. Diğer taraftan, bu tür peşin ödeme yapılmış olsa, bildirim koşuluna uyulmasa ya da işçiye bildirim süresi tanınmış olsa dahi, işçinin iş güvencesi hükümlerine başvurma olanağı bulunmaktadır.

Kanunla düzenlenen önemli bir husus da, feshin sebebinin işçinin davranışları veya yetersizliği olması halinde, feshin ancak işçinin yazılı savunması alınarak yapılabilmesidir. Burada dürüstlük kuralı açısından tahammülü imkânsız özel bir halin bulunmadığı durumlarda işçinin yazılı savunmasının alınması mutlak bir zorunluluktur. Savunma alınmadan yapılan fesih geçersiz bir feshin sonuçlarını doğuracaktır.

Savunma için işçiye makul bir süre tanınmalı, savunma alınmadan önce işçiye durum hakkında bilgi verilmeli, fesih işlemi ancak savunma alındıktan sonra ve gerekiyorsa uygulanmalıdır. Kanun fesih için herhangi bir süre koşulu getirmemiştir. Ancak, feshin makul bir sürede uygulanması yerinde olur. Makul sürenin belirlenmesinde ise somut olayın özellikleri, fiilin ağırlığı ve yarattığı etki, araştırma ve savunma için harcanan süreler bir bütün olarak değerlendirilmelidir (Ekmekçi, 2002, s.104).

- **Fesih Bildirimine İtiraz ve Usul**

  İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.



İş mahkemesinin görevleri nelerdir? Bu bağlamda hangi davalara bakar araştırınız.

Uygulamada "*İşe İade Davası*" adı verilen bu dava süreci üç aşamadan oluşmaktadır. *Birinci* aşama mahkemenin feshin geçerli olup olmadığına ve geçersiz ise işe iade kararı vermesi aşaması; *ikincisi* karar kesinleştikten sonra işçinin süresi içinde işverenine başvuru aşaması ve *üçüncüsü* işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmama konusundaki iradesinin işçiye ulaştırılması aşamasıdır.

İşe iade davalarında uygulanmış bulunan feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde ise, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

İşe iade davası seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay konuyu bir ay içinde kesin karara bağlar (İK m.20).

- **Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları**

  İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.



İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmazsa işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır.

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece saptanarak feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren on işgünü içinde başvuru yapan işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek bu tazminat miktarını da belirler.

İşçinin, mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde, en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ayrıca ödenir.

İşe dönmek için başvuran işçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücreti ile kıdem tazminatı işçiye yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

Geçersiz sebeple iş sözleşmesi fesih edilen işçiye tazminat ödenmesine, çalıştırılmadığı süreler için ücret verilmesine ve bildirim sürelerine ilişkin ücretin mahsup edilmesine ilişkin Kanun hükümleri sözleşmelerle hiç bir şekilde değiştirilemez; aksi yöndeki sözleşme hükümleri geçersizdir (İK m.21).

Kanuni düzenlemede yer alan tüm hususlar birlikte değerlendirildiğinde, iş güvencesi kapsamında süreli feshe maruz kalan işçinin davranışı iki şekilde olabilecektir:

Birinci olasılıkta feshe maruz kalan işçi fesih sebebinin geçerli olduğunu kabul edebilir ve yargı yoluna başvurmayabilir veya Kanunda öngörülen süreleri kaçırmış olabilir. Bu durumda iş sözleşmesi geçerli bir sebeple feshedilmiş sayılır ve fesih tüm sonuçlarını doğurur, işçi feshe dayalı tüm haklarını elde eder.

İkinci olasılıkta ise feshe maruz kalan işçinin, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açması söz konusudur. Eğer taraflarca bu tür bir uyuşmazlığın özel hakem yolu ile çözülmesi öngörülmüşse aynı sürede özel hakeme başvurmak gerekmektedir. Dava üzerine mahkeme iki ay içinde, temyiz halinde ise bu kez Yargıtay bir ay içinde kesin kararını verecektir.

Yargılama aşamasında fesih sebebinin geçerli bir sebep olduğunu ispat yükü işverene aittir. Eğer işverence sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı tespit edilirse mahkeme feshin geçersizliğine karar verecek; bu durumda işçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvurmak zorunda olacaktır (İK m.20/5).

İşe dönmek amacıyla başvuran işçi işe başlatılırsa ve işçiye daha önce bildirim sürelerine ait ücreti peşin olarak ödenmiş ise bu tutar işçinin çalıştırılmaması sebebiyle ona ödenecek en çok dört aylık ücretten mahsup edilecektir. İşçi işe başlatıldığından, geçersizlik mutlak anlamda sonuç doğuracak şekilde uygulanmış olacak, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğan iş ilişkisi bir kesilme olmadan devamlılık kazanacaktır (Ekonomi, 2003, s.16; Akyiğit, 2003, s.215; Taşkent, 2003, s.128). Bu aşamada belirtelim ki işçinin boşta geçen süre içinde başka bir işveren emrinde çalışarak ücret elde etmesi, bu ücretin işverenine verilecek dört aylık ücretten indirilmesi sonucunu doğurmaz.

İşe dönmek amacıyla işverene başvuran işçi eğer işverence kabul edilmezse, işverenin kabul etmeme beyanı ile iş sözleşmesi kesin olarak son bulmuş olacaktır. Bunun anlamı işverenin mahkemece saptanmış dört ay ila sekiz aylık ücreti tutarında tazminat yanında, işçinin çalıştırılmadığı döneme ait en çok dört aylık ücreti ve koşulları varsa kıdem tazminatı ile ihbar tazminatlarının işçiye ödenmesi olacaktır.

Burada belirtilen işe iade tazminatı çıplak ücreti kapsamaktadır. Tazminatın doğal tabanı işçinin dört aylık ücreti tutarıdır. Mahkeme daha yüksek bir tazminata hükmediyorsa bunun gerekçesini açık ve net bir biçimde ortaya koymalıdır. Yargıtay'a göre 20 yıldan fazla süreli hizmeti bulunan bir işçi dört aylık ücret tutarında işe iade tazminatı belirlenmesi hatalı olup, üst sınır olan sekiz ay üzerinden işlem yapmak gerekir.

- **Usulsüz Süreli Fesih**

  Taraflar, Kanunda öngörülen 2-8 haftalık bildirim süresi verme şartına veya bildirim şartına uymadan iş sözleşmesini feshederse, usulsüz fesih yapmış olur. Bu nedenle İş Kanunu'na göre, *"bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır"* (İK m.17/4). Öğretide ve uygulamada bu tazminat "ihbar tazminatı" olarak adlandırılır. İhbar tazminatının iş sözleşmesinin bozulduğu tarihteki son günlük ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Söz konusu tazminatın hesabında 32. maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Bunun dışında usulsüz feshi bildirimine uğrayan işçinin, hak kazanmışsa kıdem tazminatı alma hakkı da

bulunmaktadır. İşçi ayrıca işverenin bu davranışından doğan bir zarara uğramışsa, bunun tazmini için maddi ve manevi tazminat da talep edebilecektir. Bütün bunlar hem iş güvencesi kapsamına giren hem de girmeyen işçiler için geçerlidir. Ayrıca belirtmek isteriz ki iş güvencesi kapsamına giren işçilerin 25. maddenin son fıkrasına göre İş Kanununun 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurma hakları saklı tutulduğuna göre, işe başlamak için işverene başvurma hakları da vardır. Bu takdirde işverenin işçiyi işe başlatması ve başlatmaması hallerinde yapılacak yukarda "Usulsüz Feshin Bildirimi " başlığı altında açıklanan hususların aynen uygulanması gerekecektir.

Usulsüz hareket ederek bildirim şartına uymadan işyerinden ayrılan işçi, bu kusurlu hareketi ile işverene ayrıca bir zarar vermişse (örneğin; işçinin bildirim sürelerine uymadan işten ayrılması dolayısıyla işveren o işçinin çalıştığı makinada çalışacak uzmanlıkta bir yeni işçi bulamayarak makinasına birkaç gün veya birkaç hafta çalıştıramamasından doğan bir zarar gibi), işveren genel hükümler çerçevesinde zararının tazminini de işçiden isteyebilecektir. Ekleyelim ki kanun koyucu işçinin sorumluluğu yanında bazı şartların gerçekleşmesi halinde üçüncü bir şahıs olarak işçinin yeni işverenini de, birlikte sorumlu tutmuştur (İK m.23).

Üçüncü bir şahıs olarak yeni işverenin işçi ile birlikte sorumlu tutulabilmesi için her şeyden önce, süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçinin, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girmiş olması gerekir (İK m.23). Ancak yalnız başına belirtilen bu husus yeterli değildir. Sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında ayrıca yeni işveren de şu hallerde birlikte sorumludur:

a. İşçinin bu davranışına, yeni işine girdiği işveren sebep olmuşsa,

b. Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa,

c. Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

Söz konusu bu hallerden herhangi birinin gerçekleşmemesi halinde işverenin sorumluluğunun ortadan kalkacağı açıktır.



Usulüne uygun süreli fesihte bildirim süresi beklenirken, usulsüz süreli fesihte süre beklenmeden ve süreye ilişkin ücret peşin ödenerek fesih gerçekleştirilir.

- **Kötüniyetli Süreli Fesih**

  Gerek işçi, gerekse işverenin İş Kanunu'nun kendilerine tanıdığı sözleşmeyi süreli fesih yoluyla sona erdirme yetkisini kötüye kullanmamaları gerekir. Ancak İş Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrasındaki *"... işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir"* hükümden, hakkın kötüye kullanılması durumunun sadece işverenle sınırlı tutulduğu görülmektedir.

İş Kanunu'nda, hangi hallerde fesih hakkının kötüye kullanıldığına ilişkin sebepler gösterilmemiştir. Bu nedenle hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığının her olayda o olayın koşulları açısından değerlendirilmesi gerekir. Feshi haklı kılan meşru sebeplerin bulunması halinde ise kötüniyetli fesihten söz edilemez. Örneğin; işveren kıdem tazminatı ödememek, kısa bir süre sonra hak kazanılacak bir primin ödenmesini engellemek gibi, kanunen kendisine yüklenen bir takım ödevlerden kaçmak niyetiyle iş sözleşmesini sona erdirmişse, bunu kötüniyetli fesih olarak kabul etmek gerekir.

Süreli fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde, işveren işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır (İK m.17/6). Bu tazminata *Kötüniyet Tazminatı* adı verilmektedir. Ancak işçinin işverenden kötü niyet tazminatı talep edebilmesi için fesih hakkının kötüye kullanıldığını somut olaylarla kanıtlanması gerekir. Fesih hakkının kötüye kullanılması sadece usulüne uygun yapılan bildirimli fesihte değil, usulsüz fesihte de söz konusu olabilir. Bu durumda, işçi işverenden

hem kötüniyet tazminatı hem de ihbar tazminatı (İK m.17/4), kıdem tazminatı ve genel hükümlere göre takdir tazminatı talep edebilir.

Kötüniyet tazminatının hesabında İş Kanunu'nun 32. maddesinin birinci fıkrasında yazılı ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur (İK m.17/7).



Kötüniyet tazminatı ihbar tazminatının üç katı tutarında bir tazminattır.

Geçerli Sebebe Bağlı Olmaksızın İş Sözleşmesinin Süreli Feshi (İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi): İş Kanunu'na göre, yukarda değinilen biçimde iş sözleşmesinin süreli feshinde geçerli sebebe dayanma zorunluluğu sadece işveren için öngörülmüştür. Bu bakımdan işçi, iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirirken geçerli sebebe dayanmak zorunda değildir ve dilediği zaman madde 17'de belirtilen bildirim sürelerine uymak suretiyle fesih bildirimde bulunarak iş sözleşmesini feshedebilir. Örneğin, işçi açısından Kanunda öngörülen bildirim sürelerine uymak koşuluyla *"iki hafta sonra işten ayrılacağım"* gibi açık ve seçik şekilde fesih bildiriminde bulunmak iş sözleşmesini sona erdirebilmek için yeterlidir. Ayrıca başka koşulların yerine getirilmesi gerekli değildir.

İşveren ise, iş sözleşmesinin geçerli sebebe bağlı olarak sona erdirilmesine ilişkin koşullar gerçekleşmediği takdirde, başka bir deyişle işçi iş güvencesinden yararlanamıyorsa, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayandırma zorunluluğu olmadan bildirim sürelerine uyarak feshedebilir.

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süreli feshinde işverenler bakımından geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu bulunmadığı gibi, bunların işe iadeleri de söz konusu değildir. Bu işçiler süreli fesih yolu ile işten çıkarıldıklarında ya bunlara kıdemlerine göre bildirim süresi tanınacak ya bildirim sürelerine ait ücretleri peşin olarak ödenecek veya bildirim süresine uymayan taraf bu süreye ait ücret tutarında tazminat (ihbar tazminatı) ödemek zorunda kalacaktır.

Toplu İşçi Çıkarmayı Gerektiren Sebeplerle İş Sözleşmesinin Süreli Feshi: Ekonomik nitelikli işçi çıkarmaların toplu şekilde gerçekleştirilmesi hukuksal olduğu kadar toplumsal sorunlara da yol açabilir. Bu yönüyle toplu işçi çıkarma uygulamaları çoğunlukla özel ve ayrı düzenlemelere konu olur.

Toplu işçi çıkarma konusunda en ayrıntılı ve geniş düzenlemeler AB Hukukunda yer almaktadır. ILO'nun toplu işçi çıkarma konusunda sözleşmesi bulunmamakta; konu 158 sayılı ILO sözleşmesinde yer alan birkaç hükümle düzenlenmektedir.

Türk Hukukuna gelince; uluslararası hukuki belgelerde düzenlenen anlamıyla toplu işçi çıkarma ilk kez 2002 yılında çıkarılan 4773 sayılı Kanunda yer almış, bu Kanundaki metnin yerini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi almıştır.

- **Toplu İşçi Çıkarma Kavramı**

  İş sözleşmeleri ilke olarak bireysel şekilde feshedilir. Başka bir deyişle, fesih işlemi her işçi bakımından tek tek uygulanır. Ancak istisnai olarak işverenlerin toplu işçi çıkarma uygulamasına gittikleri de görülmektedir. Bu durumda işçilerin bazı koruyucu önlemlerden yararlanması gerekir. İş Kanunu'nun 29. maddesine göre, işyerinde çalışan işçi sayısı:

  a. 20 ile 100 arasında ise en az 10 işçinin,

  b. 101 ile 300 işçi arasında ise en az %10 oranında işçinin,

  c. 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin işine süreli fesih koşulları (İK m.17) uyarınca ve bir ay içinde, aynı tarihte veya ayrı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Kanımızca işyerindeki işçi sayısına ilişkin hesaplamada işyerindeki işçi niteliği taşıyan tüm çalışanlar dikkate alınmalıdır.

- **Toplu İşçi Çıkarmada Usul**

  İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca iş sözleşmesini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. (İK m.29/1)

Bu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin hangi zaman dilimi içinde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden önce temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz sonuçlarının en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir. Ekleyelim ki, bu toplantıdan bir karar çıkması zorunluluğu bulunmamaktadır. Toplantı 158 sayılı ILO Sözleşmesinin bir gereği olarak bilgi verme ve danışma toplantısıdır.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. Buradaki hüküm doğurur ifadesinin "işlerlik kazanır" şeklinde anlaşılması gerekir. Dolayısıyla fesih bildirimine ilişkin süreler veya peşin ödeme ile fesih söz konusu olduğu takdirde, fesih bildirimi en erken bu tarihte yapılabilir (Aydın, 2010, s. 235 vd.).

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde yeniden işçi almak istediğinde, nitelikleri uygun olan eski işçileri işe çağırır.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi halinde, işveren durumu otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

İşveren, toplu işçi çıkarmayı, İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21.madde hükümlerini ve iş güvencesi uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz. Aksi halde, işçi sözü edilen maddelere göre dava açabilir (İK m.29).

İş Sözleşmesinin Derhal Fesih Yoluyla Sona Ermesi

Derhal fesih, Kanunda öngörülen "haklı sebeplere" dayanarak taraflardan birinin irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdirmesidir. Bu durumda sözleşme, irade beyanının karşı tarafa varması ile derhal bozulmakta ve süreli fesihte olduğu gibi tarafların belli bir süre beklemesine gerek kalmamaktadır. Derhal fesih hakkı, tek taraflı ve yöneltilmesi gerekli, yenilik doğuran bir irade beyanı olmakta; ancak süreli fesihten farklı olarak "*bozucu yenilik doğuran bir hak*" niteliğini taşımaktadır.

Anlaşılacağı gibi, derhal fesihte de karşı tarafa bir bildirim yapılması gerekir. Burada, derhal fesih ya da bildirimsiz fesih denmesinden kasıt herhangi bir bildirim ya da bekleme süresinin bulunmamasıdır.

Derhal fesih, süreli fesihte olduğu gibi sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için değil, aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmeleri için de uygulanabilen bir fesih türüdür. Derhal feshin söz konusu olabilmesi için her şeyden önce belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sürekli bir iş için yapılmış olması gerekir. İş Kanunu'nun belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshiyle ilgili hükümleri (İK m.17, 23, 24, 25, 26), süreksiz işlere uygulanmaz. Söz konusu bu sözleşmelerin feshine ilişkin uyuşmazlıklarda Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır (İK m.10). Bunların dışında, sürekli bir iş için yapılmış bulunan belirli veya belirsiz bir iş sözleşmesinin derhal feshedilebilmesi, sözleşme taraflarından birinin haklı bir nedenin bulunmasına bağlıdır. Diğer bir deyişle, iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla feshedecek taraf, İş Kanunu'nda belirtilen haklı sebeplerden birine dayanmak zorundadır. İşçi açısından bu sebepler, İş Kanunu'nun 24. maddesinde, işveren açısından ise İş Kanunu'nun 25. maddesinde gösterilmiştir.

- **İşçi Açısından Derhal Fesih Sebepleri**

  İş Kanunu'nun 24. maddesinde belirtilen hallerden birinin gerçekleşmesi durumunda işçi, belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal feshedebilir. İşçiye iş sözleşmesini derhal feshetme olanağı veren bu haller; *"Sağlık Sebepleri", "Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri", ve "Zorunlu Sebepler"* şeklinde üç ana grup içersinde toplanmış bulunmaktadır.

Sağlık Sebepleri: İşçi, İş Kanunu madde 24/I'de öngörülen sağlık sebeplerinden birinin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesini derhal fesih hakkını kullanarak sona erdirebilir.

- **İş Sözleşmesinin Konusu Olan İşin Yapılmasının, İşin Niteliğinden Doğan Bir Sebeple İşçinin Sağlığı veya Yaşayışı İçin Tehlikeli Olması (24/I-a)**

  İşçinin böyle bir sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshedebilmesi için, işin niteliğinden doğan bir sebeple işin, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması gerekir. Burada söz konusu olan işin niteliğinden doğma ve işçinin yaşayışı için tehlikeli olma gibi iki hususun mutlaka birlikte gerçekleşmesi şarttır. Aksi halde sağlık sebebine dayalı olarak işçinin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkından söz edilemez. Örnek vermek gerekirse, bir kauçuk fabrikasında kullanılması gereken ilk maddeler yerine, çabuk patlayan veya zehirli gazlar yayan sentetik maddelerin kullanılmaya başlanması halinde işin niteliğinden doğan bir sebeple işin işçinin sağlığı için tehlikeli olması söz konusu olacağından bu durumda işçi dilerse iş sözleşmesini derhal, bildirimsiz feshedilecektir (Saymen ve Ekonomi, 1967, s.100). Ancak uğranılan tehlikeye rağmen iş sözleşmesini feshetmeyen ve tedavi görüp şifa bulduğu da tıbben sabit bulunan bir işçi artık bu nedenle iş sözleşmesini feshedemeyecektir.

Aynı zamanda işin niteliğinden doğan bir sebeple ortaya çıkan durum, işçinin sağlığı veya yaşayışı için değil de başka bir yönden tehlike arz ediyorsa, işçi için derhal fesih hakkından yararlanma söz konusu olamaz.

- **İşçinin Sürekli Olarak Yakından ve Doğrudan Doğruya Buluşup Görüştüğü İşverenin yahut Başka Bir İşçinin Bulaşıcı veya İşçinin İşi ile Bağdaşamayan Bir Hastalığa Tutulması (Mad.24/I-b)**

  İş Kanunu madde 24/I-b'de iki ayrı hususa değinilmiştir. Bunlardan birincisi; işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçinin bulaşıcı hastalığa tutulmuş olması haline ilişkindir. İşçinin böyle bir sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshedebilmesi için bulaşıcı bir hastalığa tutulmuş olan işverenin veya işyerinin başka bir işçisinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü kimseler arasında bulunması gerekir. Eğer bulaşıcı hastalığa tutulan işçi veya işveren, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluştuğu kimseler arasında bulunmuyorsa, işçinin söz konusu sebebe dayalı olarak iş sözleşmesini derhal feshetmesi söz konusu olamaz. Örneğin, polisaj dairesinde çalışan bir işçi, kalıphane dairesinde çalışan bir işçinin bulaşıcı hastalığa tutulmasını iş sözleşmesini feshetmek için bir gerekçe olarak ileri süremez. Yahut ayda yılda bir gördüğü işverenin böyle bir hastalığa tutulması da kuşkusuz işçiye bu fıkradan faydalanabilme olanağı vermez. Kanun bulaşıcı hastalık deyimini kullanmakla beraber bunun niteliği üzerinde durmamıştır. Kanımızca bulaşıcı hastalığın işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlike arz eden bir bulaşıcı hastalık olması gerekir. Bu bakımdan örneğin, nezle gibi bulaşıcı bir hastalığın, sözleşmenin feshi için herhalde haklı bir sebep olmaması gerekir (Erkul ve Karaca, 2004, s.125).

İkinci husus ise işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçinin iş sözleşmesine son verecek olan işçinin işi ile bağdaşamayacak bir hastalığa tutulmasına ilişkindir. Burada görüldüğü üzere bulaşıcı olmayan bir hastalık da iş sözleşmesinin derhal feshi olanağını sağlamaktadır. Ancak böyle bir nedene dayanarak işçinin iş sözleşmesine son verebilmesi için hastalığın işi ile bağdaşmayacak bir nitelik göstermesi gerekir. Hastalığın çirkin, hoş olmayan ya da acayip belirtiler göstermesi -ruhi olanlar da dahil- gibi durumlarda işçiye derhal fesih hakkı tanınacaktır (Çenberci, 1968, s.182). İşçinin bu şekilde bir fesih hakkının doğabilmesi için, işyerindeki herhangi bir işçinin değil, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren yahut başka işçinin böyle bir hastalığa tutulmuş bulunması gerekir.

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri: İşçi, İş Kanunu madde 24/II'de öngörülen hallerden birinin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesini derhal feshi hakkını kullanarak sona erdirebilir. Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, Kanunun 24. maddesinin II. bendinde gösterilen hallerle sınırlanamaz. Zira Kanunun 24. maddesinin II. bendinin ilk cümlesindeki ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ifadesi, söz konusu hallerin Kanunda sayılanlarla sınırlı olmadığını göstermekte ve bu hallere benzer hallerin de uygulamada her zaman göz önüne alınabilmesine olanak sağlamaktadır.

- **İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işverenin işçiyi yanıltması (24/II-a)**

  İşverenin, iş sözleşmesinin yapıldığı sırada ve bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işçiyi yanıltması, işçiye iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi kazandırır. Örneğin, iş sözleşmesinin yapıldığı sırada, işyerinde mevcut son model bir bilgisayarlı pres makinesiyle çalışacağı söylenildiği halde, işçi bu özelliklere uygun olmayan pres makinesiyle çalıştırılıyorsa, iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

- **İşverenin İşçinin veya Ailesi Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Şekilde Sözler Söylemesi veya İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması (24/II-b)**

  İşçiye bu şartlar altında iş sözleşmesini derhal fesih hakkının verilmesi kuşkusuz yerindedir. Burada aile üyeleri deyiminin geniş anlaşılarak aynı çatı altında yaşamayan aile bireylerini de kapsadığının herhalde kabul edilmesi yerinde olur. Cinsel tacizin ise, fıkrada açıkça belirtildiği üzere işçinin bizzat kendisine yapılmış bulunması gerekir.

- **İşverenin İşçiye veya Aile Üyelerinden Birine Karşı Sataşmada Bulunması veya Gözdağı Vermesi yahut İşçiyi veya Ailesi Üyelerinden Birini Kanuna Karşı Davranışa Özendirmesi, Kışkırtması, Sürüklemesi, yahut İşçiye veya Ailesi Üyelerinden Birine Karşı Hapsi Gerektiren Bir Suç İşlemesi yahut İşçi Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız Ağır İsnad veya İthamlarda Bulunması (24/ II-c)**

  İşveren tarafından işçiye veya aile üyelerine karşı bazı davranışları ele alan bu fıkra hükmü açıktır. Söz konusu fıkra hükmüne göre işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi nedenlerinden biri de işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesidir. Hapsi gerektiren bir suç olması koşuluyla, işverenin davranışının mutlaka Türk Ceza Kanunu anlamında suç oluşturması gerekmez. Bu bakımdan söz konusu suçun İş Kanunu'nda ya da bunun dışında genel veya özel kanunlarda yer almasının duruma bir etkisini olamayacağının kabulü gerekir (Erkul ve Karaca, 2004, s.127). İşçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı isnadın da asılsız olması, derhal fesih hakkının kullanılması bakımından esastır.

- **İşçinin Diğer Bir İşçi veya Üçüncü Kişiler Tarafından İşyerinde Cinsel Tacize Uğraması ve Bu Durumu İşverene Bildirmesine Rağmen Gerekli Önlemlerin Alınmaması (24/II-d)**

  İş Kanunu'nun 24/II-d hükmünün uygulanması bir takım hususların birlikte oluşmasına bağlı kalmaktadır. Bu hususları şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

  a. Tacizin işyerinde yapılmış olması: Söz konusu madde hükmüne göre, öncelikle derhal fesih hakkından söz edebilmek için, cinsel tacizin işyerinde yapılmış olması gerekir. Bu bakımdan işyeri dışında yapılan bir cinsel taciz, bu hükmün uygulanmasında dikkate alınamayacaktır.

  b. Tacizde bulunanın işyeri işçisi veya üçüncü bir kişi olması: Üçüncü kişiler; çıraklar, stajyerler vs. gibi işyerinde görevli kişiler olabileceği gibi, işyerinde ziyaretçi olarak bulunan kişiler de olabilir.

  c. Durum kendisine bildirilmesine rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması: Madde gerekçesinde ifade edildiği üzere, buradaki *"gerekli önlemler"* sözü ile anlatılmak istenen, işverenin, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, sözgelimi işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesidir (Erkul ve Karaca, 2004, s.127). bu bakımdan kendisine bildirilmesine rağmen işverenin cinsel tacizde bulunan işçiyi ikaz etmemesi, tacizin niteliğine göre işine son vermemesi, taciz edilen işçiye iş sözleşmesini derhal fesih hakkı verir.

- **İşveren Tarafından İşçinin Ücretinin Kanun Hükümleri veya Sözleşme Şartlarına Uygun Olarak Hesap Edilmemesi veya Ödenmemesi (24/II-e)**

  Aldığı ücretle geçinen bir kimse olan işçi, ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme (iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi) şartları gereğince hesap edilmemesi veya ödenmemesi halinde sözleşmeyi derhal feshedebilecektir. Bu madde çerçevesinde ücretten İş Kanunu'nun 32. maddesi ile 1475 sayılı İş Kanunu'nun bugün de geçerli olan 14. maddesinin 11. fıkrasında düzenlenen hususların anlaşılması gerekir.

- **Ücretin Parça Başına veya İş Tutarı Üzerinden Ödenmesi Kararlaştırılıp da İşveren Tarafından İşçiye Yapabileceği Sayı veya Tutardan Az İş Verildiği Hallerde, Aradaki Ücret Farkı Zaman Esasına Göre Ödenerek İşçinin Eksik Aldığı Ücretin Karşılanmaması, yahut Çalışma Şartlarının Uygulanmaması (24/II-f)**

  İş Kanunu'nun 24/II-f hükmüne göre işçinin derhal fesih hakkından yararlanabilmesi için, işverenin işçiye parça işini eksik yaptırması veya çalışma şartlarını uygulamaması gerekir. Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılmış olmasına rağmen, işveren işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verir (örneğin, yeteri kadar ham maddeyi işçiye sağlayamaması gibi sebeplerle) ve işçinin kendisinin bu eyleminden doğan ücret kaybını zaman esasına göre ücret ödeyerek karşılamazsa, işçi iş sözleşmesine derhal son verebilecektir. Aynı şekilde çalışma şartlarının uygulanmaması da işçiye iş sözleşmesini derhal feshetme olanağını sağlamaktadır.

Zorlayıcı Sebepler: İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda, işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İK m.24/III).

Zorlayıcı sebep, önceden öngörülemeyen ve bu sebeple de önlem alınamayan olaylardır. Örneğin, işyerini su basması, işyerinde yangın çıkması, doğal afetler, işyerinin belediyece kapatılmak istenmesi yahut devletçe işyerine el konulması, hammadde yokluğu ve ödenek yokluğu gibi sebepler, işi bir haftadan fazla durduran zorlayıcı sebepler olarak kabul edilebilir. Buna karşılık işverenin ekonomik sıkıntısı, mevsimlik satışların durması, piyasa durgunluğu, stok fazlalığı, makine ve fırınların revizyonu gibi sebepler ise zorlayıcı sebep olarak kabul edilemez (Centel ve Demircioğlu, 2003, s.191; Sümer, 2003, s.102; Süzek, 1989, s.46-47). Zorlayıcı sebeple işyerinde çalışamayan işçiye, işveren çalışamadığı sürenin ancak bir haftası için yarım gündelik ücret öder (İK m.40).

- **İşveren Açısından Derhal Fesih Sebepleri**

  İşçinin bildirimsiz fesih hakkını düzenleyen İş Kanunu'nun 24. maddesine oldukça benzer bir şekilde, 25. maddesinde de işverenin bildirimsiz fesih hakkı düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen hallerden birinin gerçekleşmesi durumunda işveren, belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal feshedebilir. İşverene iş sözleşmesini derhal feshetme olanağı veren bu haller; *"Sağlık Sebepleri", "Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri", "Zorunlu Sebepler"* ve *"İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın 17. Maddedeki Bildirim Süresini Aşması"* şeklinde dört ana grup içersinde toplanmış bulunmaktadır.

Sağlık Sebepleri: İşveren, İş Kanunu madde 25/I'de öngörülen sağlık sebeplerinden birinin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesini derhal fesih hakkını kullanarak sona erdirebilir.

- **İşçinin Kendi Kastından veya Derli Toplu Olmayan Yaşayışından yahut İşçiye Düşkünlüğünden Doğacak Bir Hastalığa veya Sakatlığa Uğraması Halinde, Bu Sebeple Doğacak Devamsızlığın Ardı Ardına Üç İşgünü veya Bir Ayda Beş İşgününden Fazla Sürmesi (25/I-a)**

  Kendi kasdı veya derli toplu olmayan yaşayışı yahut işçiye düşkünlüğü yüzünden hastalanan veya sakatlanan işçinin, ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla süren bir devamsızlıkta bulunması, işveren açısından sağlık sebeplerine dayalı olarak iş sözleşmesini derhal feshetme nedenidir. Ayrıca işveren, işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde de iş sözleşmesini yine derhal feshedebilir (m. 25/I-a). Bu bakımdan iş sözleşmesinin işveren tarafından derhal feshini gerektiren sağlık sebepleri, işçinin kusuru olup olmamasına göre iki başlık altında incelenebilir:

  a. İşçi kendi kusurundan (yani kendi kasdından, derli toplu olmayan yaşayışından; içkiye düşkünlüğünden) doğan bir hastalığa veya sakatlığa uğrar ve bu sebepten ardı ardına üç işgünü (örneğin; Pazartesi, Salı, Çarşamba vs. şeklinde ardı ardına üç işgünü) veya bir ayda beş işgününden fazla süreyle (örneğin, herhangi bir ayın iş günlerine rastlayan 3., 4., 11., 18., 20. ve 24. günleri) işine gelmezse, bu takdirde işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. İşverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi için söz konusu nedenlere dayalı olarak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla olması gerektiği öngörüldüğüne göre, devamsızlığın üç işgününü veya bir ayda beş işgününü geçmesi gerekir.

b. İşçinin kendi kusurundan (yani kendi kastından, derli toplu olmayan yaşayışından, içkiye düşkünlüğünden) doğmayan hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde, doğum ve gebelik hali hariç, işveren için iş sözleşmesini fesih hakkı işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar (İK m.25/I-a). Doğum ve gebelik hallerinde ise bu süre, 74. maddede düzenlenmiş olan doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta, çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılamayacak sekiz haftalık süreye ilave iki hafta olan kanuni doğum izninden sonra başlayacaktır. İşveren İş Kanunu'nun 74. maddesinde öngörülen kanuni izin süresinden sonra yine Kanun'un 17. maddesindeki bildirim süresini altı hafta geçmesinden sonra kadın işçinin iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirebilecektir.

- **İşçinin Tutulduğu Hastalığın Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olduğu ve İşyerinde Çalışmasında Sakınca Bulunduğunun Sağlık Kurulunca Saptanması Durumu (25/I-b)**

  İşveren, tutulduğu hastalığın tedavi edilmeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanan işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Söz konusu düzenlemeye göre, işverenin işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi için öncelikle işçinin yakalandığı hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması koşulunu aramakta ve yalnızca bu koşulla yetinmemektedir. İkincisi ise, işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olduğunun Sağlık Kurulunca belirlenmesi gerektiği koşuludur. Bu koşullar birlikte gerçekleştiğinde, işveren işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 25. maddesine göre sağlık sebeplerine dayalı olarak derhal feshedebilir.

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri: İşveren, İş Kanunu madde 25/II'de öngörülen hallerden birinin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesini derhal feshi hakkını kullanarak sona erdirebilir. Söz konusu haller şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

- **İş Sözleşmesi Yapıldığı Sırada Bu Sözleşmenin Esaslı Noktalarından Biri İçin Gerekli Vasıflar ve Şartlar Kendisinde Bulunmadığı Halde Bunların Kendisinde Bulunduğunu İleri Sürerek yahut Gerçeğe Uygun Olmayan Bilgiler veya Sözler Söyleyerek İşçinin İşvereni Yanıltması (25/II-a)**

  İşçinin, iş sözleşmesinin yapıldığı sırada ve bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar ve şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması, işverene iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi kazandırır. Örneğin, iş sözleşmesinin yapıldığı sırada iyi bir tornacı olduğunu söyleyerek iş sözleşmesi yapan işçinin işyerinde çalışmaya başladıktan bir süre sonra iyi bir tornacı olmadığı anlaşılırsa, işveren iş sözleşmesinin yapıldığı sırada kendisini yanılttığı için işçinin iş sözleşmesine derhal son verebilir. Ancak işverenin bu fıkradan faydalanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi için, işçinin kendisini iş sözleşmesinin yapıldığı sırada yanıltmış olması gerekir. Söz konusu yanıltma iş sözleşmesinin yapıldığı sırada değil de, daha sonra gerçekleşmişse, işveren söz konusu fıkra hükmüne dayalı olarak işçinin iş sözleşmesini derhal feshedemeyecektir. Ayrıca işverenin derhal feshi hakkından yararlanabilmesi için, söz konusu yanıltmanın sözleşmenin esaslı noktalarından biri için olması gerekir.

- **İşçinin, İşveren yahut Bunların Aile Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarfetmesi veya Davranışlarda Bulunması yahut İşveren Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız İhbar ve İsnadlarda Bulunması (25/II-b)**

  İşverenin veya işverenin aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfeden veya davranışlarda bulunan bir işçi ile işverenin daha fazla birlikte çalışması beklenemeyeceği için, böyle bir durumun gerçekleşmesinin işverene derhal fesih hakkı vereceği açıktır. Söz konusu madde hükmüne göre işverenin derhal feshi hakkının doğabilmesi için, yapılacak asılsız ihbar ve isnadların şeref ve haysiyet kırıcı nitelikte olması gerekir. Başka bir deyişle, ihbarın yalnız asılsız olması yetmez. Aynı zamanda şeref ve haysiyetini kırıcı olması da gerekir.

- **İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması (25/II-c)**

  İşyeri işçilerinden birinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işverene iş sözleşmesini derhal feshi hakkı verir. Görüldüğü üzere, cinsel taciz nedeniyle işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı, işyeri ile sınırlandırılmamıştır. Bu bakımdan işyeri işçilerinden birinin işverenin başka bir işçisine işyeri dışında da cinsel tacizde bulunması işveren açısından iş sözleşmesinin derhal feshini gerektiren bir husustur.

- **İşçinin İşverene yahut Onun Ailesi Üyelerinden Birine yahut İşverenin Başka Bir İşçisine Sataşması veya 84. Maddeye Aykırı Hareket Etmesi (25/-II-d)**

  İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine sataşması, işverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı verir. İşverenin iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi için öncelikle sataşmanın herkese değil işverene yahut onun aile üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine yapılması gerekir. Sataşma dışında, söz konusu madde hükmüne göre işveren İş Kanunu'nun 84. maddesinin a, b ve c bentlerinde gösterilen istisnalar hariç olmak üzere, işçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde alarak gelmesi ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanması halinde de iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

- **İşçinin, İşverenin Güvenini Kötüye Kullanmak, Hırsızlık Yapmak, İşverenin Meslek Sırlarını Ortaya Atmak Gibi Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması (25/II-e)**

  İşçinin iş sözleşmesinden doğan en önemli borçlarından biri olan sadakat borcuna aykırı davranması, başka bir deyişle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde işveren iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirebilir. Görüldüğü üzere, söz konusu fıkrada işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarına işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak şeklinde birkaç örnek verildikten sonra; gibi denilerek bu davranışlara benzer diğer bazı davranışların da doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar arasında sayılabileceği hüküm altına alınmıştır.

SIRA SİZDE 3 İşçinin iş sözleşmesinin derhal feshine neden olabilecek doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlara neler örnek olabilir? Araştırınız.

- **İşçinin, İşyerinde, Yedi Günden Fazla Hapisle Cezalandırılan ve Cezası Ertelenmeyen Bir Suç İşlemesi (25/II-f)**

  İşçinin işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi halinde işveren işçinin iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirebilir. Söz konusu madde hükmüne göre, işverenin işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi için suçun mutlaka işçi tarafından işyerinde işlenmiş olması gereklidir. Ayrıca kararın kesinleşmesi ve işçinin yedi günden fazla hapis cezası alması ve bu hapis cezasının ertelenmemesi gereklidir (Erkul ve Karaca, 2004, s.136).

- **İşçinin İşverenden İzin Almaksızın veya Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın Ardı Ardına İki İşgünü veya Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İşgünü yahut Bir Ayda Üç İşgünü İşine Devam Etmemesi (25/II-g)**

  İşçinin işverenden izin almaksızın veya hastalık, kaza, ölüm gibi haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi işverene iş sözleşmesinin derhal fesih hakkı verir.

- **İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi (25/II-h)**

  İşçi toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliği ile görmeyi taahhüt ettiği işi en iyi şekilde yapmak zorundadır. Zira işçi işe başlamakla taahhüt ettiği işi en iyi şekilde görme borcu altına girmiş bulunmaktadır. İşçi bu borcu, başka bir deyişle yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar ederse işveren iş sözleşmesini derhal fesih yoluna gidebilir. Burada işverenin derhal fesih hakkının doğması, sadece işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri yapmamasına değil, bilakis işçinin ihtar edildiği halde işini yapmamakta ısrar etmesi esasına bağlanmıştır. Bu bakımdan hatırlatıcı ihtar, bu fıkranın uygulanması bakımından önemlidir.

- **İşçinin Kendi İsteği veya Savsaması Yüzünden İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi, İşverenin Malı Olan Veya Malı Olmayıp da Eli Altında Bulunan Makineleri, Tesisatı veya Başka Eşya ve Maddeleri Otuz Günlük Ücretinin Tutarıyla Ödeyemeyecek Derecede Hasara veya Kayba Uğratması (25/II-ı)**

İşçinin, kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücreti ile ödenmeyecek derecede hasara uğratması veya kayba uğratması halinde işveren işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkına sahiptir. Burada iki husus düzenlenmiştir. Bunlardan birincisi, işçinin kendi isteği veya savsaması ile işin güvenliğini tehlikeye düşürmesidir. İşçinin iş güvenliği ile ilgili olarak işyerinde alınmış tedbirlere uymayıp, eldiven giymemesi, baret takmaması, sigara içilmemesi gereken bir yerde sigara içmesi gibi davranışlarda bulunarak kendisinin veya diğer işçilerin güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde, işveren işçinin iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirebilir. İkinci husus ise, işçinin işverenin makinesine, tesisatına veya başka eşya ve maddelerine otuz günlük ücreti ile ödenmeyecek derecede hasara veya kayba uğratmasıdır. İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden verdiği zararlar, işveren yönünden derhal fesih nedenidir. Böyle bir durum olduğunda, işveren işçinin iş sözleşmesini derhal fesih ile sona erdirebilir.

Zorlayıcı Sebepler: İş Kanunu'nun 24. maddesinin III numaralı bendine paralel bir şekilde düzenlenen 25. maddesinin III numaralı bendine göre, işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde işveren işçinin iş sözleşmesine derhal fesih yoluyla sona erdirebilir. Söz konusu bu hükme göre, işverenin derhal feshi hakkını kullanabilmesi için, zorlayıcı sebebin işçinin şahsında gerçekleşmesi gerekir. Örneğin, işçinin evini su basması gibi işçinin şahsında meydana gelen bir sebep işçiyi bir haftadan fazla süreyle işyerinde çalışmaktan alıkoymalıdır.

İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın 17. Maddedeki Bildirim Süresini Aşması: İş Kanunu'nun 25. maddesinin IV numaralı bendi, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması dolayısıyla devamsızlığının 17. maddedeki bildirim süresini aşması halinde işverenin derhal fesih hakkını düzenlemektedir. İşverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı veren bu hükme göre, işveren ancak işçinin iş sözleşmesini devamsızlığın kıdemine uygun düşen iki veya sekiz haftalık bildirim süresini aşması halinde derhal feshedebilecektir. Örneğin, 2 yıllık kıdem süresi olan işçinin tutukluluğunun 6 haftayı aşması halinde işveren derhal fesih hakkını kullanabilir. Kuşkusuz 17. maddede öngörülen bildirim süreleri toplu iş sözleşmesi ile uzatılmışsa, devamsızlığın bu süreleri aşması halinde işveren derhal fesih hakkını kullanabilecektir.

- **Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi**

İş Kanunu'nda derhal fesih hakkı, kullanım süresi bakımından sınırlamaya tabi tutulmuştur. Dolayısıyla sonsuza kadar kullanabilmesi mümkün olmayan bu hakkın, belirli bir süre içerisinde kullanılması gerekir. Derhal fesih hakkını kullanma süresi, iş sözleşmesinin deneme süreli yapılmış olup olmamasına bağlı olarak değişmektedir.

İş sözleşmesi deneme süreli yapılmış ise, "*deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir*" (İK m.15/2). Söz konusu bu hükme göre, deneme süresi içerisinde işçi veya işverenin fesih hakkını kullanma süresi, deneme süresinin devamı ile sınırlandırılmıştır. Başka bir deyişle, deneme süresi ister iki ay ister dört ay olsun, bu süre esnasında işçi veya işveren diledikleri anda iş sözleşmesine derhal son verebilecektir. Bunun için işçi veya işverenin sadece deneme süresini geçirmemeleri yeterlidir. Deneme süresi geçtikten sonra taraflar için iş sözleşmesinin artık İş Kanunu'nun 15. maddesi gereğince bildirimsiz ve tazminatsız feshi söz konusu edilemez. Deneme süresi geçtikten sonra ise, iş sözleşmesi taraflar açısından bağlayıcı olur ve taraflar iş sözleşmesini belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshine ilişkin genel hükümlere göre sona erdirebilirler. Bu bakımdan deneme süresi geçtikten sonra taraflar açısından bağlayıcı olan iş sözleşmesinin bildirim süresini beklemeksizin derhal feshi, ancak İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde gösterilen nedenlerin gerçekleşmesi halinde mümkün olur.

İş Kanunu'nda Kanunun 24 ve 25. maddelerinde gösterilen nedenlerden yalnız ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak yapılan fesihlerde fesih hakkını kullanma süresi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl ile sınırlanmıştır (İK m. 26/1). Buna göre, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü

geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak hemen ekleyelim ki madde gerekçesinde ifade edildiği üzere, özellikle bankacılık alanında yaşanan kötü niyetli davranışlar dikkate alınarak "*işçinin olayda maddî çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz*" (İK m.26/1) hükmü getirilmek suretiyle bu bir yıllık hak düşürücü sürenin bu gibi olaylarda uygulanmaması öngörülmüştür.

İş Kanunu'nun 26. maddesinde öngörülen süreler sadece ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle yapılan fesihler için hüküm ifade eder. Bu nedenle söz konusu süreler, 24. ve 25. maddelerde düzenlenen sağlık sebepleri ve zorlayıcı sebeplere dayanarak yapılacak fesihlerde uygulanmaz. Bu gibi durumlarda, nedenler devam ettiği sürece haklı bozma yetkisinin devam ettiğinin kabul edilmesi gerekir. Bu bakımdan anılan durumlar sona erdikten sonra sözleşmenin artık feshine imkân kalmayacaktır.

Feshi hakkının kullanılması için düzenlenen altı işgünlük ve bir yıllık süreler, hak düşürücü sürelerdir (Çenberci, 1968, s.211). Bu bakımdan hâkim bu süreyi resen göz önünde tutmak zorundadır. Altı işgünü veya bir yıllık süre içersinde fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini feshetmeyen kimse, bu süreler geçtikten sonra artık aynı nedene dayanarak fesih hakkını kullanamaz ve herhangi bir tazminat isteyemez.

- **Derhal Fesih ve İş Güvencesi**

  Daha önce değinildiği üzere, İş Kanunu'nun 24. ve 25'inci maddelerinde gösterilen haklı sebeplerden birinin ortaya çıkması halinde, işçi veya işveren, ortaya çıkan bu haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesine derhal son verebilir. Haklı sebep mevcut değilse, iş sözleşmesine son verildikten sonra ileri sürülen haklı sebebin mevcut olmadığı anlaşılırsa veya haklı bir sebep mevcut olmasına rağmen iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca feshin disiplin kurulundan geçirilmesi gerekirken bu hükme uyulmayarak fesih disiplin kurulu kararına başvurulmadan yapılmışsa, bu durumda iş sözleşmesi haksız olarak feshedilmiş sayılır.

İş Kanunu'nun 25. maddesine dayanarak fesih yapan işverene karşı işçi, feshin 25. maddede düzenlenen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile işveren aleyhine işe iade talebiyle feshin geçerli sebebe dayanması, fesih bildirimine itiraz ve bunun usulü ve geçersiz feshin sonuçlarının düzenlendiği İş Kanunu'nun 18, 20, ve 21. madde hükümlerine göre yargı yoluna başvurma olanağına sahiptir. Ancak önemle belirtelim ki, işçinin işe iade istemi ile İş Kanunu'nun 18. maddesi çerçevesinde dava açabilmesi için, iş güvencesinden yararlanma koşullarını taşıması gerekir. Başka bir deyişle, işçinin en az otuz işçinin çalıştığı işyerinde çalışması, en az altı ay kıdeme sahip olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması ve Kanunda belirtilen işveren vekillerinden olmaması gerekir. Aksi halde, işçinin iş güvencesi kapsamı dışında olması sebebiyle, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışsa bile yasal haklar dışında işe iade talebi söz konusu olamayacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, zaten iş güvencesi hükümlerinden yararlanma olanakları bulunmadığı için bu işçilerin iş sözleşmeleri süresinden önce ve haklı sebep bulunmaksızın fesih edilmiş ise; bu feshin haksız fesih olarak değerlendirilmesi ve bir yıldan fazla çalışan işçiye kıdem tazminatı yanında sözleşme süresinin sonuna kadar hak edilecek paranın tazminata esas tutar şeklinde kabul edilmesi gerekecektir.



Derhal fesih her tür iş sözleşmesi bakımından uygulanabilen bir fesih türü iken, süreli fesih sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanabilen bir fesih türüdür. Derhal fesihte iş sözleşmesi feshin bildirimi anında derhal sona ererken, süreli fesihte iş sözleşmesi feshin bildirimi anında değil, bildirim süresinin sonunda sona erer. Derhal fesih haklı sebebe dayalı olmak zorunda iken, süreli fesih geçerli sebebe dayalı olmak zorundadır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SON BULMASININ HUKUKİ SONUÇLARI

İş sözleşmelerinin sona ermesinin genel sonuçlarını "*kıdem tazminatı ödeme zorunluluğu*" ve "*çalışma belgesi verme zorunluluğu*" şeklinde sıralayabilmek mümkünse de, bu sonuçlara işverenin yükümlülükleri arasında gösterilen ibraname düzenleme de eklenebilir.

Kıdem Tazminatı

Mevzuatımıza ilk kez 1936 tarihinde 3008 sayılı İş Kanunu ile giren kıdem tazminatı müessesi, yürürlüğe girdiği tarihten günümüze değin hukuksal niteliği, ödenme koşulları ve miktarı konusunda sürekli tartışmalara konu olmuştur.

Yakın zamana kadar iş hukukunun temel kaynağı olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun yerini alan 4857 sayılı İş Kanunu eski düzenlemelere göre önemli değişiklikleri içeren yeni hükümler getirmiş; buna rağmen iş hukukunun temel müesseselerinden biri olan "Kıdem Tazminatına" yer vermemiştir. Bugün için kıdem tazminatı bakımından 1475 sayılı eski İş Kanunu'ndaki hükümlerin uygulanmasının sürdürülmesi öngörülmüştür (İK m.120) (Güven ve Aydın, 2010, s.239-240). Başka bir anlatımla, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu kıdem tazminatını düzenlememiş; bu konuda eski 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi yürürlüğünü sürdürmüştür. Bu durum kıdem tazminatını düzenleyen yeni bir kıdem tazminatı fonu kurulana kadar sürecektir.

Tanımı

Hukuksal niteliği konusunda tam bir görüş birliğine varılamamış olsa da, 1475 sayılı İş Kanunu'nun en son 4447 sayılı Kanunla değişik 14. maddesine göre, kıdem tazminatı, *İş Kanunu'na tâbi, asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan hallerden biriyle son bulması halinde, işveren tarafından işçiye ya da ölümü halinde mirasçılarına ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre saptanan paradır*.

Hak Kazanabilme Koşulları

Yapılan bu tanımdan da anlaşılabileceği üzere, kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi, her şeyden önce bazı koşulların gerçekleşmesine bağlıdır. Bu koşullar şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

- **İş Kanunu'na Tâbi Bir İş Sözleşmesi ile Çalışma**

  1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin giriş cümlesinde ifade edildiği üzere, İş Kanunu'na tâbi işçilerin iş sözleşmelerinin Kanunda öngörülen şekilde son bulması halinde işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü ortaya çıkar. Bu bakımdan kıdem tazminatı verilebilmesi için her şeyden önce İş Kanunu'na tâbi bir iş sözleşmesi ile çalışan işçinin varlığı gerekmektedir. Bu nedenle İş Kanunları kapsamında bulunmayan kimselerin, iş sözleşmesi ile çalışsalar dahi kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri mümkün değildir. Aynı şekilde İş Kanunu'nun 10. maddesine göre, çalıştıkları işyeri, İş Kanunu'na tâbi olsa da süreksiz iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar da kıdem tazminatı ödemesinden yararlanamayacaklardır. Zira kıdem tazminatı sadece İş Kanunları kapsamında bulunan işçiler için getirilmiş özel bir düzenlemedir. Ancak Yargıtay, bir kararında bu esastan hareket etmekle birlikte, iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmesinde tarım işçilerine kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin hükmün varlığı halinde bunların da bu haktan yararlanabileceğini kabul etmiştir (Çelik, 210, s.298).

İş Kanunu'nun 14. maddesinde, kıdem tazminatı istenebilmesi açısından belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmeleri arasında bir ayırım yapılmamıştır. Bu bakımdan işçi ister belirli süreli iş sözleşmesi ile isterse belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmış olsun kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Belirli süreli iş sözleşmesi, süresinin sonunda herhangi bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ereceğinden, bu tür sözleşmelerde kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır. Ancak kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan en az bir yıllık çalışma koşuluna uygun olarak, süresi bir yılı aşan bir iş sözleşmesinin işveren tarafından süresinin bitiminden önce haksız olarak feshi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Aynı şekilde, sözleşmenin işçi tarafından 24. maddeye göre haklı nedenle feshi halinde de, sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasına bakılmaksızın kadem tazminatı ödenecektir.

Kıdem tazminatına hak kazanabilme açısından işçinin özel veya kamu kesiminde çalışması arasında da bir ayırım yapılmamıştır. Bu bakımdan işçi ister özel kesimde isterse kamu kesiminde çalışsın kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

SIRA SİZDE 4 İşçi statüsünden memur statüsüne geçirilme hali işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırır mı? Araştırınız.

- **İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sona Ermesi**

  İş sözleşmesi Kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İşçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran, iş sözleşmesinin sona erme halleri şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

İşçinin Ölümü: Kıdem tazminatı almaya hak kazandıran sona erme hallerinden biri ölümdür. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde açıkça ifade edildiği üzere, iş sözleşmesinin işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işverence işçiye kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatı için işçinin ölümünün doğal sebeplerle gerçekleşmiş olması veya kendi yahut başkalarının kusuru ile meydana gelmiş olmasının bir önemi yoktur.

İşçinin ölümü halinde, kıdem tazminatı, kanunda açıkça ifade edildiği üzere, yalnızca kanunî mirasçılara ödenecektir. Kanunun açık hükmü gereği, kıdem tazminatının mansup (atanmış) mirasçıları ödenebilmesi mümkün değildir. Oysa ki işçinin sağlığında hak kazandığı kıdem tazminatını tahsil etmeden ölmesi halinde, kıdem tazminatının miras hukuku kuralları çerçevesinde kanunî-atanmış mirasçı ayırımı yapılmaksızın tüm mirasçılarına ödenmesi herhalde daha uygun olurdu.

İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Nedenlere Dayalı Olarak Sona Erdirildiği Tüm Haller: İş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 24. maddesine göre sağlık sebepleri, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorunlu sebeplerle işçi tarafından haklı nedenle derhal feshedilmesi hallerinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Uymayan Haller Dışında Diğer Sebeplerle Sona Erdirildiği Haller: İş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25. maddesine göre sağlık sebepleri, zorunlu sebepler ve işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle işveren tarafından haklı nedenle derhal sona erdirilmiş olması, işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırır. İş sözleşmesinin işveren tarafından sadece ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerleri nedeniyle derhal sona erdirilmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Hali: İş sözleşmesinin işveren tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirildiği tüm hallerde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Hali: Kural olarak iş sözleşmesinin işçi tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi hali işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin işçi tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirildiği bazı hallerde işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İş sözleşmesi işçi tarafından bildirimli sona erdirilmesine rağmen işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran haller şunlardır:

a. Evlilik: Evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteğiyle iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kadın işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Evlendiği için kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdiren kadın işçiye kıdem tazminatı verilmesini öngören bu düzenleme, 2869 sayılı Kanunla İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle getirilmiştir. Ancak kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini sona erdirmesi gerekir. Başka bir deyişle kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için evlilik sebebiyle iş sözleşmesini sona erdirme hakkı, evlendiği tarihten itibaren işlemeye başlayan bir yıllık bir süre ile sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesini sona erdirme hakkının bir yıl içinde kullanılması gerekir. Aksi takdirde kadın işçinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde öngörülen kıdem tazminatından yararlanabilmesi mümkün değildir Evlilik sebebiyle iş sözleşmesini sona erdirip kıdem tazminatına hak kazanabilmek için çalışmasını sürdürürken kocasından ayrılan kadın işçinin tekrar aynı kişi ile evlenmesi, objektif iyi niyet kurullarıyla bağdaşmaz. Bu durumda kadın işçinin, kıdem tazminatına dair isteğinin kabulüne imkân yoktur. Yargıtay'a göre, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan kadınlar, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi, evlenme halinde kıdem tazminatına hak kazanırlar (Çelik, 2007, s.292).

b. Muvazzaf askerlik: İş sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla sona erdirmesi halinde de, işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İş sözleşmesinin muvazzaf askerlik nedeniyle işçi ya da işveren tarafından feshedilmiş olması, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi bakımından farklılık yaratmaz.

c. Bağlı bulunulan kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme alma: İş sözleşmesini bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla sona erdirmesi halinde, işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Bu gibi durumlarda ödenecek tazminatın hesabında, 1475 sayılı Kanunla 931 sayılı Kanuna göre önemli bir değişiklik getirilmiştir. 931 sayılı İş Kanunu'nda söz konusu durumlara bağlı olarak ödenecek tazminatın hesabında, işçinin sadece İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nun yürürlük tarihi olan 1 Nisan 1950 tarihinden önceki hizmet sürelerinin dikkate alınması öngörülürken, 1475 sayılı İş Kanunu'nda bu sınırlama kaldırılmış, işçi iş sözleşmesini böyle bir amaçla feshetmiş bile olsa, kendisine bütün kıdem süresi için tazminat alma imkânı sağlanmıştır. Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin bu fıkra hükmünden yararlanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu usulüne uygun bir şekilde belgelemesi şarttır (1475 s. İK m.14/3).

d. Yaşlılık aylığı bağlanması için kendi istekleri ile işten ayrılanlar: Yaş dışında, yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılan işçiler de kıdem tazminatı almaya hak kazanır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla eklenen bu hüküm ile sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı tamamlamış ve işten ayrılmış ancak yaş şartı gerçekleşmediği için kendisine yaşlılık aylığı bağlanmamış olan işçilere de kıdem tazminatı talep etme hakkı verilmiştir. Gerek bu durumda, gerek yaşlılık veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla sözleşmenin sona erdirilmesinde işçi tarafından bildirim sürelerine uyularak sözleşmenin feshi söz konusudur. İşçi bildirim süresine uymadan sözleşmeyi feshederse işverene ihbar tazminatı ödeme yükümünde kalacak, ancak kıdem tazminatı hakkını kaybetmeyecektir. Yargıtay'a göre ise, belirtilen nedenlerle sözleşmenin feshinde karşı tarafa bildirim süresi verme zorunluluğu bulunmayıp işveren yararına ihbar tazminatına hükmedilemez (Çelik, 2010, s.307).

İş sözleşmesinin işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıracak şekilde işveren ve kendisi tarafından feshedildiği tüm haller, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde hiçbir tereddüde yer vermeyecek şekilde sınırlı bir biçimde sayılmıştır. Kanunda sınırlı bir biçimde sayılan bu hallerin dışında kalan bir sebeple iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağının toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilmesi mümkün değildir (Akyiğit, 1999, s.242).

- **İşverenin Bir veya Değişik İşyerlerinde Belirli Bir Sürece Çalışmış Olmak**

  İş sözleşmesi kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren işçinin, kıdem tazminatı almaya hak kazanabilmesi için ayrıca, işverenin bir veya değişik işyerlerinde en az bir tam yıllık çalışma kıdemine sahip bulunması gerekir. Başka bir deyişle, kıdem tazminatının söz konusu edilebilmesi için, işçinin işyerinde asgari bir yıl çalışmış bulunması şarttır. İşçinin işyerindeki çalışma kıdemi iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır (1475 s. İK m.14/ 2). Diğer bir ifade ile işçinin işvereninin bir veya değişik işyerlerindeki çalışma süreleri toplanır ve bulunan genel toplam üzerinden işlem yapılır. İşyerindeki kıdemi bir tam yıldan fazla olan işçilere verilecek kıdem tazminatı tutarı, kıdem süresinin uzunluğu ile orantılı olarak artar. Bir tam yıldan az çalışan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz ve bu durumdaki işçiye süre ile orantılı kıdem tazminatı da ödenemez (Çelik, 2010, s.308). Buradaki bir yıllık sürenin fiilen çalışılan değil, 1475 sayılı Kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin istirahat, izin ve diğer haller gibi iş sözleşmesinin askıda kaldığı bütün durumları kapsayacağı açıktır. Yargıtay, işçinin istirahatlı olduğu sürenin makul ölçüyü aştığı takdirde çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan sürelerin toplamı olduğunu öne sürdüğü tam yılın hesabında bu süreleri göz önünde bulundurulamayacağına hükmetmiştir.

SIRA SİZDE 5 İşçi statüsünden sözleşmeli personel statüsüne geçirilme hali işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırır mı? Araştırınız.

Hesaplanması

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, iş sözleşmesini yukarda değinilen belirli biçimlerde feshedilmesi ve sona ermesi hallerinde işçiye işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Yapılan açıklamalar bağlamında kıdem tazminatının hesaplanışında şu formülden yararlanılabilir:

Kıdem Tazminatı = Kıdem Süresi x Günlük Ücret x 30

Kıdem Tazminatı ödenmesine ilişkin bu formüldeki her tam yıl için öngörülen 30 günlük süre, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine arttırılabilir (1475 sayılı İK m.14/12). İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile aksine bir düzenleme yapılmadıkça formüldeki bu rakam daima 30 kalacaktır.

- **Kıdem Süresi**

  Kıdem süresinin hesabında tam yıl esas alınmıştır. Buna göre, işçinin işe başlamasından itibaren işyerinde geçireceği her yıl, başka bir deyişle iş sözleşmesinin hüküm ve gücünü yürüttüğü süre, fiilen çalışmış olup olmadığına bakılmaksızın işçinin kıdeminden sayılarak, kıdem tazminatı ödenmesinde dikkate alınacaktır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin devam süresince işçinin fiilen çalıştığı sürelerle kanunen çalışma süresinden sayılan haller (İK m.66), varsa deneme süresi, münavebeli işlerde işe ara verilen süreler, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshi halinde bildirim süreleri, hafta tatili, genel tatil günleri, yıllık ücretli izin süreleri, hastalık ve ücretli izin gibi durumlara ilişkin süreler de kıdem süresinin hesabında dikkate alınacaktır. Buna karşın işçilerin ücretsiz izin süreleri grev ve lokavtta geçirdiği süreler, mevsimlik çalışmalarda mevsim dışı süreler ile uzun süreli istirahat halleri, uzun süreli tutukluluk halleri, kural olarak çıraklıkta geçen süreler ise kıdem süresinden sayılmamaktadır.

İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır (1475 s. İK m.14/2).

Kıdem tazminatının alacaklısı; işçi (1475 s. İK m.14/1) veya ölümü halinde kanunî mirasçılarıdır (1475 s. İK m. 14/13). Kıdem tazminatının borçlusu ise; normal olarak işçinin işverenidir. Ancak, "işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde, işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden önce işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur". Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere, işyerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli işçinin kıdemini etkilemez. İki işyerinin birleşmesi veya hukukî niteliğinin değişmesini de aynı şekilde değerlendirmek gerekir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmesi söz konusu olamaz (1475 s. İK m.14/8). Bu bakımdan benzer durumlarda kıdem tazminatı alınmış sürelerin hesaba katılmaması gerekir.

Yukarda değinildiği üzere kıdem süresinin hesaplanmasında temel ilke iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları sürelerin toplanmasıdır. Ancak aynı işverenle daha önce yapılmış bulunan iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen bir sebeple son bulmuşsa, bu döneme ilişkin çalışılan süreler, işçinin kıdem tazminatı hesabına katılamaz. Yargıtay'a göre, sadece iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir nedenle feshi halinde değil, işçinin bildirim süresi vererek işten ayrılması ve yeniden işe girmesi halinde de, işçinin kıdemi daha sonraki çalışma döneminde kıdem tazminatına hak kazanarak işten ayrılmasında hesaba katılmaz.

İşçilerin kıdemlerinin iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları sürelerin göz önüne alınarak hesaplanacağını öngören 1475 sayılı İş Kanunun 14.maddesine göre, işçinin kıdem süresi hesaplanırken, farklı işverenlere ait işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesine imkân yoktur. Hatta bir Yargıtay kararında da belirtildiği üzere, "*kıdem tazminatının, daha önceki bir başka özel işveren nezdinde geçen hizmet süresinin birleştirilerek ödenmesini öngören sözleşme hükmü geçersizdir*".

İş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olması sorunu üzerinde durmak istediğimiz bir husus da, kanımızca kabul edilebilir kanuni gerekçeleri olmamakla birlikte, Yargıtay'ın son zamanlarda ısrarla üzerinde durduğu, askerlik süresinin kıdem tazminatının hesabına dahil edilmesine yönelik verdiği kararlardır.

Yargıtay'a göre muvazzaf askerlikte geçen sürenin, ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna borçlanılmış olması koşuluyla kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekmektedir. Bu görüşüyle Yargıtay, Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bir borçlanma ile kıdem süresinin hesabı arasında bir ilişki kurmuş olmaktadır. Bu bakımdan bugünkü uygulamada kıdem süresine, muvazzaf askerlikte geçen ve sosyal güvenlik kurumuna borçlanılan askerlik süresinin de eklenmesi gerekmektedir. Ancak bu ekleme yapılırken, işçinin iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik hizmetine gitmeden önce kıdem tazminatı ödenerek sona ermiş olup olmadığına dikkat edilmesi gerekir. İş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmek suretiyle muvazzaf askerlik hizmetine gitmeden önce sona erdirilmesi durumunda, muvazzaf askerlik süresince taraflar arasında kıdem tazminatı hakkını doğuracak bir iş ilişkisi mevcut olamayacağından, bu sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaması gerekecektir. Başka bir deyişle, iş sözleşmesinin başlamasından önceki muvazzaf askerlik hizmeti döneminin borçlanılması halinde, genel olarak muvazzaf askerlik süresinin kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaması gerekecektir. Oysaki işçi askere kıdem tazminatı almadan gitmiş ve dönüşte işyerinde işe yeniden başlamışsa, muvazzaf askerlik süresinin ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna borçlanılması halinde, işçinin kıdem süresine eklenebilmesi mümkündür. Görüldüğü üzere, muvazzaf askerlik süresinin ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna borçlanılması suretiyle, kıdem süresine eklenebilmesi bakımından kamu kuruluşları ile özel sektör işyerleri arasında bir ayırım yapılmamıştır.

Yargıtay'ın bu hususta değinilenler dışında, borçlanılan muvazzaf askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınarak ödeme yapılmasını, iş sözleşmesinin yaşlılık, malullük veya toptan ödeme alma amacıyla işçi tarafından feshedilmiş olması koşuluna bağlı tutan kararları da mevcuttur. Ancak uygulamada yukarda değinilen şartlar oluşmuşsa, muvazzaf askerlikte geçen sürenin kıdem süresine eklenmesi suretiyle işlem yapılması yerinde olur.

1475 sayılı İş Kanunu'nda belirlenen aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplanması temel ilkesinin daha sonra yapılan değişikliklerde kamu kesiminde çalışanlar yararına sınırlı olarak genişletildiği görülür. Söz konusu genişleme ile, değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin bazı koşullara bağlı olarak, sınırlı bir şekilde birleştirilmesi öngörülmüştür. Hizmet sürelerinin birleştirilebileceği kamu kuruluşları ise, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinde sayılan kurumlarıdır (1475 s. İK m.14/7).

Değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi işinin nasıl yürütüleceği, İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4, 5 ve 6. fıkralarında gösterilmiştir. Söz konusu maddenin 4. fıkrasına göre, aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi, ancak Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre "*yaşlılık veya malûllük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan*" işçiler için söz konusu olabilecektir. Söz konusu fıkra hükmüne göre, sadece Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık, malûllük aylığı veya toptan ödemeye hak kazanma halinde, işyerlerinden ayrılan işçilere bu kamu kuruluşlarında geçirdikleri hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenecektir. Görüldüğü üzere, söz konusu fıkra hükmünden yararlanacak kişinin son çalıştığı kamu kuruluşunda işçi olarak, başka bir deyişle iş sözleşmesine dayanarak çalışmış olması gerekmektedir. Bu durumda işçinin kamu kuruluşlarında daha önce memur statüsünde çalıştığı sürelerin de kıdem süresine eklenerek, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerekecektir. Kuşkusuz değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesinde, işçinin özel sektörde geçirdiği bir süre olsa bile dikkate alınmayacaktır. Değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin

birleştirilmesinde, kamu kuruluşlarında işçinin iş sözleşmesinin daha önce kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz (1475 s. İK m.14/5). Bu bakımdan örneğin, işçi kamu kuruluşlarından birinden istifa ile ayrılıp başka bir kamu kuruluşuna geçmiş olsa, istifa hali kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde işyerinden ayrılma nedeni olduğundan, işçinin hizmet sürelerinin toplanmasında istifa ederek ayrıldığı kurumda geçen hizmet süresinin hesaba alınmasına imkân olmayacaktır. İşçiye kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşunca kıdem tazminatı ödenebilmesi için, iş sözleşmesinin daha önce kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermemiş olması gerekir. Ancak işçi, memur olarak çalışırken istifa ederek işyerinden ayrılmışsa, memur olarak çalıştığı süreye ilişkin kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olamayacağı için, kanımızca istifa ederek ayrılmış olsa bile memurlukta geçen sürelerin hizmet sürelerinin birleştirilmesinde dikkate alınması gerekir.

Kamu kuruluşlarından birinden diğerine geçerken kıdem tazminatı ödenmemesi gerekir. Zira Yargıtay, bu durumlarda iş sözleşmesinin devam ettiğini kabul etmektedir.

Hemen belirtmek gerekir ki, birleştirme sonunda tazminatın T.C. Emekli Sandığına tâbi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malûllük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz (1475 s. İK m.14/6).

- **Günlük Ücret**

  Günlük ücretten ne anlaşılması gerekeceği hususunu açık ve seçik bir biçimde ortaya kayan 1475 sayılı İş Kanunu'na göre, *"kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır"* (1475 s. İK m.14/9). Bu ücret öğretide ve uygulamada öteden beri kabul edildiği gibi brüt ücrettir. Dolayısıyla *"kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 32. maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur"* (1475 s. İK İK m.14/11). Yargıtay'a göre; prim, ikramiye, çocuk ve aile zammı gibi ödemelerle yemek, giyim, sağlık, yakacak, konut, meslek ve vasıta yardımları ile aydınlatma ihtiyaçlarını karşılayan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatlerin, işçiye ödenebilmesi için, sosyal yardım amacıyla ve arızî değil, devamlı olarak sağlanmış olması gerekir. Bu bakımdan arızî nitelikte olan devamlılık göstermeyen doğum, ölüm, evlenme gibi nedenlerle yapılan ödemeler, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Bu nedenle kıdem tazminatı hesabında, Yargıtay tarafından belirtildiği gibi, çalışılan Pazar, ulusal bayram, genel tatil ve yıllık izin ücretleri ile fazla çalışma ücreti, jübile ikramiyesi, sigara molası gibi arızi nitelikte olup devamlılık arz etmeyen bir çalışma karşılığı yapılan ödemeler göz önünde bulundurulmaz. Ayrıca sosyal sigorta primi işveren payı kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, fazla çalışma ücreti, mamul yardımı, tahsil yardımı, işyerinde giyilmek ve kullanılmak üzere verilen iş eşyaları, primler, ücretli izin parası, çalışılan hafta tatili ücreti, yolluk, otel ve ev gideri olarak ödenen paralar, gezici görev ödencesi, belirli sürelerde verilen özendirme ikramiyesi (teşvik ikramiyesi), avans ödemesi gibi arızi nitelikteki ödemelerin, geniş anlamdaki ücret kavramına dahil olmadığından, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağını belirtmiştir (Çelik, 2010, s.326).

Görüldüğü üzere, Yargıtay, söz konusu menfaatlerin işçiye ödenebilmesi için, işçiye bilfiil sağlanmış olması koşulunu da aramaktadır. Buna göre, para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler henüz işçiye sağlanmamışsa, örneğin üç ay sonra sağlanacaksa bu menfaatlerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerekir. "*Parça başı akort götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin bu süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur*" (İK m.14/9). "*Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır*" (1475 s. İK m.14/10). Kanun koyucumuz bu son ifadesiyle görüldüğü üzere, ücretin sabit olmadığı hallerde de kıdem tazminatının işçinin son ücreti üzerinden ödenmesini sağlamaya çalışmaktadır.

Yargıtay'a göre, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak hakların ve ödemelerin bir günlüğe isabet eden miktarlarının bulunmasında, bir yıl içinde ödenmiş olan gerçek miktarların 365'e bölünmesi esasının kabulü gerekir. Böylece bulunan bir günlük üzerinden otuz günlük ücret hesaplanır (Çelik, 2010, s.323-324).

Tavanı

1475 sayılı İş Kanunu'nda, kıdem tazminatı ile ilgili olarak her geçen tam yıl için öngörülen otuz günlük sürenin iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi yararına değiştirilebileceği belirtilmişse de, hemen sonraki hükümde kıdem tazminatı miktarına tavan getirilmiştir. Bu hükümlere göre, Kanunda öngörülen tavanı aşmamak üzere, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile gün sayısı artırılarak her yıl için ödenecek kıdem tazminatı tutarında artış sağlanabilir. Böylece işçilerin tümü ya da eşitlik ilkesini bozmadan belli işçi grupları için otuz günlük süreyi artırıcı anlaşmalar yapılabilir.

1475 sayılı İş Kanuna göre, kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tâbi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez (İK m.14/13). Bu durumda, işçiye bir tam hizmet yılı için ödenecek 30 günlük ücreti tutarındaki kıdem tazminatının miktarı, bir tam hizmet yılı için 30 günlük süre işçi lehine ne kadar arttırılırsa arttırılsın ve işçinin ücreti ne kadar yüksek olursa olsun, en yüksek devlet memuru olan Başbakanlık müsteşarına bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi ile sınırlandırılmıştır. Böyle olmakla birlikte, kıdem tazminatının tavan aşılarak ödenmesi durumuna uygulanabilecek bir yaptırım olmadığından, işveren gerekli gördüğü takdirde tavanı aşan ödeme yapabilecektir. Zira söz konusu yaptırımın öngörüldüğü 1475 sayılı İş Kanunu'nun madde 98/D hükmü 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Başbakanlık müsteşarına bir hizmet yılı ödenecek emeklilik ikramiyesi hesaplanırken değişik adlarla bir takım ödemeler, katsayı, gösterge ve ek göstergeler dikkate alınmaktadır. Buna göre, 01.01.2012 tarihinden itibaren geçerli kıdem tazminatı üst sınırı ₺2.805,04 'dir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara ve sigorta şirketlerine sigorta ettiremez. Kıdem tazminatı tam olarak ve zamanında ödenmez ise, bu nedenle açılacak davada hâkim, gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder (1475 sayılı İK m.14/11).

İş sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatı talep hakkı, Türk Borçlar Kanunu'na göre on yıllık zamanaşımı süresine tabidir (TBK m.146).

Çalışma Belgesi

İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işveren tarafından işten ayrılan işçiye, işinin türünün ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir (İK m.28). Söz konusu madde hükmünde, ilgili belgenin işten ayrılan işçiye verilmesi öngörüldüğüne göre, işçinin işten ayrılış şekli bu belgenin verilip verilmemesinde bir rol oynamayacaktır. Bu bakımdan iş sözleşmesi ister bildirimli fesih suretiyle isterse derhal fesih suretiyle işçi veya işveren tarafından sona erdirilmiş olsun, işveren talep beklemeden, işçinin belli bir işte çalışmış olduğunu tespit amacıyla düzenlenen bu belgeyi işçiye vermek zorundadır.

İşinden ayrılan bir işçiye iki türlü belge verilebilir. Bu belgelerin bir türünde işçinin sadece işinin çeşidinin ne olduğu ve bu işin devam süresi gösterilir ki bu belgelere çalışma belgesi denir. Bonservis denilen ikinci tür çalışma belgesinde ise, yukarıda söylenenlere ek olarak, işçinin iş yerindeki tutumu, çalışması vs. hususlarda da kişisel bilgiler yer alır. İş Kanunu'nun 28. maddesinde işten ayrılan işçiye verilmesi öngörülen işinin türünün ne olduğunu ve süresini gösteren belgenin bonservis olmayıp çalışma belgesi olduğu açıktır. Ancak işveren işçi isterse, bir zorunluluğu olmamakla beraber, kuşkusuz bonservis şeklinde bir çalışma belgesi de verebilir.

İşçinin kolay iş bulmasını sağlayan bu belge ile yeni işveren de kolay bilgi edinme imkânını bulacaktır. Çalışma belgesinde işçinin adı ve soyadı, doğum yeri ve tarihi, yaptığı işin çeşidi ve çalışma süresi gösterilir. Çalışma belgesinde, işçinin isteği üzerine şahsi durumu, davranış ve karakteri ile çalışma durumu da belirtilebilir.

İşveren işçinin istediği bu belgeyi vermekten kaçınamaz. Çalışma belgesinin zamanında verilmemesinden ya da yanlış veya eksik bilgiler içermesinden dolayı ortaya çıkacak zarardan etkilenen işçi veya yeni işveren; eski işverenden, söz konusu zararların tazminini isteyebilecektir. Ayrıca çalışma belgesi, her türlü resim ve harçtan muaftır (İK m.28).

İş Kanunu'nun çalışma belgesi verme zorunluluğunu düzenleyen 28. maddesi, süreksiz işlere uygulanmaz (İK m.10).

İbraname

Çalışma ilişkisinin sona ermesi ile ilgili karşılaşılabilecek bir başka husus da *"ibra"* dır. Günümüzde artık bir usul haline geldiği üzere, işveren işyerinden ayrılan işçiden ücret, ikramiye gibi bütün alacaklarını aldığına ve başka bir alacağının kalmadığına dair ibraname adını taşıyan bir belge almaktadır. Bu belge ile işveren işçi tarafından ibra edilmiş, aklanmış olmaktadır.

İbraname işçinin haklarının işverende kalmadığı ve elde edildiği hususunun işçi tarafından tanındığını gösterir bir belge niteliğini taşımaktadır (Centel, 1992, s.196; Demir, 1999, s. 170, 171; Çelik, 2010, s. 298, 299). Bu belge mahkemelerce de tanınan ve delil niteliği bulunan bir belgedir. Bu bakımdan işverenin işinden ayrılan işçiden bir ibraname alması mutlaka yerinde olacaktır. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta bu belgenin işten ayrılırken düzenlenmesi gereğidir. Yoksa işten ayrılmadan, çalışırken beyaza (boşa) imza ile ya da iradenin sakatlanması suretiyle (hata, hile ya da ikrah ile) alınan bir ibraname hukuken iptal yaptırımına tabi olacaktır. Kuşkusuz böyle bir halin varlığını ispat yükü ise işçide olmaktadır.

İşçi, işverenden herhangi bir alacağı olduğuna veya alacağının kaldığına inanıyorsa, böyle bir belgeyi imzalamayacak ya da ihtirazi kayıt (çekince) koyarak imzalayacaktır. Bu takdirde konulan çekince şerhinin kapsamındaki hususlar açısından ibraname herhangi bir hüküm ifade etmeyecektir. Yargıtay'a göre, "*ihbar ve kıdem tazminatının alındığına dair ibraname imzalanmış olması halinde, artık tazminatların geç ödenmesi sebebiyle faiz talep edilemez*" (İşveren Dergisi, 1996, s.17). Yargıtay'ın bir başka kararına göre de, "*Mahkemece, ücret alacağına karar verilmiş ise de, tarafların iddia ve savunmalarından, fesih tarihinden sonra düzenlenen ve davacı işçinin de altında imzası bulunan ibranamede ücret alacağının alındığı açıklandığından ve ibranamede miktarın gösterilmemiş olması geçersizliğe yol açmadığından davanın reddi gerekir*" (Çimento İşveren Dergisi, 1998, s.63).

Yargıtay birçok kararında, soyut biçimde "*işverenden hiçbir alacağım kalmadı*" ya da "*tüm alacaklarımı aldım*" benzeri ifadeler taşıyan ibranameleri haklı olarak geçerli saymamaktadır. Yüksek Mahkeme ibranamenin geçerli olabilmesi için ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti veya yıllık izin ücreti gibi hakların tek tek; açık ve kesin bir biçimde sıralanmış olarak düzenlenmesini şart koşmaktadır. Bunun dışında Yargıtay, salt miktar içeren ibranamelerin makbuz niteliği taşıdığını ve kısmi ödeme sayıldığını kabul etmektedir (Karademir, 1997, s.11 vd.).

Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesine göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.



Geçerli bir ibranamenin koşulları nelerdir?

Özet

İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin sona erme halleri şu şekilde sıralanabilir:

- Genel Sona Erme Sebepleri
  - Ölüm
  - Tarafların uzlaşması
  - Saptanan sürenin dolması
- Fesih Yoluyla Sona Erdirme
  - Süreli fesih Yoluyla
  - Geçerli sebebe bağlı olarak iş sözleşmesi nin süreli feshi
  - Geçerli sebebe bağlı olmaksızın iş sözleş mesinin süreli feshi
- Derhal fesih
  - İşçi yönünden derhal fesih
  - İşveren yönünden derhal fesih
  - Toplu İşçi Çıkarma

İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin genel sebeplerle sona erme halleri; ölüm, tarafların uzlaşması ve saptanan sürenin (belirli) dolmasıdır. İşçinin ölümü iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren hallerden biridir. Ölüm ile iş sözleşmesi kendiliğinden son bulduğu için işçinin mirasçılarının, işverenin veya herhangi bir kimsenin iş sözleşmesinin son bulduğuna veya feshedildiğine yönelik bildirimde bulunmasına gerek yoktur. İşverenin ölüm hali ise, iş sözleşmesinin sona ermesi açısından işçinin ölümü kadar kesin bir etkiye sahip değildir. İş Kanunu'na göre iş sözleşmesini sona erdiren hallerden bir diğeri ise, tarafların uzlaşmasıdır. Taraflar nasıl diledikleri zaman serbest iradeleri ile iş sözleşmesi yapabiliyorlarsa; yine serbest iradeleriyle ve diledikleri zaman iş sözleşmesini ortadan kaldırabilirler. İş Kanunu'na göre belirli süreli iş sözleşmelerinde saptanan sürenin dolması, sözleşmeyi kendiliğinden sona erdiren hallerden bir diğeridir. Saptanan sürenin dolması durumunda iş sözleşmesinin sona ermesi için taraflardan birinin bildirimine gerek yoktur.

Süreli fesih iş hukukuna özgü bir fesih yöntemidir. Bu yöntemde, iş sözleşmesi taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunduğu anda sona ermemekte, sözleşme belirli bir süre daha geçerliğini sürdürmektedir. Sözleşmenin geçerliliğini korumaya devam ettiği bu süreye, bildirim süresi denir. İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan fesih bildirim süreleri işçinin kıdemine göre değişir. İşçinin kıdemi altı aydan az sürmüş ise, bildirim süresi iki hafta; işçinin kıdemi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş ise, bildirim süresi dört hafta; işçinin kıdemi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş ise bildirim süresi altı hafta ve işçinin kıdemi üç yıldan fazla sürmüş ise bildirim süresi sekiz haftadır. İşçinin kıdemine göre değişen 2-8 haftalık fesih bildirim süreleri asgari olup sözleşmeler ile arttırılabilir (İK m.17/3). İş Kanunu'na göre süreli fesih iş güvencesi kapsamında olan işçiler için geçerli sebebe bağlı olarak iş sözleşmesinin süreli feshi ve iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için ise geçerli sebebe bağlı olmaksızın iş sözleşmesinin süreli fesih olmak üzere ikiye ayrılır. İş güvencesi kapsamında süreli fesihte, feshin geçerli sebebe dayandırılması ve geçersiz sebeple yapılan fesihte işçiye iş güvencesi sağlanması amaçlanmıştır. Bu bakımdan işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesheden işveren, işçinin yeterliliği, davranışları veya işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak ve bunu işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. İş Kanunu'nda iş güvencesinden yararlanma bakımından önemli sınırlandırmalara yer verilmiştir. Nitekim iş güvencesinden süreli fesih yoluyla ve geçerli bir sebebe dayanılmaksızın işten çıkarılan işçilerin tümü değil, işyerinde en az altı ay kıdemi bulunan ve en az otuz işçinin çalıştığı işyerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler yararlanabilmektedir. Ayrıca diğer koşulları sağlamış olsa bile, işletmenin bütününü sevk ve idare etmeye yetkili işveren vekilleri ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri de iş güvencesinin dışında tutulmuştur. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süreli feshinde işverenler bakımından geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu yoktur. Bildirim süresi, iş güvencesi kapsamında süreli fesihteki gibidir.

Kural olarak, fesih işlemi her işçi bakımından tek tek uygulanır. Ancak istisnai olarak işverenlerin toplu işçi çıkarma uygulamasına gittikleri de görülmektedir. İş Kanunu'nun toplu işçi çıkarmayı düzenleyen hükmüne göre, yapılan işçi

çıkarımının toplu işçi çıkarma sayılabilmesinin koşulları şu şekilde sıralanabilir:

- İşyerinde çalışan işçi sayısına göre belirli sayı ve oranda işçinin işine son verilmesi gerekir.
- Kanunda öngörülen sayı ve orandaki işçinin işine süreli fesih koşulları uyarınca ve bir ay içinde son verilmesi gerekir.

Bir aylık süre içinde olmak kaydıyla kanunda öngörülen sayı ve orandaki işçinin iş sözleşmesine aynı tarihte veya ayrı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Derhal fesih, Kanunda öngörülen "haklı sebeplere" dayanarak taraflardan birinin irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdirmesidir. Bu durumda sözleşme, irade beyanının karşı tarafa varması ile derhal bozulmakta ve süreli fesihte olduğu gibi tarafların belli bir süre beklemesine gerek kalmamaktadır. Derhal fesih hakkı, tek taraflı ve yöneltilmesi gerekli, yenilik doğuran bir irade beyanı olmakta; ancak süreli fesihten farklı olarak *"bozucu yenilik doğuran bir hak"* niteliğini taşımaktadır. Derhal fesih sadece süresi belirsiz iş sözleşmeleri için değil, aynı zamanda süresi belirli iş sözleşmeleri için de uygulanabilen bir fesih türüdür. İş sözleşmesini bu yöntemle feshedecek taraf, ilgili maddede belirtilen haklı sebeplerden birine dayanmak zorundadır. İş Kanunu'nda derhal fesih sebepleri işçi yönünden sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler şeklinde madde 24'te; işveren yönünden ise yine sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler şeklinde madde 25'te gösterilmiştir. Ayrıca işveren yönünden söz konusu sebeplere aynı maddede işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması nedeniyl devamsız hali de eklenmiştir. İşçi ve işveren söz konusu haklı sebeplere dayalı olarak bildirim süresini beklemeksizin iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

İş Kanunu'nda iş ilişkilerinin sona ermesine de bir takım hukuki sonuçlar bağlanmıştır. Bunlardan birincisi, İş Kanunu'nda öngörülen koşulları sağlamış olmak kaydıyla işçiye kıdem tazminatı ödeme zorunluluğudur. İkincisi ise işçiye çalışma belgesi verme zorunluluğudur. Bu zorunlulukların dışında iş sözleşmelerinin sona ermesine bağlanan hukuksal sonuçlardan birinin de ibraname düzenlemesi olduğu görülmektedir.

Kıdem tazminatı, İş Kanuna tâbi, asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan hallerden biriyle son bulması halinde, işveren tarafından işçiye ya da ölümü halinde mirasçılarına ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre saptanan paradır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için İş Kanununa tâbi bir iş sözleşmesi ile çalışması, iş sözleşmesinin İş Kanunu'nda öngörülen şekilde sona ermiş olması ve işverenin bir veya değişik işyerlerinde en az bir tam yıllık çalışma kıdemine sahip bulunması gerekmektedir. Söz konusu koşulları sağlayan işçiye, işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işveren tarafından işten ayrılan işçiye verilen, işinin türünün ne olduğunu ve süresini gösteren belgeye çalışma belgesi denir. Çalışma belgesi, çoğunlukla bonservisle karıştırılmaktadır. Bonservis çalışma belgesine benzemekle birlikte, bonserviste çalışma belgesindeki bilgilere ek olarak, işçinin işyerindeki tutumu, çalışması ve benzeri hususlarda kişisel bazı bilgiler de yer alır.

İşverenin işyerinden ayrılan işçiden aldığı, işçinin ücret, ikramiye gibi bütün alacaklarını aldığına ve başka bir alacağının kalmadığına dair belgeye ibraname denir. Bu belge ile işveren işçi tarafından ibra edilmiş, aklanmış olmaktadır. İbraname işçinin haklarının işverende kalmadığı ve elde edildiği hususunun işçi tarafından tanındığını gösterir bir belge niteliğini taşımaktadır. Bu belge mahkemelerce de tanınan ve delil niteliği bulunan bir belgedir. Bu belge herhangi bir şekle tabi değildir. Ancak, yazılı olarak düzenlenmesi ve bir nüshasının da işçiye verilmesi ispat açısından yerinde olur. İşten ayrılan işçiye işveren tarafından verilen, işçinin işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren belgeye çalışma belgesi denir. Bu belge işçinin daha kolay iş bulmasını, yeni işverenin de işçi hakkında daha kolay bilgi edinmesini sağlar.

Kendimizi Sınayalım

1. İş Mahkemesi, süreli feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işveren işçiye mahkeme kararı kesinleşinceye kadar çalıştırılmadığı süre için en çok kaç aylık ücreti ödemekle yükümlüdür?

a. 1

b. 2

c. 4

d. 6

e. 8

2. Sözleşme taraflarının sözleşmeyi sona erdirme yönünden yaptıkları sözleşmeye ne ad verilir?

a. İkale

b. Süreli fesih

c. İhbar

d. Derhal fesih

e. İbra

3. Bir işçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için kıdem süresi **en az** ne kadar olmalıdır?

a. 6 ay

b. 3 ay

c. 1 yıl

d. 5 yıl

e. 10 yıl

4. Aşağıdakilerden hangisi işçinin bildirim sürelerine ilişkin ücretinin üç katı tutarındaki tazminattır?

a. Kıdem tazminatı

b. Destekten yoksun kalma tazminatı

c. İhbar tazminatı

d. Kötüniyet tazminatı

e. Manevi tazminat

5. İş Kanunu'na göre süreli fesih halinde bildirim süreleri içersinde kullanılan yeni iş arama izninin süresi ne kadardır?

a. Günde en az 30 dakika

b. Günde en çok 1 saat

c. Günde en az 2 saat

d. Haftada en az 1 gün

e. Haftada en çok 2 gün

6. İş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesheden; ancak bildirim süresine uymayan tarafın diğer tarafa ödeyeceğe tazminata ne ad verilir?

a. Kıdem tazminatı

b. Kötüniyet tazminatı

c. İhbar tazminatı

d. Destekten yoksun kalma tazminatı

e. Manevi tazminat

7. İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda işveren işçiye ne kadar süre yarım günlük ücreti ödemek zorundadır?

a. 3 gün

b. 1 hafta

c. 15 gün

d. 1 ay

e. 45 gün

8. Kıdem tazminatı Türk İş Hukukunda ilk kez hangi kanunla düzenlenmiştir?

a. 3008 sayılı İş Kanunu

b. 5953 sayılı Basın İş Kanunu

c. 854 sayılı Deniz İş Kanunu

d. 931 sayılı İş Kanunu

e. 1475 sayılı İş Kanunu

9. Kıdem tazminatının geç ödenmesi halinde, geç ödenen tutara uygulanacak faiz oranı hangisidir?

a. Mevduata uygulanan en yüksek faiz

b. Kredilere uygulanan en yüksek faiz

c. Dövize uygulanan en yüksek faiz

d. Kanuni faiz

e. Ticari faiz

10. Kıdem tazminatı alacaklarında zamanaşımı süresi ne kadardır?

a. 3 ay

b. 6 ay

c. 1 yıl

d. 5 yıl

e. 10 yıl

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. c Yanıtınız yanlış ise "İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

2. a Yanıtınız yanlış ise "Tarafların Uzlaşması" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

3. a Yanıtınız yanlış ise "İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

4. d Yanıtınız yanlış ise "İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

5. c Yanıtınız yanlış ise "İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

6. c Yanıtınız yanlış ise "İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

7. b Yanıtınız yanlış ise "İş Sözlemesinin Derhal Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

8. a Yanıtınız yanlış ise "Kıdem Tazminatı" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

9. a Yanıtınız yanlış ise "Kıdem Tazminatı" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

10. e Yanıtınız yanlış ise "Kıdem Tazminatı" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplere örnek vermek gerekirse;

- Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma,
- Gösterdiği niteliklerde beklenenden daha düşük performansa sahip olma,
- İşe yoğunlaşmanın giderek azalması,
- İşe yatkın olmama, öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği sayılabilir.

İşçinin davranışlarından doğan sebeplere örnek vermek gerekirse;

- İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak,
- İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek,
- Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak,
- İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde,
- İşin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak sayılabilir.

Sıra Sizde 2

Herhangi bir işçi ile işveren arasında iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlığa "*bireysel iş uyuşmazlığı*" denir. İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü bireysel iş uyuşmazlıklarının çözüm yeri, İş Mahkemeleri Kanunu ile kurulmuş bulunan iş mahkemeleridir. İş mahkemelerinin olmadığı yerlerde, iş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıklar için genel yetkili mahkemeler olan asliye hukuk mahkemelerine başvurulur. Yapılan açıklamalardan da anlaşılabileceği üzere, iş mahkemeleri iş ilişkilerinden doğan bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalara baktığı gibi, 5018 sayılı Kanuna göre sendikaların açacakları ve bu sıfatla aleyhlerine açılacak hukuk davalarına; İşçi Sigortaları Kurumu (bugün Sosyal Güvenlik Kurumu) ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakarlar.

Sıra Sizde 3

İşçinin; mazeret uydurarak izin alıp maça gitmesi, revir defterinde ve fişlerde tahrifat yapması, işverene ait topraklara göz dikerek ondan haksız yere istifade sağlamak istemesi, yoklamayı imzalayıp kendisini o gün işe gelmiş gibi gösterdikten sonra işyerinden ayrılması, görevi bekçilik olduğu halde görev esnasında uyuması, gece işyerine hayat kadını getirmesi, işveren adına satın alma işlerini yürütürken kendi evinin ihtiyacı için almış olduğu maddeleri şirket hesabına yazdırması, işverene verilmek üzere emanet aldığı hediye paketini arkadaşları ile paylaşması, işverene karşı toplu hareket ve protesto eyleminde bulunması, mesai saati içerisinde uyumayı alışkanlık haline getirmesi, işverenin bilgisi dışında aynı işkolunda faaliyette

bulunan başka bir firmanın işini yapması, ödenmesi gereken bir çeki geç yatırması, imza taklit ederek belge düzenlemesi iş sözleşmesinin derhal feshini gerektiren doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlara örnek verilebilir.

Sıra Sizde 4

İş Kanunu'nda işçi statüsünden memur statüsüne geçirilme halinde kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceğine ilişkin bir hüküm yoktur. Yargıtay'ın bu konuya ilişkin vermiş olduğu kararlarda da bir tutarlılık söz konusu değildir. Nitekim Yargıtay 1983 yılında verdiği bir kararda, işçi statüsünden memur statüsüne geçirilmiş bir kimseye kıdem tazminatı ödenmesine karar vermişken, daha sonra verdiği birçok kararda ise yasal düzenleme ile memur statüsüne geçirilen işçinin sözleşmeyi feshetmeyerek memur statüsünde çalışmasını sürdürmesi halinde kıdem tazminatı hakkının doğmadığını, ancak eski kıdeminin memur statüsünde değerlendirilebileceğini kabul etmiştir. Yine Yargıtay bir kararında da iş sözleşmesi feshedilen işçinin, kısa bir süre sonra memur olarak işe girmesi durumunda, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanması gerektiğine hükmetmiştir.

Sıra Sizde 5

Yargıtay, hangi nedenle olursa olsun, işçi sözleşmeli personel statüsüne geçirilmişse, sözleşmeli personel statüsüne geçtiği tarihte iş sözleşmesinin feshinin ve kıdem tazminatı hakkının doğumunun gerçekleştiğine, zamanaşımı süresinin başlangıcına da bu tarihin esas alınması gerektiğine karar vermiştir. Buna karşın Yargıtay'a göre işçi kendi isteği ile sözleşmeli personel statüsüne geçmişse, önceki dönem için kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Sıra Sizde 6

İbraname işçinin haklarının işverende kalmadığı ve elde edildiği hususunun işçi tarafından tanındığını gösterir bir belge niteliğini taşımaktadır. Bu belge mahkemelerce de tanınan ve delil niteliği bulunan bir belgedir. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta, bu belgenin işten ayrılırken düzenlenmesi gereğidir. Yoksa işten ayrılmadan, çalışırken beyaza (boşa) imza ile ya da iradenin sakatlanması suretiyle (hata, hile ya da ikrah ile) alınan bir ibraname hukuken iptal yaptırımına tabi olacaktır. Yargıtay birçok kararında, soyut biçimde "*işverenden hiçbir alacağım kalmadı*" ya da "*tüm alacaklarımı aldım*" benzeri ifadeler taşıyan ibranameleri haklı olarak geçerli saymamaktadır. İbranamede yapılan tüm ödemelerin ayrıntılı biçimde yer alması gerekir. Önemle belirtelim ki, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Yararlanılan Kaynaklar

Akyiğit, E. (2003). **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku,** (3. Basım), Ankara: Seçkin Yayınları.

Aydın, U. (2005). Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, **A.Can Tuncay'a Armağan,** İstanbul.

Aydın, U. (2004). "İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi", **Çimento İşveren Dergisi,** C.18, S.3, Mayıs 2004.

Centel, T. (1992). **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku,** C.1, İstanbul.

Centel, T. ve Demircioğlu, M. (2003). **İş Hukuku,** (9. Baskı), İstanbul:

Çankaya, O. G., Günay, C. İ. ve Göktaş, S. (2005). **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları,** Ankara: Yetkin Yayınları.

Çelik N. (2010). **İş Hukuku Dersleri,** (Yenilenmiş 23. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

Çenberci, M. (1968). **İş Kanunu Şerhi,** Ankara.

Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1998.

Demir, F. (1999). **İş Güvencesi Hukuku,** B.2, İzmir.

Ekmekçi, Ö. (2002). "4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine", **Mercek,** S.28, Ekim 2002.

Ekonomi, M. (2003). "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", **Çimento İşveren Dergisi Özel Eki**, Mart, 2003.

Erkul, İ ve Karaca, N. G. (2004). **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması,** Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Güven, E. ve Aydın U. (2010). **Bireysel İş Hukuku,** (Yenilenmiş 3. Baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi.

İşveren Dergisi, Haziran 1996.

Karademir, D. (1997). Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları, **Çimento İşveren Dergisi,** Mart, 1997.

Saymen, F. H. (1965). **Türk İş Hukuku,** İstanbul.

Saymen, F. H. ve Ekonomi, M. (1967). **Türk İş Hukuku Dersleri,** İstanbul: Teksir.

Sümer, H. H. (2003). **İş Hukuku,** Konya: Mimoza Yayınları.

Süzek, S. (1989). **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi,** Ankara.

Süzek, S. (2011). **İş Hukuku,** (Yenilenmiş 7. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

Şahlanan, F. (2006). İş Güvencesinin Genel Esasları ve İşçinin Feshe Karşı Korunması, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları,** 1.Baskı, İstanbul: Legal Yayınları.

Taşkent, S. (2003). İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi, **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Seminer Notları,** Çeşme.

Başvurulabilecek İnternet Kaynakları

http://www.calisma.gov.tr

http:// www.turkis.ogr.tr

http://www.disk.ogr.tr

http://www.hakis.ogr.tr

5

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikaların kurulması ve yönetilmesini açıklayabilecek,
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na sendikaya üye olabilmenin koşullarını, sendika üyeliğinden doğan hakları ve borçları sıralayıp açıklayabilecek,
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika üyeliğinin devamı ve askıya alınması halleri ile sendika üyeliğinin sona erme hallerini sıralayıp açıklayabilecek,
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikaların faaliyetleri, mali yapısı ve denetimlerini açıklayabilecek,
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikaların faaliyetlerinin durdurulması ve sona erme hallerini sıralayıp açıklayabilecek

bilgi ve becerilere sahip olabilirsiniz.

Anahtar Kavramlar

- Sendika
- Konfederasyon
- Sendika Kurucusu
- Sendika Yöneticisi
- İşyeri Sendika Temsilcisi
- Sendikaya Üye Olma Hakkı
- Sendika Üyeliğinin Kazanılması
- Sendika Üyelik Hakları ve Borçları
- Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi
- Sendika Üyeliği Güvencesi
- Sendika Üyelik Hakları ve Borçları
- Sendikaların Faaliyetleri
- Sendikaların Gelirleri ve Giderleri
- Sendikaların Denetimi
- Sendikaların Sona Ermesi

İçindekiler

- Giriş
- Sendikal Kuruluşların Kurulması ve Yönetilmesi
- Sendika Üyeliği ve Güvencesi
- Sendikal Kuruluşlarin Faaliyetleri, Mali Yapısı ve Denetimleri
- Sendikal Kuruluşların Sona Ermesi ve Mallarının Devri

Sendikal Örgütlenme, Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri

GİRİŞ

12 Eylül 1980 tarihinde ihtilal olmuş, 1960 İhtilalinde olduğu gibi askeriye yönetime el koymuştur. 1970–1980 yılları arasında yaşanan toplumsal, siyasal ve ekonomik olaylara tepki olarak doğan 1980 İhtilali ile sendikal faaliyetler askıya alınmış, mevcut sendikalar kapatılmış ve uygulaması süren grevler yasaklanmıştır. Bu uygulama, "Geçiş Dönemi" olarak adlandırılan bu 3 yıllık süre boyunca devam etmiştir. 1982 Anayasası'nın (AY) hazırlanıp 1983 yılında Anayasaya uygun olarak 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar yürürlüğe girmesi ile kolektif iş ilişkileri açısından yeni bir dönem başlamıştır.

1961 Anayasası'nda olduğu gibi, 1982 Anayasası'nda da, bütün çalışanların sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın 51. maddesinde çalışanların ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahip oldukları ifade edilirken, Anayasa'nın 53. ve 54. maddelerinde ise işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahip oldukları belirtilmektedir. Anayasa'nın 51. madde hükmüne dayanılarak yürürlüğe konulan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda (SK) olduğu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'yla da işçi ve işveren sendikalarının kuruluşu, yönetilmesi, faaliyetleri ve sona ermeleri ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Bu ünitede 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre öncelikle sendika türleri ve kurulma koşulları, kuruculuk koşulları ve kuruluş işlemleri işçi ve işveren kuruluşları için ayrı ayrı ele alınıp incelenecek, daha sonra sendikaların yönetilmesi çerçevesinde sendika organları, sendikal kuruluş yöneticiliği ve işçi kuruluşu yöneticiliği güvencesi, işyeri sendika temsilciliği ve güvencesi konularına değinilecektir. Sendikal örgütlenme konusunda verilen bilgileri sendika üyeliğine ilişkin verilen bilgiler izleyecek ve bu kapsamda öncelikle hem işçi ve hem de işverenler açısından sendikaya üye olma hakkı ve sendika üyeliğinin kazanılması koşulları ele alınıp incelendikten sonra üyelikten doğan hak ve borçlar, üye olma yasağı, sendika üyeliğinin devamı ve askıya alınması, üyeliğin sona ermesi ve üyelik güvencesi konuları üzerinde durulacaktır. Son olarak, bu ünitede sendikaların serbest olan faaliyetleri ile birlikte yasak olan faaliyetleri, sendikaların mali yapısı ve denetimleri, sendikaların faaliyetlerinin durdurulması ve sona ermesi ve sona ermeye bağlanan hukuksal sonuçlar üzerinde durulacaktır.

SENDİKAL KURULUŞLARIN KURULMASI VE YÖNETİLMESİ

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre sendikal Kuruluşların kurulması, *"Kuruluş Türleri ve Kurulma Koşulları", "Kuruculuk Koşulları"* ve *"Kuruluş İşlemleri"* şeklinde üç başlık altında; sendikaların yönetilmesi ise, "*Sendikal Kuruluşların Organları"*, "*Sendikal Kuruluşlarda Yöneticilik ve Temsilcilik" ve " Sendikal Kuruluşların Tutacakları Defter ve Kayıtlar"* olmak üzere üç başlık altında incelenebilir:

Sendikal Kuruluşların Kurulması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre sendikaların kurulması, *"Kuruluş Türleri ve Kurulma Koşulları", "Kuruculuk Koşulları"* ve *"Kuruluş İşlemleri"* şeklinde üç başlık altında incelenebilir:

Sendikal Kuruluş Türleri ve Kurulma Koşulları

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri çerçevesinde sendika türleri ile ve sendika ve konfederasyonların kurulma koşullarını ayrıntılı bir şekilde incelenebilir.

- **Sendika**

  Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre; sendika, "İşçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip" kuruluşlardır (STİSK m.2). Yapılan bu tanım, hem işçi ve hem de işveren sendikaları için ortak kullanılmaktadır. Sendikalar işçiler tarafından meydana getirilirse işçi sendikaları, işverenler tarafından meydana getirilirse işveren sendikaları adını alırlar. Bu şekilde Sendikalar Kanunu'na göre yapılan işçi ve işveren sendikası ayırımına, ayrıca 25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na göre, kamu görevlileri sendikaları da eklenebilir.

İşçi Sendikası: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre "*işçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve bu işkolundaki işyerlerinde çalışan en az yedi işçi tarafından kurulur*" (STİSK m.3). Madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, ülkemizde işçi sendikaları ancak,

- İşkolu esasına göre,
- Bir işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından ve
- En az yedi işçinin bir araya gelmesi ile

kurulabilmektedir.

Güçlü sendikacılık için gerekli ortamın sağlanabilmesi amacıyla 2821 Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da işçi sendikalarının işkolu esasına dayalı olarak kurulabileceği hükme bağlanmıştır. Söz konusu düzenleme ile benimsenen işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi uyarınca, yerel ve bölgesel düzeyde işçi sendikaları kurulabilmesi mümkün olmadığı gibi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi açık bir şekilde ifade edilmiş olmasa da, meslek ve işyeri esasına göre işçi sendikası kurulabilmesi de mümkün değildir (Esener, 1978, s.302; Çelik, 2010, s.442-443; Ekonomi, 1991, s.37-49; Süral, 1994, s.45).

İşkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi uyarınca işçi sendikaları, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. maddesinde ve *bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde* gösterilen belirli bir işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulabilecektir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. maddesinde Kanuna ekli olduğu ifade edilen cetvelde, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60. maddesinde 28 adet olarak belirlenmiş olan işkolu sayısının 20'ye indirildiği görülmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre işçi ve işveren sendikalarının kurulabileceği işkolları sırasıyla: Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık; Gıda sanayi; Madencilik ve taş ocakları; Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç; Dokuma, hazır giyim ve deri; Ağaç ve kâğıt; İletişim; Basın, yayın ve gazetecilik; Banka, finans ve sigorta; Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar; Çimento, toprak ve cam; Metal; İnşaat; Enerji; Taşımacılık; Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk; Sağlık ve sosyal hizmetler; Konaklama ve eğlence işleri; Savunma ve güvenlik; Genel işlerdir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. maddesine göre, bir işyerinin gireceği işkolu o işyerinde yürütülen esas işin niteliğine göre belirlenir ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır. Buna göre örneğin, batarya üreten bir fabrikada çalışan aşçı ancak o işyerinin tabi olduğu metal işkolunda kurulmuş bulunan bir sendikaya üye olabilecektir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5. maddesine göre bir işyerinin girdiği işkolunun saptanması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılır ve Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmi Gazetede yayımlar. İşkolu tespit kararlarına Resmi Gazetede yayımından itibaren 15 gün içinde ilgililerce itiraz edilebilir. Söz konusu itirazın işyerinin kurulu bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede yapılması gerekir. Madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, itiraz için öngörülen 15 günlük süre hak düşürücü süredir ve hâkimce resen dikkate alınır. İşkolu tespit kararlarına itirazda bulunulan mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin karara bağlar.

İşveren Sendikası: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre *"işveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve bu işkolundaki en az yedi işveren tarafından kurulur"* (STİSK m.3). Madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, ülkemizde işveren sendikaları ancak,

- İşkolu esasına göre,
- Bir işkolundaki işverenler tarafından ve
- En az yedi işverenin bir araya gelmesi ile

kurulabilmektedir. İşçi sendikaları gibi işveren sendikaları için de geçerli olanişkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi uyarınca, işveren sendikalarının da meslek ve işyeri esasına göre veya yerel ve bölgesel düzeyde kurulabilmesi mümkün değildir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçi sendikalarında olduğu gibi, bir işkolunda birden çok işveren sendikasının kurulabilmesine olanak tanımaktadır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçi sendikalarına paralel bir düzenleme ile işveren sendikalarının da işkolu esasına göre bir işkolunda ve bu işkolundaki işverenler tarafından kurulabileceğini belirtmekle birlikte, kamu işverenleri açısından bu kurula bir istisna getirmiştir. Sendikalar Kanunu kamu işveren sendikaları için aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulma ve aynı işkolunda faaliyette bulunma koşulunu aramamaktadır (STİSK m.3). Getirilen bu düzenleme, işveren sendikalarının kuruluş koşulları açısından özel kesim ile kamu kesimi arasında bir ayırım yaratmaktadır.



Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre işveren sendikaları işkolu esasına göre bir işkolunda ve bu işkolundaki işverenler tarafından kurulabilmekte iken, kamu işveren sendikaları farklı işkolunda faaliyette bulunan işverenler tarafından kurulabilmektedir. Getirilen bu düzenleme, işveren sendikalarının kuruluş koşulları açısından özel kesim ile kamu kesimi arasında bir ayırım yaratmaktadır.



Sendikal kuruluş ilkelerini araştırarak işkolu esasına dayalı sendikal kuruluş ilkesi ile karşılaştırınız.

Kamu Görevlileri Sendikası: Ülkemizde kamu görevlilerine 1965 yılında tanınan ve 1971 yılında kaldırılan sendikalaşma hakkı, 1982 Anayasası'nda da düzenlenmemiştir. Ancak 1992 yılında Türkiye'nin 151 sayılı *"Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesine İlişkin"* ILO sözleşmesini onaylaması ile bu alanda yeni bir dönem başlamıştır. 1995 yılında Anayasa'nın 53. maddesine bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmıştır ve buna uygun olarak 12.6.1997 tarihinde 657 Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan değişiklikle de devlet memurlarının sendikalar ve üst kuruluşlar kurabileceği ve bunlara üye olabileceği düzenlenmiştir (DMK. m.22). Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan değişikliğe rağmen, 25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılıncaya kadar, kamu görevlileri sendikaları hukuki dayanaktan yoksun kalmıştır. Söz konusu Kanun ile kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro ve pozisyonunda daimi suretle çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerine işkoluna (hizmet koluna) göre sendikalaşma hakkı tanınmıştır. Ayrıca kamu görevlilerinin

kuracakları sendikaların kuruluş işlemleri, sendika tüzüğü, organlar ve organların görevleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na paralel bir biçimde düzenlenmiştir. Ancak kamu görevlileri sendikalarına grev hakkı tanınmamıştır.



Kamu görevlileri sendikaları hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için Mesut Gülmez'in TODAİE tarafından basılmış olan "*Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 788'den 4688'e: 1926-2001"*(Ankara, 2002) kitabına bakabilirsiniz.

- **Konfederasyon**

  2821 sayılı Sendikalar Kanunu gibi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre de işçi ve işverenlerin kurabileceği tek sendikal üst kuruluş konfederasyondur. Konfederasyon, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun tanımlar başlığını taşıyan 2. maddesinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre konfederasyon, "*Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip*" kuruluşlardır. Yapılan bu tanım bağlamında, konfederasyon kavramının unsurları;

  - Farklı işkollarında faaliyet gösteren en az beş sendikanın bir araya gelmesi,
  - Tüzel kişi olması,
  - Kuruluş olması,

şeklinde sıralanabilir.

Hem işçi ve hem de işveren konfederasyonları için getirilmiş bu ortak tanıma göre konfederasyonların kurulabilmesi için;

- En az beş sendikanın bir araya gelmesi,
- Bu sendikaların değişik işkollarından olması gerekir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerinden anlaşılabileceği üzere, konfederasyonlar işçi sendikaları tarafından meydana getirilirse işçi konfederasyonları, işveren sendikaları tarafından meydana getirilirse işveren konfederasyonu adını alırlar.



Sendikal üst kuruluşları araştırarak, konfederasyon ile karşılaştırınız.



Örgütlenme biçimine göre sendikalar hakkında www.egitimsen istanbul7.org/union_index.php?category_code=1254006815&union_code=1254007260 adresini ziyaret edebilirsiniz.

Kuruculuk Koşulları

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre, sendika kurucularının öncelikle işçi sendikası kurucusu ise işçi niteliğine, işveren sendikası kurucusu ise işveren niteliğine sahip olması gerekir (STİSK m.2, 3).Bu genel koşula ilaveten sendika kurucularının Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 6.maddesinde öngörülen sendika kurucularında aranan niteliklere de sahip olması gerekir. Söz konusu madde hükmüne göre sendika kurucularının; "*Fiil ehliyetine sahip olmaları, sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmaları, Türk Ceza Kanunu'nun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, ediminin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyetlerinin bulunmaması*" gerekir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendika kurucularında aranılan nitelikler arasında "Türk vatandaşı olmak ve Türkçe okur-yazar olmak" koşullarına yer verildiği halde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş

Sözleşmesi Kanunu'nun 6. madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, sendika kurucu olabilmek için Türk vatandaşı olmaya ve Türkçe-okur-yazar olmaya gerek kalmamıştır (Demir, 2005, s.330; Tuncay, 2010, s.43).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçi ve işverenler arasında, kuruculuk koşulları yönünden herhangi bir ayırım yapılmamakla birlikte, işveren sendikası kurucuları açısından yalnızca işverenin tüzel kişi olması hali için özel bir düzenleme getirilmiştir (STİSK m.6/2). Buna göre, sendika kurucusu işverenin gerçek kişi olması durumunda, işçi sendikası kurucuları için aranan ve yukarıda sıralanan koşullardan, sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma koşulu hariç, bütün koşullar işveren için de aranacaktır (Erkul, 1991, s.74; Eyrenci, 1984, s.63; Şahlanan, 1995, s.42). Sendika kurucusunun işveren vekili olması durumunda ise, işveren vekillerinin de işverenler için aranan koşullara sahip olması gerekir (Çelik, 2010, s.448). İşveren sendikasının kurucusu tüzel kişi ise, aynı koşullar sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma koşulu hariç tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişi için de aranacaktır.

Kuruluş İşlemleri

Gerek Anayasanın 51. maddesinde ve gerekse Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 3. maddesinde hükme bağlandığı üzere işçi ve işveren sendikalarının ve konfederasyonların kurulması serbest ve isteğe bağlıdır. Bu özelliğe bağlı olarak sendikanın kurulabilmesi için herhangi bir makamdan izin ya da ruhsat alınmasına gerek olmadığı gibi, devlet dahil hiç kimsenin bir sendikanın kurulması veya kurulmaması konusunda emir vermesi veya baskıda bulunması da söz konusu olamaz.Ayrıca işçi ve işverenler aynı işkolunda ayrı ayrı ve diledikleri sayıda kendi sendikalarını serbestçe kurabilirler.



Sendikal Kuruluş Sistemleri konusunda ayrıntılı bilgi için Turhan Esener'in "*İş Hukuku*" (Ankara,1978) kitabına bakabilirsiniz.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, sendika ve konfederasyonların kurulması yalnızca, hazırlanan tüzüğün, kanunda gösterilen diğer belgelerle birlikte sendika ve konfederasyonun merkezinin bulunduğu ilin valiliğine bir dilekçe ile verilmesi koşuluna bağlıdır (STİSK m.7). Bu bakımdan bir sendika ve konfederasyonun kurulabilmesi için kurucuların, öncelikle bir tüzük hazırlamaları gerekir.

Tüzük, tüzel kişinin iç örgütünü ve çalışmasını düzenleyen objektif bir hukuk kaynağıdır. Bu bakımdan sendika tüzüğü, sendikanın anayasası olarak da adlandırılmaktadır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyon tüzüğünün yazılı olması gerekmektedir (STİSK m.7, 8). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 7. maddesine göre, sendika ve konfederasyon tüzüğünün veya Kanunda gösterilen diğer belgelerin içerdikleri bilgiler Kanuna aykırı olmamalıdır. Ayrıca sendika ve konfederasyon tüzüklerinde aşağıdaki hususların yer alması gerekir (STİSK m.8):

a. "Adı, merkezi ve adresi
b. Amacı
c. Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu
d. Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri
e. Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları
f. Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerinin oy kullanmaları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları
g. Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları

h. Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği

i. Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar

j. Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar

- İç denetim usulleri
- Tüzüğün değiştirilme usulleri

k. Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli

l. Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri".

Sendika ya da konfederasyonun tüzel kişilik kazanabilmesi için sendika kurucuları Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun öngördüğü koşullara uygun şekilde hazırladıkları tüzüğü, sendika merkezinin bulunduğu ilin valiliğine bir dilekçe ile vermek zorundadırlar. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 7. maddesine göre, kurucuların vereceği dilekçeye sendika ya da konfederasyon tüzüğü yanında, sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları, üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararlarının eklenmesi gerekir.

Tüzük ve diğer belgelerin ilgili valiliğe verilmesi ile birlikte sendika ya da konfederasyon tüzel kişilik kazanır. Valiliğe, kurulan kuruluşu sadece kayıt ve tescil görevi düşmektedir. Yapılan incelemede dilekçeye ekli tüzük ve belgelerde ya da içindeki bilgilerde kanuna aykırılık olsa bile valilikçe sendika ya da konfederasyonun tüzel kişilik kazanmasına engel olunamaz. Çünkü tüzükle birlikte diğer belgelerin valiliğe verilmesi ile sendika ya da konfederasyon tüzel kişilik kazanmaktadır. Ancak tüzük ve belgeler ile içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının saptanması ya da Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi halinde Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir (SK m.7/3).

Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir(SK m.7/4).

Sendika ve konfederasyonun tüzel kişilik kazanmasından sonra Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder (SK m.7/2). Tüzük değişikliklerinin de tüzükler gibi aynı şekilde valilikçe ilan edilmesi gerekir.

Sendikal Kuruluşların Yönetilmesi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre sendikal kuruluşların yönetilmesi, *"Sendikal Kuruluşların Organları",* "*Sendikal Kuruluşlarda Yöneticilik ve Temsilcilik"* ve *"Sendikal Kuruluşların Tutacakları Defter ve Kayıtlar"* olmak üzere üç başlık altında incelenebilir:

Sendikal Kuruluşların Organları

Sendikal kuruluş organı; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun öngördüğü görev ve işleri yerine getirmekle yükümlü, bir veya birkaç kişiden meydana gelen oluşumdur. Diğer tüzel kişiler gibi hak ehliyetine sahip olan sendikalar, fiil ehliyetlerini ancak organları vasıtasıyla kullanabilme olanağına sahiptirler.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikaların organları; "*Zorunlu Organlar*" ve "*İsteğe Bağlı (İhtiyari) Organlar*" olmak üzere iki grupta incelenebilir (SK m.9/1, 2). Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; *"Genel Kurul", "Yönetim Kurulu", "Denetleme Kurulu"* ve "*Disiplin Kurulu"* dur. Sendikalar Kanunu'nda isteğe bağlı organların neler olduğu belirtilmemiş, sadece sendikaların ihtiyaca göre başka organlar da kurabileceği hüküm altına alınmıştır (SK m.9/2). İsteğe bağlı organların kurulması zorunlu olmayıp, sendika ve konfederasyonların isteğine bağlıdır. Uygulamada en sık karşılaşılan isteğe bağlı organlar; başkanlar kurulu, onur kurulu, temsilciler kurulu, araştırma kurulu ve eğitim kurumudur.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikaların iç örgütlerini diledikleri biçimde düzenleyebilme özgürlüğü olarak ifade edilen kolektif sendika özgürlüğünün bir gereği olarak sayı ve nitelik sınırlaması yapılmaksızın ihtiyaca göre oluşturulabilen isteğe bağlı organlara, zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez (STİSK m.9/2). Ayrıca isteğe bağlı organların görev ve yetkilerinin sendika tüzüğünde belirtilmesi de gereklidir (Erkul, 1991, s.141-145).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları, "*Genel Kurul*" ve "*Genel Kurul Dışındaki Organlar*" (Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu)şeklinde iki başlık altında ele alınarak incelenebilir.

- **Genel Kurul**

  Genel Kurulun Oluşumu: Genel Kurul; sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların en üst düzeyde yetkiye sahip zorunlu organıdır (Sümer, 2009, s.410). İlke olarak sendika ve konfederasyonların genel kurulu üyelerden oluşur. Ancak sendikal kuruluşların ve özellikle sendikaların çok sayıda üyeyi çatısı altında toplayabilen kuruluşlar olmalarına bağlı olarak bütün üyelerin bir araya getirilerek genel kurulun yapılabilmesi güç ve çoğu zaman da olanaksızdır. Bu nedenle 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da genel kurulların üyelerinin seçecekleri delegelerle yapılabilmesine olanak tanınmıştır. Nitekim Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 10. maddesinin birinci fıkrasında sendika ve konfederasyonların genel kurullarının tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşabileceği hüküm altına alınmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre de ilke olarak delegeleri üye seçmekle birlikte, sendika ve konfederasyon ile şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılabilmektedir (STİSK m.10/1).

Delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder. Delege seçiminin usul ve esasları sendika ve konfederasyonların tüzüğü ile belirlenir. Ancak tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz (STİSK m.10/2, 3).

Genel Kurulun Toplanma Biçimi ve Zamanı: Sendika ve konfederasyon genel kurulları; "*İlk Genel Kurul*", "*Olağan Genel Kurul*" ve "*Olağanüstü Genel Kurul*" olmak üzere üç değişik biçimde toplanabilir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulu, tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren başlayarak altı ay içinde yapılır (STİSKm.12/1).

Olağan Genel Kurul en geç dört yılda bir toplanır. Söz konusu hükümden de anlaşılabileceği üzere, olağan genel kurulun dört yıldan daha kısa bir süre içinde toplanması da mümkündür. Dolayısıyla tüzüklereolağan genel kurulun daha kısa bir süre içinde toplanmasına ilişkin hükümler konulabilir (STİSKm.12/2). İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden on beş gün önce genel kurula katılacaklara gönderilir (STİSK m.12/3).

Olağanüstü genel kurul ise, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde ya da genel kurul üye veya delegelerin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı

aydan az bir süre kalması halinde olağanüstü genel kurula gidilemez. Ancak isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır (STİSKm.12/4).

Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır (STİSKm.12/5).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun genel kurulun toplantı zamanına ilişkin hükümlerine aykıra hareket eden sendika ve konfederasyon veya şube yönetim kuruluna mahkeme kararıyla işten el çektirilir. Söz konusu işten el çektirme, sendika ve konfederasyon üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme kararıyla olur. Mahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar sendika ve konfederasyonu yönetmekle görevli olmak üzere Türk Medeni Kanunu hükümleri uyarınca bir veya üç kayyım tayin eder (STİSK m.12/6).

Genel Kurulun Toplantı ve Karar Yeter Sayıları: Genel kurulların toplantı yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğu başka bir deyişle yarısından bir fazlasıdır. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı da belirlenebilir. İlk toplantıda bu yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılır. İkinci toplantıya katılanların sayısı ise üye veya delege tamsayısının üçte birinden az olamaz (STİSK m.13/1). Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez (STİSK m.13/2).

Her üye ya da delegenin genel kurulda bir oy hakkı vardır. Ayrıca delegelerle toplanan genel kurullarda delege olmayanlar, üyelerle toplanan genel kurullarda ise üye olmayanlar yeter sayının hesabında dikkate alınmazlar ve oy kullanamazlar.

Genel kurulun karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hallerinde karar yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur.

Genel Kurulun Görev ve Yetkileri: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre genel kurulların başlıca görev ve yetkileri şu şekilde sıralanabilir (STİSK m.11):

a. "Organların seçimi

b. Tüzük değişikliği

c. Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi

d. Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi

e. Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası

f. Bütçenin kabulü

g. Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi

h. Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi

i. Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme

j. Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi

k. Birleşme veya katılma

l. Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme

m. Kuruluşun feshi

n. Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama".

Söz konusu görev ve yetkileri dikkate alındığında, genel kurul "sendika-içi demokrasinin yaşandığı yer" olarak ifade edilebilir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendikaların görevleri belirlenirken sendika şube genel kurulları açısından bir ayırım yapılarak, sendika şube genel kurullarının görevleri; organların seçimi, yönetim ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi, yönetim ve denetleme kurulunun ibrası ve mevzuatta veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemlerin yerine getirilmesi ve başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması ile sınırlandırılmıştır (STİSK m.11/2).

Genel Kurulda Yapılacak Seçimler: Genel kurulda yapılacak seçimler, uyulacak esaslar ve seçimlere itiraz yönünden şöyle incelenebilir:

- **Genel Kurulda Yapılacak Seçimlerde Uyulacak Esaslar**

  Genel Kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır (STİSK m.14/1).

Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili sendika ve konfederasyona veya şubeye verir. İlgili sendika ve konfederasyon onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi üç gündür. İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacak itirazlar, en geç iki gün içinde incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak ilgili sendika ve konfederasyon veya şubeye gönderilir (STİSK m.14/2, 3, 4).

Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye belirleyerek seçim sandık kurulunu oluşturur. Seçim sandık kurulu yedek başkan ve üyeleri de aynı şekilde belirlenir. Seçim sandık kurulu, seçimlerin yapılması ve oyların sayımı ile görevlidir. Seçimlerde aday olanların listeleri, başkanlık divanınca düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanlığına mühürlenmek üzere verilir. Listede adı bulunanlar, resmi kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanır. Oy, sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösten ve seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır. Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit ediler ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulur. Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir nüshası ile birlikte üç ay süreyle saklanmak üzere yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçim sonuçları anılan başkanlık tarafından derhal ilan edilir ve ilgili sendika ve konfederasyon veya şubesine bildirilir (STİSK m.14/5, 6, 7, 8, 9).

Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılır. Seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre ilgili kuruluşça ücret ödenir (STİSK m.14/10 ve 11).

Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri de, genel kurulda yapılan delege seçimi gibi üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır (STİSK m.16/1).

- **Seçimlere İtiraz**

  Genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, genel kurul seçimlerinde uyulması gereken esasların

düzenlendiği Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 14. Maddesine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili sendika ve konfederasyon veya şubesine bildirir (STİSK m.15/1).

Bakanlık veya sendika ve konfederasyon ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göer iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi halinde Yargıtay'ca on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır. Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar sendika ve konfederasyonu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler (STİSK m.15/2 ve 3).

Genel kurulda yapılan delege seçimlerine itiraz gibi, genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine de itiraz edilebilir. Seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak bu itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi halinde ise, seçimler, on beş gün içinde yenilenir (STİSK m.16/2).

- **Genel Kurul Dışındaki Organlar:**

Daha önce değinildiği üzere, zorunlu organ olan genel kurul dışındaki organlar yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Bilindiği üzere yönetim kurulu; sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların yürütme organıdır. Denetleme kurulu sendika içi denetim organı niteliğindedir.Sendikanın zorunlu organlarından disiplin kurulu ise, sendika ve konfederasyonun disiplin işlerinden sorumlu organıdır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndan farklı olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bu organların oluşumu, toplantı ve karar yeter sayıları ve görev ve yetkileri ayrıntılı bir şekilde düzenlenmemiş, sadece organlara ait ortak hükümlere yer verilmekle yetinilmiştir.

Sendika ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarının üyelerini genel kurul seçmektedir (STİSK m.11). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun organlara ilişkin ortak hükümlere yer verdiği 9. maddesine göre, sendikaların genel kurul dışındaki organları en az üç en çok dokuz üyeden; konfederasyonların yönetim kurulları en az beş en çok yirmi iki üyeden; şubelerin genel kurul dışındaki kurulları ise en az üç en çok beş üyeden oluşur. Bütün zorunlu organlarda olduğu gibi, genel kurul dışındaki organlara genel kurul tarafından asil üye sayısı kadar yedek üye de seçilmesi gerekir (STİSK m.9/1).

Sendika veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre adayların; Kanunun 6. maddesinde öngörülen sendika kurucularında aranan koşulları sağlamış olması gerekir. Bu koşullara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, ilgili kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir (STİSK m.9/3).

Sendika ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarına seçilen üyelerin ad ve soyadları ile açılan ve kapatılan şubeler, ilgili valiliğe bildirilir ve vali genel kurul dışındaki organlara seçilen üyelerin listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; genel kurul dışındaki organların üye listesini on beş gün içinde resmi internet sitesinde ilan eder (STİSK m.9/4).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre genel kurul dışındaki organların toplantı zamanı ve yeter sayısının sendika veya konfederasyon tüzüğünde gösterilmesi gerekir. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, genel kurul dışındaki organlar için toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğudur. Genel kurul dışındaki organların karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (STİSK m.9/son).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen üyelerin görevlerini sona erdiren kendiliğinden sona erme halleri sayılmıştır. Genel kurul dışındaki zorunlu organların üyelerinin görevlerini sona erdiren bu haller şunlardır (STİSK m.9/6 ve 6):

- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 6. maddesinde sayılan zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından biri ile mahkum olma,
- Milletvekili veya belediye başkanı seçilme.

Sendikal Kuruluşlarda Yöneticilik ve Temsilcilik

Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre sendikal kuruluşlarda yöneticilik ve temsilcilik, "*Sendikal Kuruluş Yöneticiliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi*" ve "*İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi*" olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

- **Sendikal Kuruluş Yöneticiliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi**

  Sendikal Kuruluş Yöneticiliği: 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun uygulanmasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşıdıkları halde (SK m.9/5), 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sadece yönetim kurulu üyeleri yönetici kabul edilmiştir. Zira Kanunun 2. Maddesinde açıkça ifade edildiği üzere, yönetici sendikal kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleridir (STİSK, m.2/1-i).

İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçi sendika ve konfederasyonu yöneticilerinin bu görevleri nedeniyle güç duruma düşmelerini önlemek amacıyla yöneticiliği bir takım özel hükümlerle güvence altına almış bulunmaktadır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "İş kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi" başlığını taşıyan 23. maddesine göre, işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır (STİSK m.23/1).

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir 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 (STİSK m.23/2).

Yöneticilik görevi sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek dışında başka bir nedenle sona eren yöneticinin işe başvurması halinde de işveren tarafından kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. Ayrıca işçinin iş kanunlarından doğan hakları da saklıdır (STİSK m.23/3).

- **İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi**

  İşyeri Sendika Temsilciliği: İşçi sendikaları işyerlerinde temsilcileri aracılığıyla temsil edilirler. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da bu temsilciler, işyeri sendika temsilcisi olarak ifade edilmiştir. İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için öncelikle temsilci tayin edilecek işyerinin işçisi olmak gerekir (Taşkent, 1993, s.259). Zira Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesinde ifade edildiği üzere, işyeri sendika temsilcisi ilgili sendikaca işyerinde çalışılan üyeler arasından atanır.

Sendikalar Kanunu'na göre her işçi sendikasının işyerine sendika temsilcisi atama yetkisi yoktur. İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya aittir. Yetkili sendika, işyerindeki işçi sayısına bağlı olarak, o işyerinde çalışan üyeleri arasından sendika temsilcisi atayabilir. Buna göre yetkili sendika; "*işyerinde çalışan işçi sayısı 50'ya kadar ise en çok 1 temsilci, işyerinde çalışan işçi sayısı 51-100 arasında ise en çok 2 temsilci, 101-500 arasında ise en çok 3 temsilci, 501-1000 arasında ise en çok 4 temsilci, 1001-2000 arasında ise en çok 6 temsilci ve işçi sayısı*

2000'den fazla ise en çok 8 temsilci" atayabilir. Yetkili sendikaca atanan işyeri sendika temsilcilerinin kimlikleri on beş gün içinde işverene bildirilir. Atanan işyeri sendika temsilcilerinden biri, baş temsilci olarak görevlendirilebilir (STİSK m.27/1).

Sendikalar Kanunu'na göre işyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisinin işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla işyeri ile sınırlı kalmak kaydı ile yerine getirmeleri gereken görevler; "*işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve İş Kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak*"tır (STİSK m.27/3).İşyerlerinde işyeri sendika temsilcilerine bu görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkan verecek kolaylıkların sağlanması gerekir (STİSK m.27/4).

İşyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik süresinin, sendika tüzüğünde gösterilmesi gerekir. Tüzükte öngörülen temsilcilik süresi toplu iş sözleşmesinden kısa ise tayin olunan temsilcinin görevi tüzükte belirtilen sürenin geçmesiyle sona erer. Tüzükte gösterilen süre toplu iş sözleşmesi süresinden uzun ise, temsilcinin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. Nitekim Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesinde de temsilcilerin görevinin, sendikanın yetkisi süresince devam ettiği açık bir şekilde vurgulanmıştır. Bu bakımdan işyeri sendika temsilciliği görevini sona erdiren ilk sebep, işyeri sendika temsilcisi atamaya yetkili sendikanın yetkisini kaybetmesidir. Temsilcilik görevini sona erdiren diğer sebepler ise; temsilcinin sendika üyeliğinin sona ermesi, sendikanın işyeri sendika temsilcisini görevden alması ya da temsilcinin kendi isteğiyle görevden ayrılması ve temsilcinin başka bir işyerine geçmesi halleridir.

İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işyeri sendika temsilcilerinin bu görevleri nedeniyle güç duruma düşmelerini önlemek amacıyla işyeri sendika temsilciliğini bir takım özel hükümlerle güvence altına almış bulunmaktadır. İşyeri sendika temsilcisi, öncelikle işyeri işçisi olduğu için işçi sendikası üyeliğine ilişkin güvenceden yararlanır. Temsilcilik güvencesi ise, işyeri sendika temsilcilerine feshe karşı koruma sağladığı gibi, iş koşulları ve işyeri değişikliğine karşı bir koruma sağlamaktadır.

- **Feshe Karşı Korunma**

  İşyeri sendika temsilcisine ilişkin getirilen özel bir güvenceden biri, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedilememesidir. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işinden haklı bir neden olmaksızın çıkarıldığını düşünen temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır (STİSK m.24/1). Dava kimin tarafından açılmış olursa olsun basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir (STİSK m.24/2).

Mahkeme feshin haklı nedene dayandığına karar verirse, feshin geçerliliği başka bir deyişle işverenin dayandığı sebebin haklılığı onaylanmış olur. Ancak mahkeme feshin geçerli nedene dayanmadığına karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş sözleşmesi hiç bozulmamış kabul edilir. Mahkemenin feshin geçersizliğine yönelik kararı, temsilcinin işe iadesi anlamını taşır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre böyle bir durumda, başka bir deyişle mahkeme tarafından temsilcinin işine iadesine karar verilmesi halinde, fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır (STİSK m.24/3).

- **İş Koşulları ve İşyeri Değişikliğine Karşı Korunma**

  Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesi ile işyeri sendika temsilcilerine ilişkin olarak getirilen bir diğer güvence de, işyeri ya da iş değişikliğinde işyeri sendika temsilcisinin rızasının alınması zorunluluğudur. Bu bakımdan işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızası olmadıkça,

işveren işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremeyeceği gibi, işinde de esaslı bir tarzda değişiklik yapamayacaktır. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılacaktır (STİSK m.24/4). Söz konusu bu düzenleme ile işverenin tek yanlı olarak işyeri sendika temsilcisinin sıfatını ve güvencesini ortadan kaldırmaya yönelik girişimleri engellenmek istenmiştir (Eyrenci, 1984, s.162).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işyeri sendika temsilcileri için öngörülen feshe karşı, iş koşulları ve işyeri değişikliğine karşı korunma sağlayan güvence hükümlerinden, işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler de yararlanır (STİSK m.24/5).

Sendikaların Tutacakları Defter ve Kayıtlar

Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde sendikalarca tutulması ve düzenlenmesi zorunlu defter ve kayıtlar gösterilmiştir. Buna göre sendikalarda tutulması ve düzenlenmesi zorunlu defter ve kayıtlar;

a. Üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri
b. Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri
c. Gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri
d. Aidat kayıtları, yevmiye ve envanter defterleri ile defterikebir
e. Gelirlere ilişkin kayıt ve defterlerdir (STİSK m.30/1).

Vergi Usul Kanunu'na göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir. Sendikal kuruluşların tutmak zorunda oldukları dosya, üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri, defter ve kayıtlar ile bunların tutulmasındaki usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir (STİSK m.30/2, 3).

SENDİKA ÜYELİĞİ VE GÜVENCESİ

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre, sendika üyeliği ve güvencesi *"Sendika Üyeliği", "Sendika Üyeliği Güvencesi"* ve *"Konfederasyon ve Uluslararası Kuruluşlara Üyelik, Katılma ve Birleşme"* olmak üzere üç başlık altında incelenebilir:

Sendika Üyeliği

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre sendika üyeliği, *"Üye Olma Hakkı", "Üyeliğin Kazanılması", "Üyelikten Doğan Hak ve Borçlar", "Üyeliğin Devamı ve Askıya Alınması"* ve *"Üyeliğin Sona Ermesi"* olmak üzere altı başlık altında incelenebilir.

Üye Olma Hakkı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, sendikaya üye olma hakkı, işçi ve işveren sendikaları açısından ayrı ayrı incelenebilir:

- **İşçi Sendikasına Üye Olma Hakkı**

  İşçi sendikalarına üye olma, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sayılan kişilerin hakkıdır (STİSK m.17/1). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir (STİSK m.2/3). Söz konusu hükme göre, "*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*" Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından da işçidir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler dışında, ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de işçi sayılır. Ancak madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, iş sözleşmesi dışındaki diğer sözleşme türlerine dayalı olarak çalışanların Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından işçi sayılabilmesi için yaptıkları işi ücret karşılığı ve bağımsız olarak yapmaları ve mesleki faaliyet olarak yürütmeleri gerekmektedir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, bu kişiler işçi sayıldıkları için işçi sendikasına üye olabileceklerdir.

İşçi sayıldıkları için işçi sendikasına üye olma hakkına sahip bu kişilerin, işçi sendikasına üye olabilmeleri başka bir deyişle üye olma hakkını kullanabilmeleri için Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre on beş yaşını doldurmuş olmaları gerekir (Aktay, 1993, s.47).

- **İşveren Sendikasına Üye Olma Hakkı**

  İşveren sendikalarına üye olma, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren sayılanların hakkıdır (STİSK m. 17/2). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir (STİSK m.2/3). Söz konusu hükme göre, "*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*" Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından da işverendir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da işveren vekillerinin Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı hüküm altına alınmıştır (STİSK m.2/2). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren sayılan bu kişiler şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

İşçi Çalıştıran Gerçek veya Tüzel Kişiler yahut Tüzel Kişiliği Olmayan Kamu Kuruluşları: 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da işçi tanımına bağlı olarak işveren kavramının da geniş tutulduğu söylenebilir. Buna göre, bir iş sözleşmesine göre iş yaptıranların dışında, taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre ücret karşılığı iş yaptıranlar da işveren olarak işveren sendikasına üye olma hakkına sahip olacaklardır. Ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndaki gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre de, işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerin yanında bakanlıklar gibi tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları da işveren sayılmıştır. Böylece kamu kesiminde işveren sendikalarının kurulmasını kolaylaştırmaya dönük politika göz ardı edilmemiştir.

İşveren Vekilleri: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, *"İşveren adına işletmenin bütününü yönetenlere"* işveren vekili denir (STİSK m.2/1-e). İşveren vekilleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulanması bakımından işveren sayılırlar (STİSK m.2/2). Dolayısıyla 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre de işveren sendikalarına işverenler ile birlikte işveren vekillerinin de üye olabilme olanağı bulunmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndaki gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da işveren vekili tanımı, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki işveren vekili tanımından daha dar kapsamlıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre *"işyerinde işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler"* işveren vekili sayılmakta iken, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre ancak *"işletmenin bütününü yöneten kişi"* işveren vekili sayılmaktadır. Örnek vermek gerekirse; bir otomobil fabrikasında fabrika müdürü, personel, üretim, finansman müdürleri yada şefleri ve ustabaşılar 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren vekili sayılabilecekleri halde, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işletmenin bütününü yönetmedikleri için işveren vekili sayılamayacaklardır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından yalnızca otomobil fabrikasının bütününü yöneten genel müdür işveren vekili olarak işveren sayılacak ve bu sıfatla işveren sendikasına üye olabilecektir.



4857 sayılı İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından işveren vekili kavramını inceleyerek karşılaştırınız.

Daha önce değinildiği üzere, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına, işveren sayılanlar ise işveren sendikalarına üye olabilirler. Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersizdir (STİSK m.17/3).

Görüldüğü gibi 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gibi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'da işçi ve işverenlerin aynı sendikaya üye olmalarını sınırlandırmıştır. Sendikalar Kanunu anlamında işçi sayılanlar işçi sendikalarına, işveren sayılanlar ise işveren sendikalarına üye olabilirler. Aynı şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na benzer şekilde işçi ve işverenlerin sendikaya üye olmaları belirli bir işkolu çerçevesinde

sınırlandırılmıştır. İşçiler ancak üyelik için başvurdukları sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışıyorlarsa bu sendikaya üye olabileceklerdir. İşverenler ise, kendilerine ait işyerlerinin faaliyet alanındaki işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabileceklerdir. Yine belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'da bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçilerin de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecekleri hüküm altına alınmıştır (STİSK m.17/4).

Üyeliğin Kazanılması

İlke olarak işçi ve işveren sendikalarına üye olma hakkına sahip olan herkes sendika üyeliğini kazanabilir. Ancak üyeliğin kazanılabilmesi için yalnızca sendikaya üye olma hakkına sahip olmak yeterli değildir. Bunun yanında sendika üyeliğinin kazanılabilmesi, bir takım koşulların sağlanmış olması ile birlikte bazı işlemlerin yapılmış olmasına bağlıdır. Nitekim Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17.maddesinde belirtildiği üzere, sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır (STİSK m.17/5). Söz konusu bu hükme göre usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecek olan (STİSK m.19/son) üyeliğinin kazanılmasının koşulları şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

- **Üyelik Başvurusunda Bulunma**

  Yukarıdaki madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, sendika üyeliğinin kazanılabilmesinin ilk koşulu, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunmaktır. Ancak sendika üyeliğinin kazanılabilmesi için üyelik başvurusunda bulunma yalnız başına yeterli bir koşul değildir. Aynı zamanda sendika yetkili organı tarafından üyeliğin kabulü gerekir.

- **Sendika Yetkili Organı Tarafından Üyeliğin Kabulü**

  Sendikaya üye olma hakkına sahip olan bir kimsenin sendika üyeliği sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulüne bağlıdır. Söz konusu yetkili organ çoğu zaman sendika yönetim kuruludur. Sendika yetkili kurulu üyelik istemini kabul edip etmemekte serbesttir (Aktay, 1993, s.53; Güven ve Aydın, 2002, s.187). Üyelik başvurusu üzerine sendikanın yetkili organı olumlu veya olumsuz kararını en çok otuz gün içinde vermek zorundadır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde, üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Sendika üyelik istemini kabul etmediği takdirde, haklı sebebini istem sahibine bildirmesi gerekir. Kendisine haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçi, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkına sahiptir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde sendika üyeliği red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır (STİSK m. 17/5).



2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre sendika üyeliği için aranan üye kayıt fişinin notere tasdik ettirilmesi koşuluna 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nunda yer verilmemiştir. 6356 sayılı Kanunda sendika üyelik başvurusunun e-Devlet kapısı üzerinden yapılması hükme bağlanarak, sendika üyelik başvurusu kolaylaştırılmıştır.

İşveren sendikasına üye olabilecek gerçek kişiler, sendika üyelik başvurusunu bizzat kendileri yapacaklardır. Tüzel kişiler veya tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları ise sendika üyelik başvurusunu, yetkili organların başvuruya yetkili kıldığı kişiler vasıtasıyla yapacaklardır.

Üyelikten Doğan Hak ve Borçlar

Sendikaya üye olmak, getirdiği haklar yükümlülükler bakımından ayrı ayrı incelenebilir:

- **Üyelik Hakları**

  Üyelik hakları, "sendikal kuruluş ile üyeleri arasındaki hukuki ilişkilerden üye yararına olarak doğan, mevzuat ve sendika tüzükleri hükümlerinden kaynaklanan haklara" denir. Bu haklar, "sendikal

kuruluşun bütün faaliyetlerinden ve sağladığı menfaatlerden yararlanmaya" ve "sendikal kuruluşun faaliyet ve yönetimine katılmaya" ilişkindir (Güven ve Aydın, 2002, s.189).

Sendikal Kuruluşun Bütün Faaliyetlerinden ve Sağladığı Menfaatlerden Yararlanmak: Sendikaların ne tür faaliyetlerde bulunabilecekleri ve bu faaliyetler sonucunda üyelerine ne gibi menfaatler sağlayabilecekleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun26. maddesinde gösterilmiştir. Sendika ve konfederasyonlar, faaliyetlerinden yararlandırmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Sendika ve konfederasyonlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir (STİSKm.26/son). Buradaki eşitlik, kişiler arasındaki farklılıkları göz önünde bulunduran, göreli bir eşitliktir. Dolayısıyla sendikalar faaliyetlerinden yararlandırma konusunda üyeleri arasında haklı ve akla uygun ölçüde ayırımlar yapabilirler. Örneğin; sendikalar yapacakları toplu iş sözleşmelerinde haklı ve akla uygun ölçütler getirerek üyeleri arasında ayırım yapabilirler. Bu durum sendikaların faaliyetlerinden ve sağlanan menfaatlerden bütün üyelerin eşit olarak yararlanması ilkesine aykırı düşmez.

Sendikal Kuruluşun Faaliyet ve Yönetimine Katılma: Diğer tüzel kişilerde olduğu gibi, sendikalarda da her üye, sendikanın yönetim organlarında, denetim kurullarında ve temsilciliklerinde görev alabilir. Yine her üyenin bir oy sahibi olarak sendika genel kuruluna katılma ve genel kurulların delegelerden oluşması halinde ise, delege seçme hakları vardır. Her üyenin sendikanın üst kuruluş temsilciliklerine seçilmek ve sendikayı temsil etmek hakları vardır. Ayrıca yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerinin sendika genel kurulunca belirlenen ücret, ödenek, yolluk, tazminat ve sosyal haklardan yararlanma hakları da vardır (STİSK m11/1-f).

- **Üyelik Borçları**

  Üyelik borçları, "sendika kuruluşlar ile üyeleri arasındaki hukuki ilişkiden doğan, mevzuat ve sendika tüzükleri hükümlerinden kaynaklanan borçlar"dır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre üyelik borçları; "sendikal kuruluş düzenine uymak, yöneticilik ve temsilcilik görevlerinin tanıdığı yetkileri kötüye kullanmamak, üyelik aidatını ödemek" şeklinde sıralanabilir (Güven ve Aydın, 2002, s.189-191).

Sendikal Kuruluş Düzenine Uymak: Sendikal kuruluşlarının amacı üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Bu amaca ulaşılabilmesi için üyelerin sendika tüzüğünde gösterilen ilkelere ve sendika yönetim organlarınca alınan kararlara mutlaka uymaları gerekir. Bu bağlamda sendika üyelerine düşen yükümlülüklerin başında, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve sendika tüzüğünde gösterilen hususlara aykırı hareket etmemek ve sendika aleyhine faaliyetlere girişmemek vb. hususlar gelir.

Tüzükte gösterilen ilkelere ve sendika yönetim organlarınca alınan kararlara aykırı hareket eden veya genel olarak, sendikanın amaçlarına ve varlığına zarar verici nitelikteki söz ve eylemlerde bulunan üyelere sendika, tüzüğünde gösterilen bir disiplin cezası verebilir. Örnek vermek gerekirse; bu şekilde davranan üyeler uyarılır veya sendika üyeliğinden çıkartılır.

***Yöneticilik ve Temsilcilik Görevlerinin Tanıdığı Yetkileri Kötüye Kullanmamak*:** Sendikal kuruluş tüzüğünde gösterilen usule uyarak sendikal kuruluş yöneticiliği ve temsilciliği görevlerine getirilen sendikal kuruluş üyeleri, bu görevlerin kendilerine sağladığı yetkileri kötüye kullanmamak zorundadır.

Üyelik Aidatını Ödemek: Sendikal kuruluş üyesi bir kişinin üyelikten doğan en önemli borçlarından biri, üyelik aidatı ödemektir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre üyenin sendikal kuruluşun faaliyetlerinden yararlanma hakkı karşısında yer alan ve sendikal kuruluşun varlığını koruyabilmesi ve faaliyette bulunmasının en önemli parasal kaynağını oluşturan üyelik aidatı miktarının sendikal kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenmesi gerekir (STİSK m.18/1). Sendikal kuruluşa üyelik aidatı ödeme borcu sendika faaliyette bulunduğu sürece yerine getirilir. Sendikal kuruluşun faaliyeti durduğu anda bu borç da ortadan kalkar.

İşçi sendikası üyelik ve dayanışma aidatının işverence kesilmesi koşul ve usulleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, üyelik ve dayanışma

aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir (STİSK m.18/2).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörüldüğü şekilde ödenmesi gereken üyelik aidatını kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür (STİSK m.18/4).

Üyeliğin Devamı ve Askıya Alınması

İlke olarak işçi ve işveren sendikası üyeliği hakkı, işçi ve işveren olarak veya sayılarak fiili çalışma durumunda bulunan kimseler için söz konusudur. Bunun istisnası ise, üyeliğin devamı ve askıya alınması halidir.

- **Üyeliğin Devamı**

  Sendikalar Kanunu'nda fiili çalışma durumunun söz konusu olmadığı bazı hallerde sendika üyeliklerinin sona ermediği başka bir deyişle devam ettiği kabul edilmektedir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre bu haller şunlardır:

  - İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak sendika üyeliğini sona erdirmez (STİSK m.19/8). Söz konusu hükme göre işçi sendika ve konfederasyonları ile şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almalarından dolayı işyerinden ayrılan işçilerin sendika üyeliği devam eder

  - İşçi sendikası üyesi işçinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması sendika üyeliğini etkilemez (STİSK m.19/9).

Yapılan açıklamalardan da anlaşılabileceği üzere, sendika üyeliğinin devam edeceğine ilişkin Sendikalar Kanunu'nun 19. madde hükmü, sadece işçi sendikası üyelerine ilgilendirmekte, işveren sendikası üyelerini kapsamamaktadır.

- **Üyeliğin Askıya Alınması**

  Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır (STİSK m.19/10). Söz konusu askıda kalma hali, herhangi bir askeri ödev nedeniyle silahaltına alındığı sırada bir sendikaya üye olan kişiler için geçerlidir. Bu kişilerin silahaltında bulundukları süre içinde, sendikanın faaliyetlerine katılma ve onlardan yararlanma hakları ve yükümlülükleri, özellikle aidat ödeme yükümlülükleri askıda kalır.

Üyeliğin Sona Ermesi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 19. maddesine göre, usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecek olan sendika üyeliğinin sona ermesi "*Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi*", "*Üyelikten Çekilme*" ve "*Üyelikten Çıkarılma*" şeklinde üç başlık altında incelenebilir:

- **Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi**

  Sendika üyesi olabilmek için gerekli koşulların kaybedilmesi halinde sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. Ancak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 19/8, 9 ve 10'da sayılan sendika üyeliğinin devamı ve askıya alınması hallerinde üyelik koşulları yitirilmesine rağmen, sona ermez.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren veya işveren vekili sıfatının kaybedilmesi, işveren sendika veya konfederasyonlarındaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatın kaybedildiği tarihte kendiliğinden sona erdirir. Ancak tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri halinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. İşveren vekilinin sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer (STİSK m.19/5).

İşçi sendikası üyeliğinin kendiliğinden sona erdiği bir diğer hal ise, işkolunun değiştirilmesidir (STİSK m.19/7). Bir işçi ancak çalıştığı işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu bulunan bir sendikaya üye olabilir. Dolayısıyla işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği sona erer. Aynı şekilde işveren de

faaliyette bulunduğu işkolunda kurulu bulunan bir sendikaya üye olabildiğine göre, işkolunu değiştirdiği takdirde sendika üyeliği sona erecektir.

Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin de, işçi niteliğinin kaybedilmesine bağlı olarak sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile sendika ve konfederasyon ile şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanlar hakkında bu hüküm uygulanmaz. Zira söz konusu kişilerin sendika üyeliği çalışmaya devam ettikleri, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder (STİSK m.19/6).

Son olarak sendika üyeliği, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan gerçek kişinin ölümü veya gaipliğine karar verilmesi, tüzel kişiliğin feshi (dağıtma) veya infisahı (dağılma) halinde de kendiliğinden sona erer.



Sendika üyesi olabilmek için gerekli koşulların kaybedilmesi halinde sendika üyeliği kendiliğinden sona erdiği halde, sendika üyeliğinin devamı ve askıya alınması hallerinde üyelik koşulları yitirilmesine rağmen sendika üyeliği sona ermez.



Tüzel kişiliği temsilen işveren vekili niteliği ile işveren sendikalarına üye olanların bu niteliği kaybetmeleri halinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. İşveren vekilinin sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer.

- **Üyelikten Çekilme**

  Anayasa'nın 51. maddesinde sendika üyeliğinden ayrılmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikada üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı belirtilmiştir. Anayasa'nın bu hükmüne uygun olarak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun19. maddesinde de, işçi veya işverenin sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ayırım yapmaksızın sendika üyeliğinden çekilme konusunda işçi ve işverene aynı esasların uygulanmasını öngörmüştür. Öngörülen esaslara göre, üyelikten çekilme kişinin kendi isteğine bağlıdır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, sendika üyeliğinin üyelikten çekilme suretiyle sona ermesi için, üyelikten çekilmek isteyen kişi, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır. Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır (STİSK m.19/3). Dolayısıyla çekilme bildiriminde bulunan kişi, bir ay süresince sendika üyeliği devam ettiği için, üyelik haklarından yararlanacak ve üyelik borçlarını yerine getirecektir (Berksun ve Eşmelioğlu, 1989, s.469, 470). Çekilenin bu bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır (STİSK m.19/3).

- **Üyelikten Çıkarılma**

  Sendika üyeleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve sendika tüzüğü hükümleri gereğince üyelikten çıkarılabilir. Sendika veya konfederasyon üyeliğinden çıkarılma konusunda karar verecek yetkili organ sendika genel kuruludur. Yetkili organ olan genel kurul tarafından verilen üyelikten çıkarılma kararının, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilmesi ve üyelikten çıkarılana yazı ile tebliğ edilmesi gerekir (STİSK m.19/4). Yetkili organın çıkarma kararına karşı üye kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Mahkemenin kararı yetkili organın verdiği çıkarılma kararının bozulması şeklinde olabileceği gibi onanması şeklinde de olabilir. Mahkeme kararı kesinleşinceye kadar ise üyelik devam eder (STİSK m.19/4). Bu şekilde sendika üyeliği sona eren kişinin sendikaya karşı üye olmaktan doğan hakları ve borçları da sona erer.

Sendika Üyeliği Güvencesi

İşçilerin diledikleri sendikaya serbestçe girmeleri veya serbestçe ayrılmaları bireysel sendika özgürlüğü açısından ne kadar gerekli ise, işçilerin sendikalı olmaları nedeniyle farklı bir işleme bağlı tutulmamasının güvence altına alınması da bireysel sendika özgürlüğü açısından o kadar gereklidir. Bu nedenle Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde sendika özgürlüğünün güvencesi olarak, işçilerin "*İşe Alınmada*", "*Çalışma Sırasında ve İş İlişkisinin Sona Erdirilmesinde*" ve "*Sendikal Faaliyetlere Katılmadan Dolayı*" korunmasına yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir.

İşe Alınmada Korunma

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları koşuluna bağlı tutulamaz (STİSK m.25/1). Aynı zamanda toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz. Zira bu hükme aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir (STİSK m.25/8). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen bu düzenlemenin amacı işçiyi işe alınmadan önce, işe alınma sırasında işverenin şartlı davranışlarına karşı korumaktır. Aynı zamanda getirilen bu düzenleme ile işverenlerin özgür sendikacılık ilkelerine aykırı bir şekilde kendi kontrolleri altında sendikalar (Sarı Sendikalar) kurdurarak, iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle, işçilerin bu sendikalarda örgütlenmeye zorlanmaları da önlenmek istenmiştir. İşçi sendikası üyeliğinin güvencesi olarak işçilerin işe alınmada korunmaları amacıyla öngörülen düzenlemelere aykırı hareket eden işveren için, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat öngörülmüştür (STİSK m.19/4).

Çalışma Sırasında ve İşe Son Vermede Korunma

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre iş ilişkisi devam ederken *"işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz"* (STİSKm.25/2). Aynı zamanda toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz(STİSK m.25/8).Getirilen bu düzenlemenin amacı, çalışma sırasında ve işe son vermede yapılabilecek farklı davranışlara karşı işçinin işverene karşı korunmasıdır. Yine aynı madde hükmüne göre işveren, "*ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı*" (STİSK m.25/2) kalmak koşuluyla kendisine ait işyerinde çalışan işçiler arasında, görev dağılımı, mesleki ilerleme, maddi olanaklar, disiplin hükümleri açısından işçilerin sendikalı veya sendikasız olmalarını dikkate alarak bir ayırım yapamayacaktır (Egemen ve Temiz, 1991, s.503). Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı tutulduğu için, toplu iş sözleşmesi imzalayan sendikanın üyesi bulunan işçilerle sendikalı olmayan veya başka sendikalara üye olan işçiler arasında, toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunanların lehine bir farklılık olabilecektir. Ancak bu farklılığın işverenin keyfi davranışlarından değil, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden kaynaklandığı gözden kaçmamalıdır.

İşçi sendikası üyeliğinin güvencesi olarak işçilerin çalışma sırasında ve işe son vermede korunmaları amacıyla öngörülen düzenlemelere aykırı hareket eden işveren için, işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmayan sendikal tazminat öngörülmüştür (STİSK m.25/4). Ayrıca belirtmek gerekir ki, İşverenin sendikalı-sendikasız işçi ayırımı yapması nedeniyle sendikacılık tazminatı ödemesi için iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmemektedir.

Sendikal Faaliyetlere Katılmadan Dolayı Korunma

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tutulamazlar (STİSK m.25/3). Ayrıca belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz. Zira bu hükme aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş

sözleşmesi hükümleri geçersizdir (STİSK m.25/8).Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen bu düzenlemenin amacı işçilerin sendikal faaliyetler nedeniyle işten çıkarılmalarını önlemektir.

Madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, işverenler işçilerin iş saatleri dışında sendikal faaliyette bulunmalarına karışamazlar. Ancak işçilerin iş saatleri içinde sendikal faaliyette bulunabilmeleri, işverenin rıza

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak göstermesine ve bu konuda toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmasına bağlıdır. Bu koşullara uygun sendikal faaliyetler nedeniyle işveren işçiyi işten çıkaramayacağı gibi herhangi bir nedenle farklı muameleye de tabi tutamayacaktır. Ancak bunların dışında işveren açısından haklı nedenler varsa, bu haklı nedenlere dayanarak işveren işçiyi işten çıkarabilir. Bu nedenle, sendikal faaliyetlerden ötürü hizmet akdinin feshedildiği veya işçiye farklı muamele edildiği iddia ediliyorsa, kesin delillerle kanıtlanmalıdır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işverenin sendikal bir nedenle iş sözleşmesini feshi dışında, söz konusu hükme aykırı davranan işveren için, sendikal tazminat yaptırımı öngörülmüştür. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda ise işçi İş Kanunu'nun 18, 20. ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde İş Kanunu'nun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin İş Kanunu'nun yukarıda belirtilen hükümlerine göre dava açmaması, ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez (STİSK m.25/5). Madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, sendikal nedenlerle fesih ve sonuçları İş Kanunu'nun 18. maddesi ve devamındaki madde hükümlerine bağlanmıştır. Böylece sendikal nedenlerle işten çıkarılan işçilere sendikal tazminata ilaveten eski işlerine dönebilme olanağı da sağlanmıştır.

davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür (STİSK m.25/6).

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durum ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur (STİSK m.25/7).

Konfederasyon ve Uluslararası Kuruluşlara Üyelik, Katılma ve Birleşme

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri incelendiğinde, üyelik konusunun ayrıca sendika ve konfederasyonlar için de düzenlendiği görülmektedir.

Sendikaların Konfederasyonlara Üyeliği

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikaların üst kuruluş, başka bir deyişle konfederasyon üyeliğine başvurabilmeleri genel kurulu kararına bağlıdır. Konfederasyon üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılır (STİSK m.20/1).

Sendikalar aynı zamanda birden fazla üst kuruluşa üye olamazlar (STİSK m.20/1) Söz konusu hükme göre, sendikalar aynı zamanda yalnızca bir konfederasyona üye olabileceklerdir. Birden fazla konfederasyona üye olunması halinde ise sonraki üyelikler geçersizdir (STİSK m.20/1). §Konfederasyonlara üye olma ve üyelikten çekilme kararları da sendikaların kuruluşunda olduğu gibi ilan ile gerçekleşir.

Konfederasyon üyeliğine başvuruda olduğu gibi, konfederasyon üyeliğinden çekilme de genel kurul kararına bağlıdır.Çekilme, konfederasyona bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır (STİSK m.20/2).

Konfederasyon üyeliğine başvuru ve konfederasyon üyeliğinden çekilme gibi, konfederasyon üyeliğinden çıkarılma da, konfederasyon genel kurulu kararıyla olur (STİSK m.20/3).

Konfederasyona üye olma, üyelikten çekilme ve çıkarılma kararları, konfederasyon tarafından bir ay içerisinde Bakanlığa bildirilir (STİSK m.20/son).

Uluslararası Kuruluşlara Üyelik

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonlar tüzüklerinde gösterilen amaçları gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir, işbirliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya Kabul edilebilir ve dış temsilcilik açabilir (STİSK m.21/1).

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilir ve konfederasyonlara üye olabilir. Söz konusu hükümlere aykırılık halinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi, temsilciliğinin faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için kuruluş merkezinin veya temsilciliğinin bulunduğu yerde dava açılabilir (STİSK m.21/2 ve 3).

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları Türkiye'de kurulu konfederasyonlara üye olabilirler (STİSK m.20/4).

Sendika ve Konfederasyonlara Katılma ve Birleşme

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre bir veya birkaç sendika ya da konfederasyon başka bir sendikaya ya da konfederasyona katılabilir yahut sendika ve konfederasyonlar kendi aralarında birleşebilirler (STİSK m.22).Söz konusu katılma veya birleşme aynı türdeki kuruluşlar açısından mümkündür. Böyle bir durumda katılacak veya birleşecek sendika ya da konfederasyonların genel kurullarının kararları gereklidir (Egemen ve Temiz, 1991, s.476). Burada sendikanın ya da sendikaların bir konfederasyona katılması durumundan farklı olarak, bir veya birkaç sendikanın başka bir sendikaya ya da bir veya birkaç konfederasyonun başka bir konfederasyona katılması söz konusudur. Bu bakımdan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikaların konfederasyona katılmasında veya konfederasyon oluşturmalarında sendikalar kendi tüzel kişiliklerini korudukları halde, bir veya birkaç sendika ya da konfederasyonun başka bir sendika ya da konfederasyona katılmasında ya da birleşmesinde, katılan ya da birleşen sendikalar kendi tüzel kişiliklerini kaybetmektedirler. Ayrıca katılan ya da birleşen sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldıkları ya da birleştikleri sendika ya da konfederasyonlara kendiliğinden geçer. Katılma ya da birleşme durumunda, katılan veya birleşen sendika ve konfederasyonların üyeleri, ayrıca bir işleme tabi tutulmaksızın katılınan veya yeni meydana getirilen sendika veya konfederasyonun üyesi olurlar (STİSK m.22/1, 2 ve 3).Son olarak belirtmek gerekir ki, katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluş, durumu bir ay içerisinde Bakanlığa bildirir (STİSK m.22/4).

SENDİKAL KURULUŞLARIN FAALİYETLERİ, MALİ YAPISI VE DENETİMLERİ

Sendikal Kuruluşların Faaliyetleri

Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yapabilecekleri ve yapamayacakları faaliyetler olarak "*Serbest Olan Faaliyetler*" ve "*Yasak Olan Faaliyetler*" şeklinde iki başlık altında incelenebilir:

Serbest Olan Faaliyetler

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikalar ve konfederasyonlar, tüzükleriyle belirlenen amaçlara uygun olarak ve yine tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunurlar (STİSK m.26/1 ve 5).Sendikaların serbestçe faaliyette bulunabilecekleri tüzüklerinde yer alan konular, doğrudan çalışma yaşamın ile ilgili olabileceği gibi, sosyal nitelikte de olabilir. Bu durum, sendikaların faaliyet alanını ayrıntılı bir şekilde düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendika ve konfederasyonlara faaliyetler konusunda bir serbesti sağladığını ortaya koymaktadır. Sendikaların serbestçe yapabilecekleri bu faaliyetlere ilaveten Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika ve konfederasyonlara çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen dava açma ve bu nedenle

açılmış davada davayı takip yetkisi verilmiştir. Yine Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sadece sendikalara yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açma ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisi verilmiştir. Ayrıca yargılama sürecinde sendika üyeliğinin sona ermesinin üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla sendikanın dava açma ve davayı takip yetkisini etkilemeyeceği hüküm altına alınmıştır (STİSK m.26/2).



Sendika ve konfederasyonların sosyal nitelikteki faaliyetleri neler olabilir? Araştırınız.

Sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinden ilke olarak üyeleri yararlanır. Böyle olmakla birlikte sendika ve konfederasyonların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması da mümkündür. Sendika ve konfederasyonların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması Kanunun "Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları" başlıklı yedinci bölümü ile "Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları" başlıklı onuncu bölümlerinde yer alan hükümleri saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır (STİSK m.26/4).

Yasak Olan Faaliyetler

Sendika ve konfederasyonlara faaliyetler konusunda getirilen serbestiye koşut olarak, 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile de bazı yasaklar getirilmiştir. Söz konusu yasaklar, "*Amaca Yönelik Yasaklar*", "*İşçi ve İşveren İlişkilerinde Yasaklar*", "*Ticari Faaliyet Yasağı*" ve "Gelirlerini Üyeleri ve Mensupları Arasında Dağıtma Yasağı" şeklinde dörde ayrılır.

- **Amaca Yönelik Yasaklar**

  Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen amaca yönelik yasaklar şu şekilde sıralanabilir:

  - Sendika ve konfederasyonlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamazlar (STİSK m.26/5).
  - Sendika ve konfederasyonlar siyasi partilerin adı, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamazlar (SK m.37/2).

- **İşçi ve İşveren İlişkilerinde Yasaklar**

  Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, işçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz. Gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz (STİSK m.26/6). Madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçi ve işveren ilişkilerine iki konuda yasak getirilmiştir. Bunlardan birincisi, işçi ve işverenlerin birbirlerinin sendika ve konfederasyonlarına üye olmalarının engellenmesine yöneliktir. İkincisi ise, sarı sendikacılık adı verilen işverenler veya işveren sendikaları etkisi altında kurulan ya da bu etkiye açık şekilde faaliyet gösteren işçi sendikacılığının engellenmesine yöneliktir (SK m.38).



İşçi ve işveren ilişkilerindeki yasakları, sendikal özgürlük açısından değerlendiriniz.

- **Ticari Faaliyet Yasağı**

  Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika ve konfederasyonlar için öngörülen diğer bir yasak ise; ticari faaliyet yasağıdır (m.39/2). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda kural olarak sendika ve konfederasyonların ticari faaliyette bulunamayacakları hüküm altına alınmakla birlikte, asli amaçlarının gerçekleşmesine yardım etmek üzere ticari faaliyetlerde bulunabileceklerine ilişkin istisna hükümlerine de yer verilmiştir. Bu hükümler gereği, sendika ve konfederasyonlar, nakid

mevcudunun yüzde kırkından fazla olmamak koşulu ile sanayi ve ticaret kurumlarına yatırım yapabilirler (STİSK m.26/8).

- **Gelirlerini Üyeleri ve Mensupları Arasında Dağıtma Yasağı**

  Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile sendika ve konfederasyonların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır (STİSK m.26/9).

Söz konusu yasaklara ilaveten Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'nda daha önce değinildiği üzere, sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü olduğuna ve toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeleri gerektiğine vurgu yapılmıştır (STİSK m.26/3).

Sendika ve Konfederasyonların Mali Yapısı

Sendika ve konfederasyonlar, tüzükleriyle belirlenen amaçlara uygun olarak ve yine tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe bulunabilecekleri faaliyetleri nedeni ile gelirleri ve giderleri olan kuruluşlardır.

Sendika ve Konfederasyonların Gelirleri

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların gelirleri,

a. *Üyelik ve dayanışma aidatları,*
b. *Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,*
c. *Bağışlar,*
d. *Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan oluşur* (STİSK m.28/1).

Kanunda sayılan bu gelir kaynakları arasında en önemlisi kuşkusuz sendika üyelik aidatı ve dayanışma aidatıdır.

Sendika ve konfederasyonların gelir kaynakları arasında gösterilmekle birlikte bağışların, toplam gelir içinde önemli bir yere sahip olmayacağı düşünülmektedir. Bunun önemli nedenlerinden biri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da bağışlar konusunda getirilen sınırlamalardır. Gerçekten, 2821 sayılı Kanun'un 40. maddesi gibi, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 28. maddesinde de bazı kurum ve kuruluşlarının sendika ve konfederasyonlara maddi yardım ve bağışta bulunamayacakları, sendika ve konfederasyonların bu gibi yardım ve bağışları kabul edemeyecekleri belirtilmiştir. Söz konusu kurum ve kuruluşlar şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

- Bu kurum ve kuruluşlardan ilki kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarıdır. Söz konusu hükme göre, sendika ve konfederasyonlar kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamazlar (STİSK m.28/2).
- İşçi sendika ve konfederasyonları, işverenlerden ve Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarından; işveren sendika veya konfederasyonları da işçilerden ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz (STİSK m.28/3).
- Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonlar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir (STİSK m.28/3). Söz konusu bu hükme göre, değinilen yardım ve bağışın alınabilmesi Bakanlığa önceden bildirimde bulunmayı gerektirmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işçi sendika ve konfederasyonları yurt dışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren sendika ve konfederasyonları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz (STİSK m.28/3).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların yardım ve bağış almaları yasak olan kurum ve kuruluşlardan yardım ve bağış almaları halinde üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurması üzerine, mahkeme kararıyla, alınan yardım Hazineye aktarılır (STİSK m.28/4)

Sendika ve konfederasyon gelirleri içinde mal varlığı gelirlerinin de bağışlar gibi önemli bir yeri yoktur. Sendika ve konfederasyonlar amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz mallara sahip olabilirler. Bu mal varlıklarından elde edilen gelirler, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlar ise yine sendikaların gelirlerini oluşturur (STİSK m.28/1-ç). Söz konusu bu gelirlerin dışında sendika ve konfederasyonlar tüzüklerine göre yapabilecekleri eğlence, konser gibi faaliyetlerden de gelir sağlayabilirler (STİSK m.28/1-b).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların nakdi yardım ve bağışları bankalar aracılığıyla alması gerektiği gibi (STİSK m.28/3), tüm nakdi gelirlerini de bankaya yatırmak zorundadırlar. Ayrıca sendika ve konfederasyonların zorunlu giderler için kasalarında tutacakları nakit miktarı genel kurullarınca belirlenir (STİSK m.28/5).

Sendika ve Konfederasyonların Giderleri

2821 Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da sendika ve konfederasyonların faaliyetleri gereği yaptıkları harcamalara başka bir deyişle giderlerine ilişkin hükümlerin, sınırlayıcı olma özelliği korunmuştur. Söz konusu hükme göre, sendika ve konfederasyonlar gelirlerini Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamaz ve bağışlayamaz (STİSK m.28/6). Sendika ve konfederasyonlar, kamu kurum ve kuruluşlarından yardım ve bağış alamamalarına rağmen yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla yurt içi ve yurt dışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına yani ve nakdi yardımda bulunabilir (STİSK m.28/son).

Sendika ve Konfederasyonların Denetimleri

Sendika ve konfederasyonların denetimi, sendikal yapıyı sağlıklı tutmak amacıyla, işçilerin ve işverenlerin ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulan sendikaların amaçları doğrultusunda hareket etmelerini, Kanuna ve tüzüğe uygun işleyebilmelerini sağlamak üzere öngörülen bir işlevdir. Sendika ve konfederasyonların denetimi genel olarak *"İç Denetim" ve "Dış Denetim"* olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilir. Sendika ve konfederasyonların iç ve dış denetiminin esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşleri alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir (STİSK m.29/Son).

İç Denetim

İç denetim, *"sendikaların niteliği gereği demokratik bir kuruluş olmasından kaynaklanan, öncelikle kendi üyeleri veya organları aracılığı ile denetlenmesi"*dir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonlarda denetleme yetkisi genel kurula aittir. Ancak genel kurul bu yetkisini denetleme kurulu aracılığıyla yerine getirir. Denetleme kurulu bu görevini kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre yerine getirir. Denetleme kurulları tarafından yapılacak denetimde yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı incelenir (STİSK m.29/1).

Dış Denetim

Dış denetim, *"sendika ve konfederasyonların kendilerine tamamen yabancı olan, sendika organları ile hiçbir ilişkisi bulunmayan, yetkililer aracılığı ile denetlenmesi"*dir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre bu anlamda denetim yapma yetkisi mali müşavirlere verilmiştir. Nitekim Kanunun 29. Maddesinde ifade edildiği üzere, "*Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri, en geç iki yılda bir 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır*". Söz konusu hükme göre sendika ve konfederasyonların dış denetiminin en geç iki yılda bir yapılması gerekmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, mali müşavirler tarafından denetim yapılmış olması, sendika ve konfederasyonların denetim kurullarının yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (STİSK m.29/2).

Sendika ve konfederasyonlar ile şubelerin kurucu ve yöneticileri kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadır (STİSK m.29/4).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, denetimle ilgili son bir husus olarak sendika ve konfederasyonların faaliyet raporu, dış denetim raporu ve denetleme kurulu raporu ile genel kurul kararlarını uygun araçlarla derhal yayınlamaları da bir zorunluluktur (STİSK m.29/3).

SENDİKAL KURULUŞLARIN SONA ERMESİ VE MALLARININ DEVRİ

Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri bazı koşul ve nedenlere bağlı olarak sona erebilir. Faaliyetleri sona eren sendika ve konfederasyonun mallarının devri gerekir.

Sendikaların Sona Ermesi

Sendika ve konfederasyonlar kendiliğinden sona erebileceği gibi, iradeye bağlı olarak fesih yoluyla da sona erdirilebilir.

Kendiliğinden Sona Erme (İnfisah)

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika ve konfederasyonların kendiliğinden sona ermesine ilişkin herhangi bir hüküm yoktur. Ancak Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu'nda öngörülen "*amacın gerçekleşmesi, gerçekleşmesinin olanaksız hâle gelmesi veya sürenin sona ermesi; ilk genel kurul toplantısının kanunda öngörülen sürede yapılmamış ve zorunlu organların oluşturulmamış olması; borç ödemede acze düşmüş olması; tüzük gereğince yönetim kurulunun oluşturulmasının olanaksız hâle gelmesi; olağan genel kurul toplantısının iki defa üst üste yapılamaması*" halleri, sendika ve konfederasyonun herhangi bir kişi veya kuruluşun iradesine gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erme (dağılma) sonucunu doğuran nedenler arasında sayılabilir.

Fesih (Dağıtma)

Fesih, sendika ve konfederasyonların mutlak surette bir kişi ya da kuruluşun irade açıklamasına bağlı olarak sona ermesidir. İrade açıklamasını yapan organlara göre fesih; "*Kuruluş Kararı ile Fesih*" ve "*Mahkeme Kararı ile Kapatma*" şeklinde iki başlık altında incelenebilir:

- **Kuruluş Kararı ile Fesih**

  Sendika ve konfederasyonlar, en üst karar organı olan genel kurul kararı ile feshedilebilir (STİSK m.11/1-j).

- **Mahkeme Kararı ile Kapatma**

  Kapatma, Kanunlarda öngörülen nedenlere dayalı olarak mahkeme kararı ile sendika veya konfederasyonların faaliyetlerine son verilmesine yönelik bir yaptırımdır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların kapatılma yolu ile sona erdirilmesi, "*sendika ve konfederasyonun Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunması"* hali ile sınırlıdır (STİSK m.31/1). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun aksine, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika ve konfederasyonların kapatılma halleri dar tutulmuştur. Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve konfederasyon, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir (STİSK m.31/1).

Sendika ve konfederasyonun kapatılmasına yönelik açılan davalar nedeniyle mahkeme, yargılama süresince talep üzerine veya resen sendika ve konfederasyonun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilir (STİSK m.31/2).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde Kanunun "Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları" başlıklı yedinci bölümü ile "Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları" başlıklı onuncu bölümlerinde belirtilen işlemler ve

uygulamalar, durdurma kararıyla birlikte askıya alınır. Bu işlemler ve uygulamalar, sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam eder (STİSK m.76).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre faaliyeti durdurulan sendikal kuruluşlar herhangi bir faaliyette bulunmamakla birlikte varlıklarını korurlar. Bu bakımdan faaliyeti durdurulan sendika ve konfederasyonun mallarının yönetimi ve çıkarlarının korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır (STİSK m.31/3). Faaliyetleri durdurulan sendika ve konfederasyonun yeniden faaliyete geçebilmesi için, mahkeme kararıyla faaliyetin durdurulması kararının kaldırılması gerekir. Mahkeme tarafından faaliyetinin durdurulması kararı kaldırılıp sendika ve konfederasyonun yeniden faaliyete geçmesi ile tayin olunan kayyımların görevleri de sona erer.

Sendika ve Konfederasyonun Sona Ermesi Halinde Mallarının Devri

Herhangi bir şekilde sona eren sendika ve konfederasyonların hukuki ilişkilerinin kesilebilmesi için tasfiyesi ve tasfiye sonucu geriye kalan mal varlığının ise tahsisi gerekir. Tasfiye, "*tüzel kişiliği sona erecek sendika ve konfederasyonun mal varlığının aktif ve pasifiyle tespiti ve hukuki ilişkilerinin kesilmesi*"dir. Tasfiye işlemleri derneklerde olduğu gibi, Ticaret Kanunu hükümlerine göre tasfiyeye memur kişiler tarafından yürütülür. Sendika ve konfederasyonun tasfiye işlemi tamamlandıktan sonra, geriye bir mal varlığı kalmışsa bunun hangi kuruluşa tahsis olunacağı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 32. maddesinde gösterilmiştir. Söz konusu hükme göre tüzüğünde hüküm bulunmak kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın mal varlığı bu Kanuna göre kurulmuş aynı kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa ya da üyesi bulunduğu konfederasyona; konfederasyon üyesi değilse aynı nitelikteki bir konfederasyona bırakılabilir. Konfederasyonun sona ermesi halinde, mal varlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması halinde feshe karar veren genel kurul, mal varlığını yukarıdaki esaslara göre devredilir (STİSK m.32/1).

Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih halinde; genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi halinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumuna devredilir (STİSK m.32/Son).

Özet

İşçi ve işveren sendikalarının ve konfederasyonların kurulması serbest ve isteğe bağlıdır. Bu özelliğe bağlı olarak sendikanın kurulabilmesi için herhangi bir makamdan izin ya da ruhsat alınmasına gerek olmadığı gibi, devlet dahil hiç kimsenin bir sendikanın kurulması veya kurulmaması konusunda emir vermesi veya baskıda bulunması da söz konusu olamaz. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların kurulması yalnızca, hazırlanan tüzüğün, kanunda gösterilen diğer belgelerle birlikte sendika ve konfederasyonun merkezinin bulunduğu ilin valiliğine bir dilekçe ile verilmesi koşuluna bağlıdır. Sendika ve konfederasyonların Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen görevleri yerine getirebilmeleri için organlara ihtiyaçları vardır. Dolayısıyla sendikal kuruluşların yönetilmesi de bu organlar vasıtasıyla olur. Bu organlar zorunlu organlar ve isteğe bağlı organlar olmak üzere ikiye ayrılır. Sendika ve konfederasyonlarda bulunması zorunlu organlar; Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kuruludur. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda isteğe bağlı organların ise neler olduğu belirtilmemiş, sadece sendikaların ihtiyaca göre başka organlar da kurabileceği belirtilmiştir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulanmasında yönetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar. Ayrıca sendikalar işyerlerinde temsilcileri aracılığı ile temsil olunurlar.

Sendikalara üye olma hakkı, Sendikalar Kanunu'na göre işçi ve işveren sayılan kimselere tanınmış bir haktır. Bu hakka sahip olan işçi ve işveren sayılan kimseler Kanunda öngörülen koşulları yerine getirerek sendika üyesi olabilirler. İlke olarak işçi ve işveren sendikalarına üye olma hakkına sahip olan herkes sendika üyeliğini kazanabilir. Ancak üyeliğin kazanılabilmesi için yalnızca sendikaya üye olma hakkına sahip olmak yeterli değildir. Bunun yanında sendika üyeliğinin kazanılabilmesi, bir takım koşulların sağlanmış olması ile birlikte bazı işlemlerin yapılmış olmasına bağlıdır. Nitekim Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17.maddesinde belirtildiği üzere, sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır.

Sendika üyeleri, üyesi bulundukları sendikanın bütün faaliyetlerinden, sağladığı menfaatlerden yararlanır ve sendikanın yönetimine katılabilir. Buna karşın sendika üyeleri sendika düzenine uymak, yöneticilik ve temsilcilik görevlerinin tanıdığı yetkileri kötüye kullanmamak ve üyelik aidatı ödemek zorundadırlar.

İşçi ve işveren sendikası üyeliği, ilke itibariyle işçi ve işveren olarak veya sayılarak fiili çalışma durumunda bulunan kimselere tanınmış bir hak olmakla birlikte, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda fiili çalışma durumunun söz konusu olmadığı bazı hallerde de sendika üyeliklerinin veya üyelik sıfatlarının devam ettiği kabul edilmektedir. Sendika üyeliği, kendiliğinden sona erebileceği gibi, üyelikten çekilme veya çıkarılma şeklinde de sona erebilir.

Sendikalar, yürürlükteki mevzuata uygun olmak koşuluyla amaçları doğrultusunda çeşitli faaliyetlerde bulunurlar. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bu faaliyetler; sendika ve konfederasyonların "*serbestçe yapabilecekleri faaliyetler*" ile sendika ve konfederasyonlar için amaca yönelik yasaklar, işçi ve işveren ilişkilerinde yasaklar, ticari faaliyet yasağı ve gelirlerini üyelerine ve mensuplarına dağıtma yasağı şeklinde "*yasak olan faaliyetler*" olarak gösterilmiştir. Sendika ve konfederasyonların serbest olan çeşitli faaliyetleri nedeni ile gelirleri ve giderleri bulunur. Sendika ve konfederasyonların gelirleri içinde üyelik aidatı ve dayanışma aidatı önemli bir yer tutar. Ayrıca sendika ve konfederasyonların tüzük hükümlerine göre yapabilecekleri eğlence, konser gibi faaliyetlerden de sağladıkları gelirler ile mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançları da bulunur. Sendika ve konfederasyonların gelir kaynakları arasında bağışlar da yer almaktadır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika ve konfederasyonların faaliyetleri gereği yaptıkları harcamalar olarak ifade edilen giderlere ilişkin sınırlayıcı nitelikte düzenlemelere de yer verilmiştir. Sendikal yapıyı sağlıklı tutmak amacıyla sendika ve konfederasyonlar genel olarak iç denetim ve dış denetim olmak üzere iki ayrı denetime tabi tutulmuşlardır. Ayrıca sendika ve konfederasyonlar, belirtilen denetim türlerinin dışında eylem ve işlemlerinden dolayı yargı denetimine de tabidirler.

Sendika ve konfederasyonlar kendiliğinden sona erebilecekleri gibi, kuruluş kararı ile kapanma ve mahkeme kararı ile kapatılma suretiyle iradeye bağlı olarak da sona erebilirler. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların kapatılma yolu ile sona erdirilmesi, "sendika ve konfederasyonun Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunması" hali ile sınırlıdır. Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve konfederasyon, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir.

Sendika ve konfederasyonun kapatılmasına yönelik açılan davalar nedeniyle mahkeme, yargılama süresince talep üzerine veya resen sendika ve konfederasyonun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilir. Faaliyeti durdurulan sendikal kuruluşlar herhangi bir faaliyette bulunamamakla birlikte, varlıklarını korurlar.

Herhangi bir şekilde sona eren sendika ve konfederasyonların hukuki ilişkilerinin kesilebilmesi için tasfiyesi ve tasfiye sonucu geriye kalan mal varlığının ise tahsisi yapılır.

Kendimizi Sınayalım

1. Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi ile oluşturulan tüzel kişiliğe ne denir?

a. Birlik

b. Federasyon

c. Dernek

d. Kooperatif

e. Konfederasyon

2. Aşağıdakilerden hangisi sendika ve konfederasyonların **en üst** zorunlu organıdır?

a. Disiplin Kurulu

b. Yönetim Kurulu

c. Denetleme Kurulu

d. Genel Kurul

e. Yayın Kurulu

3. Sendikalar Kanunu'na göre kimler yönetici sayılır?

a. Genel Kurul üyeleri

b. Disiplin Kurulu üyeleri

c. Denetleme Kurulu üyeleri

d. Yönetim Kurulu üyeleri

e. Danışma Kurulu üyeleri

4. Sendikalar Kanunu'na göre, bir işçi sendikasına üye olabilmek için kaç yaşını doldurmuş olmak gerekir?

a. 15

b. 16

c. 18

d. 20

e. 21

5. İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı miktarı hangi organın kararı ile belirlenir?

a. Genel Kurul

b. Yönetim Kurulu

c. Denetleme Kurulu

d. Disiplin Kurulu

e. Yayın Kurulu

6. Sendika üyesi işçinin gaipliğine karar verilmesi, aşağıdaki sonuçlardan hangisini doğurur?

a. Sendika üyeliğinden çıkarılma

b. Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi

c. Sendika üyeliğinden çekilme

d. Sendika üyeliğinin askıda kalması

e. Sendika üyeliğinin devamı

7. Aşağıdakilerden hangisi sendika ve konfederasyonlara getirilen yasak faaliyetlerden biri **değildir?**

a. Ticari faaliyet yasağı

b. İşçi ve işveren ilişkilerinde yasaklar

c. Gelirlerini üyelerine dağıtma yasağı

d. Siyasi faaliyet yasağı

e. Amaçsal yasaklar

8. Aşağıdakilerden hangisi sendika ve konfederasyonları yönetim ve işleyişi yönünden denetleyen organdır?

a. Denetleme Kurulu

b. Yönetim Kurulu

c. Disiplin Kurulu

d. Danışma Kurulu

e. Temsilciler Kurulu

9. Sendika ve konfederasyonlar hangi organın kararı ile feshedilebilir?

a. Yönetim Kurulu

b. Genel Kurul

c. Denetleme Kurulu

d. Disiplin Kurulu

e. Temsilciler Kurulu

10. Kapatılan sendika ve konfederasyonun tasfiye sonucunda mal varlığı devrinin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi halinde mallar kime devredilir?

a. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na

b. Sosyal Sigortalar Kurumu'na

c. İşsizlik Sigortası Fonu'na

d. Ücret Garanti Fonu'na

e. Türkiye İş Kurumu'na

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. e Yanıtınız yanlış ise "Kuruluş Türleri ve Kurulma Koşulları" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

2. d Yanıtınız yanlış ise "Sendikaların Organları" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

3. d Yanıtınız yanlış ise "Sendikalarda Yöneticilik ve Temsilcilik" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

4. a Yanıtınız yanlış ise "Üyeliğin Kazanılması" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

5. a Yanıtınız yanlış ise "Üyelikten Doğan Hak ve Borçlar" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

6. b Yanıtınız yanlış ise "Üyeliğin Sona Ermesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

7. d Yanıtınız yanlış ise "Sendikaların Faaliyetleri" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

8. a Yanıtınız yanlış ise "Sendikaların Denetimi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

9. b Yanıtınız yanlış ise "Sendikaların Sona Ermesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

10. e Yanıtınız yanlış ise "Sendikaların Sona Ermesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

İşkolu esasına dayalı sendikalaşma ilkesi, işçilerin sendika kurmalarında ya da bir sendikaya üye olmalarında mesleklerine bakılmaksızın, işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolu esas alındığı ve o işkolunda çalışan bütün işçileri örgütlemeyi amaçlayan bir sendikal anlayıştır. Buna karşılık, meslek sendikacılığı aynı ya da benzer meslekten olan kişilerin birleşerek sendikalaşmalarını ifade eder. Dolayısıyla mesleğe göre sendikalaşmada işkolu esasına dayalı sendikalaşmada olduğu gibi değişik meslekten olanların aynı sendikada bir araya gelmesi söz konusu olamaz. İşkolu esasına dayalı sendikacılık ilkesi çerçevesinde sendikalar farklı düzeyde örgütlenebilirler. Belirli bir işyerinde çalışan işçiler örgütlenerek, sadece o işyeri ile sınırlı olarak faaliyette bulunmayı amaçlayabilecekleri gibi, aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler örgütlenerek bir işkolu sendikası da kurabilirler.

İşyerlerinde değişik meslekteki kişilerin bir arada çalışması kaçınılmazdır. Bu nedenle sendikaların özellikle toplu iş sözleşmeleri yapmalarında meslekleri ne olursa olsun işyerinde çalışan işçilerin tek bir sendikada temsil olunması işyerinde dayanışmayı ve çalışma koşullarının yeknesaklığı sayesinde çalışma barışının gerçekleştirilmesini sağlar. İşyeri sendikaları sadece kurulu bulundukları işyerlerinde faaliyette bulunmayı amaçladıklarından, her türlü gelişme olanaklarından yoksundurlar. Bu nedenle, işyeri sendikacılığı güçsüz, koruma işlevini yerine getiremeyen ve bölünmüş bir sendikal yapının oluşmasında en önemli faktörlerden biridir.

İşkolunda sendikalaşma, meslek ve işyeri sendikacılığına göre güçlü sendikacılığa yol açmakla birlikte, sendikalarda merkezileşmeye ve dolayısıyla üyelerle sendikalar arasındaki bağların zayıflamasına da yol açmaktadır.

Sıra Sizde 2

Federasyon, birlik ve konfederasyon farklı özellikte üst sendikal kuruluşlardır. Federasyon, genellikle aynı işkolunda ve o işkolu ile ilgili işkollarında mevcut sendikalardan en az ikisinin bir araya gelmesi ile oluşan bir üst kuruluş iken; konfederasyon, federasyondan farklı olarak değişik işkollarında kurulu en az beş sendikanın bir araya gelmesi ile oluşan bir üst kuruluştur. Birlik ise, belirli bir mahal veya bölge sınırları içinde, birbiriyle ilgili olmayan çeşitli işkollarında dahi olsa mevcut sendikaların en az ikisinin üye sıfatı ile bir araya gelmeleri suretiyle kurulan üst kuruluşlardır.

Sıra Sizde 3

4857 sayılı İş Kanunu'na göre "işyerinde işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere" işveren vekili denir. Sendikalar Kanunu'na göre ise "işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olanlara" işveren vekili denir. Görüldüğü üzere Sendikalar Kanunu'ndaki "işveren vekili" tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki "işveren vekili" tanımından daha dar kapsamlıdır. Örneğin; bir otomobil fabrikasında fabrika müdürü, personel, üretim, finansman müdürleri ya da şefleri ve ustabaşılar 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren vekili sayılabilecekleri halde Sendikalar Kanunu'na göre işletmenin bütününü sevk ve idare etmedikleri için işveren vekili sayılamayacaklardır. Sendikalar Kanunu açısından yalnızca otomobil fabrikasının bütününü sevk ve idare eden genel müdür işveren vekili olarak işveren sayılacak ve bu sıfatla işveren sendikasına üye olabilecektir.

Sıra Sizde 4

Uygulamaya bakıldığında sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetlerinin üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak, ilgili kurullara temsilci göndermek, kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçimleri için imkânlar sağlamak, evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak grev ve lokavt sırasında üyelerine yardım etmek şeklinde çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Ayrıca sendikaların son dönemlerde tüketici hakları, çevre ve çevre sorunları gibi bazı sosyal sorunlara yönelik faaliyetler ile insan kaynakları yönetimi uygulamaları çerçevesinde üyelerinin ve üye olabileceklerin ilgisini çekecek nitelikte sosyal faaliyetlerde de bulunduğu görülmektedir.

Sıra Sizde 5

İş ilişkisinde birbirine zıt çıkarlara sahip olan işçi ve işverenlerin, bu çıkarları ortak bir kuruluş içinde temsil edebilmeleri mümkün değildir. Bu nedenle işçi ve işveren çıkarlarının bağımsız örgütlerde savunulmaları gerekir. Çıkarların toplu iş sözleşmesi ile ve gerektiğinde grev ve lokavt araçlarına başvurularak savunulması ancak örgütün karşı yönden bağımsız olması ile mümkündür. Bu nedenle işçiler ancak kendi aralarında birleşerek sendika kurabilirler. Buna işverenler katılamazlar. Aynı şekilde işverenlerin kuracakları sendikaya hiçbir işçi üye olamaz. Saflık ilkesi olarak adlandırılan bu ilkeye dayalı olarak Sendikalar Kanunu'nda işçilerin ve işverenlerin kendi aralarında kurmuş oldukları sendikaların bağımsız olmalarına büyük önem verilerek, bunların karşı sendikalara üye olmaları ve birbirlerine herhangi bir surette müdahale etmeleri yasaklanmıştır. İşçi ve işveren ilişkilerini bu anlamda getirilen yasaklar, sendikaların içe dönük özerkliğe sahip olması, varlıklarının ve faaliyetlerinin güvence altına alınması başka bir deyişle kollektif sendika özgürlüğü açısından da gereklidir. Ancak işçi ve işveren sendikalarının birbirlerinden bağımsız olabilmeleri yalnızca kanunda yer alan hükümle sağlanamaz. Bu konuda özellikle işçilerin yeterli bir bilinç düzeyine ulaşmaları gerekir.

Yararlanılan Kaynaklar

Aktay, N. (1993). **Sendika Hakkı,** Ankara: Kamu-İş Yayınları.

Berksun A. ve Eşmelioğlu, İ (1989). **Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Sendikalar Kanunu,** Ankara.

Çelik, N. (2010). **İş Hukuku Dersleri,** (Yenilenmiş 23. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.

Egemen E. ve Temiz S. (1991).**İş Hukuku Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar 1967-1991.** İstanbul.

Ekonomi, M. (1991). "İşkoluna Göre Sendikalaşma İlkesi ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi", **İş Hukuku Dergisi,** C.I, S.1 (Ocak-Mart), s.37-49.

Erkul, İ. (1991). **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması,** (Yeniden Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş 2. Baskı, II.Cilt). Eskişehir.

Esener, T. (1978). **İş Hukuku,** (3. Baskı), Ankara.

Eyrenci, Ö. (1984). **Sendikalar Hukuku,** İstanbul: Banksis Yayınları No: 3.

Güven, E. ve Aydin, U. (2002). **İş Hukuku** (Yenilenmiş 3. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Sümer, H. H. (2009). **İş Hukuku Uygulamaları,** (Genişletilmiş 3. Baskı). Konya: Mimoza Yayınları.

Süral, A. N. (1994). "Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi", **Kamu-İş Dergisi,** C.III, S. 4 (Temmuz), s.45-80.

Şahlanan, F. (1995). **Sendikalar Hukuku** (2. Bası). İstanbul.

Taşkent, S. (1993). "İşyeri Sendika Temsilciliği", **İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları,** Ankara: Kamu-İş Yayınları.

Tuncay, A. C. (2010). **Toplu İş Hukuku** (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları No: 2343.

Talas, C. (1983). **Sosyal Ekonomi,** (6. Bası). Ankara: "S" Yayınları.

Yararlanılan İnternet Kaynakları

http://www.calisma.gov.tr

http://www.insankaynaklari.com

http://www.tisk.org.tr

http://www.turkis.org.tr

6

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Toplu iş sözleşmesi kavramı ve türlerini açıklayabilecek,
- Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı ve toplu iş sözleşmesinden kimlerin yararlanabileceğini tartışabilecek,
- İş uyuşmazlığı ve toplu iş uyuşmazlığı kavramını ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarını açıklayabilecek,
- Grev, lokavt, kanun dışı grev ve lokavt kavramlarını açıklayabilecek ve kanuni grev ve lokavtın uygulanmasının sonuçlarını tartışabilecek

bilgi ve becerilere sahip olabilirsiniz.

Anahtar Kavramlar

- Toplu İş Sözleşmesi
- Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği
- Bireysel İş Uyuşmazlığı
- Toplu İş Uyuşmazlığı
- Hak Uyuşmazlığı
- Çıkar Uyuşmazlığı
- Uzlaştırma
- Arabuluculuk
- Tahkim
- Grev
- Lokavt

İçindekiler

- Giriş
- Toplu İş Sözleşmesinin Önemi ve Fonksiyonları
- Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı
- Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği
- Çerçeve Sözleşme-Toplu İş Sözleşmesinin Türleri
- Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi
- Topu İş Sözleşmesinin Hükmü
- Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması
- Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma
- İş Uyuşmazlığı ve Toplu İş Uyuşmazlığı Kavramı
- Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü

Toplu İş Sözleşmesi-Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Uyuşmazlıkların Çözümü

GİRİŞ

1982 yılından beri yürürlükte olan Anayasa'da toplu iş sözleşmesi konusu düzenlenmiştir. Daha önce *"Toplu iş sözleşmesi hakk*ı" olan 53. maddenin başlığı 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerden sonra *"Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı"* olarak değiştirilmiştir. 53. madde, işçilerin ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarını belirtmektedir. Bu yolla, ilişkilerin karşılıklı biçimde düzenlenmesi amaçlanmıştır. Ancak toplu iş sözleşmesi, niteliği gereği öncelikle işçi lehine bir müessese olarak değerlendirilmelidir.

Kamu görevlileri ile ilgili olarak, *"toplu görüşme"* hakkı 1995 yılında Anayasanın 53. maddesine eklenen bir fıkra ile düzenlenmişti. 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin de toplu sözleşme yapma hakkına sahip oldukları Anayasa metninde ifade edilmiştir. Böylece memurlar ve diğer kamu görevlileri de toplu görüşmenin ötesinde anayasal toplu sözleşme hakkına kavuşmuşlardır.

Anayasa uyarınca hazırlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2012 yılında çıkarılmıştır. Kanunun 1. maddesinde, toplu iş sözlemesi hakkının işçilere ve işverenlere karşılıklı olarak tanındığı belirtilmiştir. Görüldüğü üzere 6356 sayılı Kanundaki bu düzenleme Anayasadaki düzenleme ile tam bir paralellik göstermektedir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖNEMİ VE FONKSİYONLARI

Daha önce de değinildiği gibi toplu iş sözleşmesi hakkının öncelikle işçilere yarar sağlamayı amaçladığı açıktır. Ancak bunun yanında işverenler açısından da çeşitli yararları vardır. Karşılıklı olarak toplu iş sözleşmesinin hem işçiler hem işverenler açısından önemi ve fonksiyonları aşağıdaki gibi açıklanabilir:

- Toplu iş sözleşmeleri önemli bir iş hukuku kaynağıdır. Toplu iş sözleşmeleri hukuk kaynağı olarak iş sözleşmelerinden önce gelir. Toplu iş sözleşmelerine aykırı iş sözleşmesi yapılamaz. Ayrıca İş Kanunu her işyeri için ayrıntılı kurallar öngöremez. Halbuki toplu iş sözleşmeleri her işyerinin kendi ihtiyaçlarına uygun düzenleme yapma olanağı sağlar.
- Toplu iş ilişkilerinin, başlıca konusu ve amacı toplu iş sözleşmelerinin imzalanarak yürürlüğe konmasıdır. İşçi ve işveren sendikalarının ana faaliyet konusu toplu iş sözleşmelerinin yapılmasıdır.
- Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla işçiler ve işverenler karşılıklı haklarını sadece devletin yaptığı hukuki düzenlemelerle değil, kendi örgütlü eylemleri ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla elde etmektedirler.
- Toplu iş sözleşmeleriyle, Kanunun öngördüğü asgari koşulların üstüne çıkılarak daha üst düzeyde işçi yararına kurallar oluşturulmaktadır.
- Toplu iş sözleşmeleri, işyerinde uygulanacak çalışma koşullarında yeknesaklık sağlamaktadır. Grup toplu iş sözleşmelerinde bu yeknesaklık farklı işyerlerini de kapsayacak şekilde genişlemekte, işletme toplu iş sözleşmelerinde de aynı işletmenin aynı işkolundaki değişik işyerlerinde eşitsizlikleri önlemektedir. Nihayet ileride görüleceği gibi "teşmil" uygulamalarında ise bazen bütün bir işkolunu kapsayabilen geniş bir toplu iş sözleşmesi düzeni gerçekleşmektedir.

- Toplu iş sözleşmelerinin çok önemli bir diğer fonksiyonu da taraflar arasında bir barış sözleşmesi niteliğinde olması, çalışma barışı sağlaması, çalışma hayatına dirlik ve durulma getirmesi, çatışmaları sona erdirmesidir. Zaten buna bağlı olarak istikrar sağlanacak ve toplu iş sözleşmesi süresi boyunca taraflar önlerini görerek kendilerine ait kararları daha sağlıklı şekilde verebileceklerdir.



Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla işçiler ve işverenler karşılıklı haklarını sadece devletin yaptığı hukuki düzenlemelerle değil, kendi örgütlü eylemleri ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla elde etmektedirler.



Toplu iş sözleşmeleri iş hukukunun hangi kaynakları arasında yer almaktadır?

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrası (h) bendinde toplu iş sözleşmesinin tanımı verilmiştir. Buna göre, *"Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin (hizmet akdinin) yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir"*. 33. maddenin ikinci fıkrasında da "*toplu iş sözleşmelerinde, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümlere de yer verebileceği"* belirtilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı mutlaka bir işçi sendikası olmalıdır. İşveren tarafı ise, bir işveren sendikası olabileceği gibi, sendika üyesi olmayan bir işveren de olabilir.



Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı mutlaka bir işçi sendikasıyken işveren tarafı ise, bir işveren sendikası olabileceği gibi, sendika üyesi olmayan bir işveren de olabilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 33. maddesinde belirtilen tanım uyarınca toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümler iki ayrı grupta incelenebilir.

Toplu İş Sözleşmelerinin Normatif (Düzenleyici) Hükümleri

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenleyen hükümlere **toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri** denilir. Bu hükümler toplu iş sözleşmelerinin zorunlu unsurlarındandır. Bir başka ifadeyle iş sözleşmesinin yapılması, içeriği veya sona ermesiyle ilgili düzenleme bulunmayan bir sözleşme toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilemez.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları normatif hükümlerle, toplu iş sözleşmesinin kapsamı ile sınırlı kalmak ve kanuna aykırı olmamak kaydıyla genel ve objektif hukuk kuralları koyabilmektedirler.

Kanunda öngörülen oranlardan fazla özürlü veya eski hükümlü çalıştırma, işyerine işçi alımında daha önceden o işyerinde çalışıp ayrılanlara öncelik verme iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin normatif hükümlere örnek olarak verilebilir.

Ücret, fazla çalışma, prim, ikramiye, sosyal yardımlar, izinler, çalışma süreleri ile ilgili hükümler de iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin normatif hükümlere örnektir.

Fesih bildirimi sürelerinin Kanunda belirtilen sürelerin üzerine çıkarılması, bildirimsiz fesih öncesinde disiplin kurulu kararı istenmesi gibi işverenin fesih hakkını sınırlayan hükümler de iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin normatif hükümlere örnek verilebilir.

Toplu İş Sözleşmelerinin Borç Doğuran Hükümleri

Toplu iş sözleşmelerinde, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümünde başvurulabilecek yolları düzenleyen hükümlere **borç doğuran (borçlar hukukuna ilişkin) hükümler** denir. Bu hükümler toplu iş sözleşmelerinin zorunlu hükümleri değildir. Bu hükümler sadece taraf işçi sendikası ile taraf işveren ya da işveren sendikasını bağlar. Taraflar borç doğuran hükümlerle üyelerini borç altına sokamazlar.

Sendika temsilcilerine oda tahsisi, sendika duyurularının nerede, nasıl yapılacağının kararlaştırılması, izin ve disiplin kurullarının oluşturulması, uyuşmazlık hallerinde uzlaştırma kurulları oluşturulması veya özel hakeme başvurulması konularına ilişkin hükümler borç doğuran hükümlere örnektir.



Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri toplu iş sözleşmesinin zorunlu unsurlarıyken borç doğuran hükümleri ise toplu iş sözleşmelerinin zorunlu hükümleri değildir.

ÇERÇEVE SÖZLEŞME-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

"Çerçeve Sözleşme" iş hukuku sistemimize 6356 sayılı Kanunun getirdiği yeni bir kavramdır. Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrası (b) bendinde çerçeve sözleşme, "Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme" olarak tanımlanmıştır.

Kanunun 33. maddesinde de çerçeve sözleşme ile ilgili düzenlemeler vardır. Bu düzenlemelere göre, çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir (m. 33/3).

Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır (m. 33/4).

Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez (m.33/5).

İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34/1. maddesi uyarınca bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. İşyeri toplu iş sözleşmesi belirli bir işyeri esas alınarak yapılır. İşçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gereken koşulları sağlamışsa, bu işyerinde geçerli olacak toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu durumda tek bir işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi söz konusudur.

Grup Toplu İş Sözleşmesi

6356 sayılı Kanunun 34/3. maddesi uyarınca, "grup toplu iş sözleşmesi", tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılan bir toplu iş sözleşmesi türüdür. Aynı işveren sendikasına üye olan işverenlerin işyerleri için bu işveren sendikası ile bu işyerlerinin herbiri için gereken şartları ayrı ayrı yerine getirmiş olan işçi sendikası tek bir toplu iş sözleşmesi yapmaktadır. Aynı işkolunda ve aynı bölgede faaliyet gösteren, yapısı ve kapasiteleri birbirlerine yakın olan işyerlerinde ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından aynı hükümlerin uygulanması hem işçiler, hem işverenler, hem de işçi sendikaları açısından yararlı olmaktadır.

İşletme Toplu İş Sözleşmesi

6356 sayılı Kanunun 34/2. maddesi uyarınca, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.

Kanundaki bu ifadenin anlamı, işletme toplu iş sözleşmesi koşullarının varlığı durumunda birden çok toplu iş sözleşmesi yapılamayacağıdır. Burada amaç, aynı işverene ait aynı iş kolundaki işyerlerinde farklı farklı çalışma koşulları olmasını önlemektir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, aynı işverene ait birden çok işyerinin aynı işkolunda faaliyet göstermesidir. Aynı işverene ait farklı işkollarındaki işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapılamaz. İşletme toplu iş sözleşmelerinde, grup toplu iş sözleşmesinden farklı olarak işçi sendikası her işyerinde ayrı ayrı salt çoğunluğu sağlamak zorunda değildir. İşyerleri bir bütün olarak dikkate alınır. Toplam işçi sayısı esas alınarak, işçi sendikasının kanunda öngörülen oranı sağlayıp sağlamadığı tespit edilir. İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin kanunun öngördüğü niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede 15 gün içinde karara bağlanır. Kararın temyiz halinde sonuç Yargıtay tarafından 15 gün içinde kesinleştirilir (m.34/4).



İşletme toplu iş sözleşmelerinde, grup toplu iş sözleşmesinden farklı olarak işçi sendikası her işyerinde ayrı ayrı salt çoğunluğu sağlamak zorunda değildir. İşyerleri bir bütün olarak dikkate alınır. Toplam işçi sayısı esas alınarak, işçi sendikasının kanunda öngörülen oranı sağlayıp sağlamadığı tespit edilir.



İş mahkemelerinin görev alanları nelerdir?

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ VE SÜRESİ

Toplu iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılmalıdır (m.35/1).

Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez (m. 35/2).

Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır (m.35/4).

Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez (m.35/4).

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği işyerlerinde uygulanmakta olan iş sözleşmeleriyle, toplu iş sözleşmesinin hükümleri çelişebilir. Ayrıca süresi biten toplu iş sözleşmesi hükümlerinin hangi koşullarda nereye kadar geçerli olacağının da açıklanması gerekir.

Toplu İş Sözleşmelerinin İş Sözleşmeleri Karşısındaki Hükmü

İş sözleşmelerine toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler konamaz. Ancak toplu iş sözleşmelerinde bu durumun aksi kararlaştırılırsa, iş sözleşmesi toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler içerebilir (m.36/1). Kanundaki bu düzenlemenin anlamını şu şekilde gruplandırarak açıklamak mümkündür:

- Toplu iş sözleşmesi yapılmadan önce yapılmış ve uygulanmakta olan iş sözleşmeleri, sonradan toplu iş sözleşmelerine aykırı olacak şekilde değiştirilemez.
- Toplu iş sözleşmesi yapılıp yürürlüğe girdikten sonra, yeni iş sözleşmeleri yapılacaksa, bunlara toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler konulamaz.
- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında daha önce yapılmış ve uygulanmakta olan iş sözleşmesine aykırı olan hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır.

- İş sözleşmelerinde düzenlenmemiş konularda, toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa, toplu iş sözleşmesi hükümleri doğrudan doğruya uygulanır.
- Bazı hallerde az da olsa iş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmesine göre işçinin lehine olan hükümler olabilir.

İşçiye yararlık ilkesi; iş hukukunun temel prensiplerindendir. Bu bakımdan iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesinden sonra yapılmış olsalar bile toplu iş sözleşmesi hükümleri değil, iş sözleşmesindeki işçi lehine olan hükümler uygulanacaktır.

Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Hükmü

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesinin 2. fıkrasına göre, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam eder. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra bile etkisini sürdürecektir. Borç doğurucu nitelikteki hükümler ise, toplu iş sözleşmesi ile birlikte son bulacaktır. Bu düzenleme şu şekilde açıklanabilir: Toplu iş sözleşmesi hükümleri başka bir toplu iş sözleşmesi ile değiştirilemez. Oysa iş sözleşmesi hükümleri yeni yapılan bir toplu iş sözleşmesiyle değiştirilebilir. Süresi biten bir toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri işçileri korumak için uygulanmaya devam edecek ama nitelik değiştirerek iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Çünkü ancak, iş sözleşmesi hükmü olarak devam ederse yeni bir toplu iş sözleşmesiyle değiştirilmesi mümkün olabilecektir.

Tarafların Durumunda Meydana Gelen Değişikliklerin Toplu İş Sözleşmesi Sürecine ve Toplu İş Sözleşmesine Etkileri

- Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi halinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır. Yani görüşmelerden çekilmesi-kaçınması mümkün değildir. Süreç tamamlanacaktır (m.37/2).
- Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren sendikası ile ilişkisi kesilse bile yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalacaktır. Yani toplu iş sözleşmesini süresi bitinceye kadar uygulamak zorundadır (m.37/3).
- Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Süresi bitinceye kadar toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına devam edilir (m.37/1).

İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devredilmesinin Toplu İş Sözleşmesine Etkileri

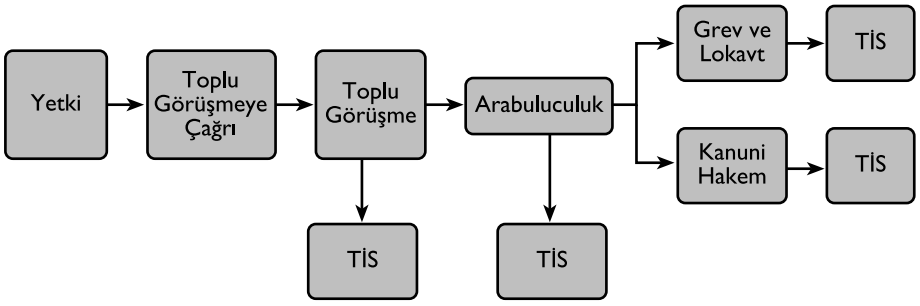
İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde, yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (m.38/1).

Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda, işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer (m.38/2).

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

Bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasında belirli aşamalardan geçilmesi gerekir. Öncelikle yetkili bir işçi sendikası olmalıdır. Yetki aşamasından sonra toplu görüşmeye çağrı ve arkasından toplu görüşme aşamasına geçilir. Bu aşamada taraflar anlaşırlarsa toplu iş sözleşmesi imzalanır. Anlaşma olmadığı

takdirde arabuluculuk aşamasına geçilir. Arabulucu tarafları uzlaştırmayı başarırsa yine toplu iş sözleşmesi imzalanır. Aksi takdirde grev ve lokavtın serbest olduğu hallerde grev ve lokavt uygulanabilir. Grev ve lokavtın yasak olduğu hallerde ise kanuni hakem müessesesi (Yüksek Hakem Kurulu) devreye girer, uyuşmazlığı çözerek toplu iş sözleşmesini meydana getirir. Bu süreç aşağıda şekilde aşamalar halinde gösterilmektedir.



Şekil 6.1: Toplu İş Sözleşmesinin Aşamaları

Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, belirli kişi ya da kişi birliklerine kanun tarafından tanınmış hukuki bir nitelik olup, toplu iş sözleşmesine taraf olabilmeyi ifade eder. İşçi tarafı olarak sadece işçi sendikaları toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir. Bu anlamda işçi konfederasyonları toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip değildirler. Aynı şekilde işçiler de kendi başlarına, işçi sendikası olmadan toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip değildirler.

İşveren tarafı olarak da işveren ve işveren sendikaları ehliyet sahibidir. İşveren konfederasyonlarının da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetleri yoktur.

SIRA SİZDE 3 **Konfederasyon nasıl oluşur?**

Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetine sahip işçi ve işveren sendikalarının ya da sendika üyesi olmayan işverenin Kanunun aradığı niteliklere sahip olması durumunda toplu iş sözleşmesi yapabilme gücünü ifade eder. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41, 42, 43, 44 ve 45. maddeleri toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ile ilgilidir. İlgili maddeler uyarınca, bir işveren sendikası kendisine üye olan işverenlere ait işyerleri için, sendika üyesi olmayan işveren ise kendi işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

İşçi sendikası açısından ise, işyeri veya işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmesi için iki koşulun aynı anda gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşullardan ilki, işçi sendikasının kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin ülke çapında en az yüzde üçünü kendi üyesi olarak kaydetmiş olmasıdır. İkinci koşul ise, bu işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birisinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunun, yani yarıdan fazlasını kendi üyesi olarak kaydetmiş olmasıdır. İşletme toplu iş sözleşmelerinde ise işyerleri bir bütün olarak değerlendirmekte ve işletme kapsamındaki işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısının yüzde kırkının ilgili işçi sendikasının üyesi olması gerekmektedir.

Eğer, işletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesi varsa, bu takdirde, başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır (m.41/3).

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer

işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez (m.41/5).

Yayımından itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar (m.41/6).

Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır (m.41/7).

Yetki Tespiti İçin Başvuru ve Yetki Tespitinin Yapılması

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir (m.42/1).

Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyle bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o iş kolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı işgünü içinde bildirir (m.42/2).

İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığının ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti halinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir (m.42/3).

Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz (m.42/4).

Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir (m.42/5).

Yetki İtirazı

Kendilerine 42. madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliği edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde mahkemeye yapabilir (m.43/1).

İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz (m.43/2).

İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarfından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır (m. 43/3).

42. maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır (m. 43/4).

İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur (m.43/5).

Yetki Belgesi

Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir (m.44).

Yetki Belgesi Bulunmaksızın Yapılan Toplu İş Sözleşmesi

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir (m.45/1).

Talep halinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir (m.45/2).

Toplu Görüşmeye Çağrı ve Toplu Görüşme

Toplu iş sözleşmesi yapma sürecinde yetki tespitinden sonraki aşama toplu görüşme aşamasıdır. Toplu görüşmenin başlayabilmesi için *toplu görüşmeye çağrı* yapılmalıdır. Bu çağrı Kanuna uygun şekilde yapılmalıdır.

Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhal görevli makama bildirilir (m.46/1).

Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz (m.46/2).

Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününü çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır (m.46/3).

Toplu Görüşmenin Başlaması ve Süresi

Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhal belirlenir ve taraflara bildirilir (m. 47/1).

İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer (m.47/2).

Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür (m.47/3).

Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması Tevdi Edilmesi ve İşyerinde İlanı

Toplu görüşme sırasında taraflar her toplantı sonrasında bir tutanak düzenlerler. Tutanakta anlaşılan ve anlaşılamayan hususlar kayda geçirilir ve tutanak imzalanır. 60 günlük toplu görüşme süresi içinde taraflar anlaşma sağlayabilirlerse toplu iş sözleşmesi ortaya çıkmış olur. Bu durumda dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam nüshalardan birini kendine saklar. Diğer nüshayı Bakanlığa gönderir (m.48/1).

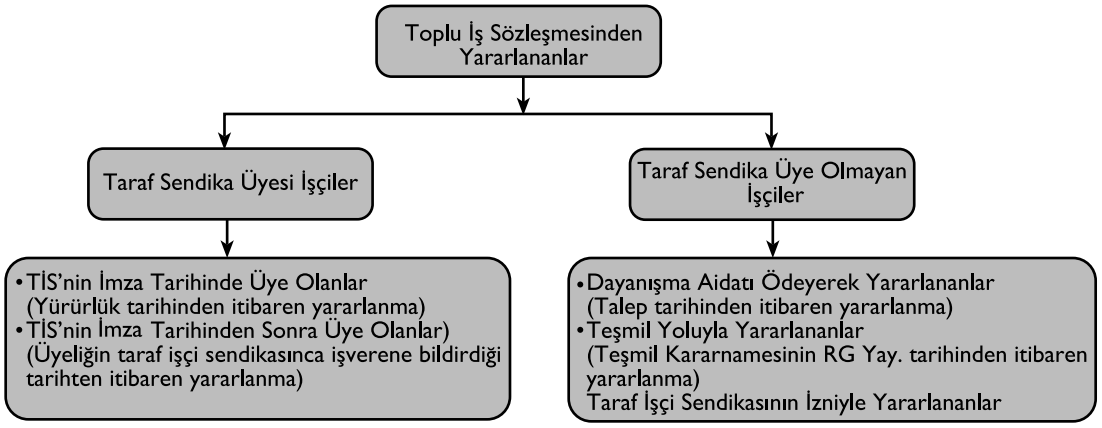
İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür (m.48/2).

Toplu görüşme süresi anlaşmazlıkla sonuçlanırsa, uyuşmazlık tutanağı düzenlenerek görevli makama gönderilir. Bundan sonra arabuluculuk aşamasına geçilir.

Toplu iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla imzalanması, toplu görüşme esnasında gerçekleşmeyebilir. Daha sonra arabuluculuk aşaması esnasında taraflar anlaşabilirler. Arabuluculuk aşamasında anlaşma olmazsa grev-lokavt aşamasında tarafların anlaşması ve toplu iş sözleşmesini imzalamaları mümkündür. Hangi aşamada anlaşma sağlanırsa sağlansın, imzadan sonra izlenecek süreç aynıdır. Toplu iş sözleşmesi dört suret imzalanır ve gerekli yerlere gönderilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

Toplu iş sözleşmelerinin iki tarafı olduğuna göre, hem işçi tarafı hem de işveren tarafı toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır. Ancak toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın asıl işçi tarafı açısından çok daha büyük önem taşıdığı bilinen bir gerçektir. İşçiler taraf sendikaya üye olup olmamalarına göre farklı biçimlerde yararlanmaktadırlar. Aşağıdaki şekilde toplu iş sözleşmesinden yararlananlar gruplandırılarak gösterilmiştir.



Şekil 6.2: Toplu İş Sözleşmesinden Yararlananlar

Taraf İşçi Sendikasının Üyesi İşçilerin Yararlanması

Kural olarak toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır (m.39/1). Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar (m.39/2). Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler iş sözleşmelerinin bitimine kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar (m.39/3).

İşçi sendikası üyeliğinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanma da son bulur. Sendika üyesiyken daha sonra üyelikten ayrılanlar veya çıkarılanlar artık toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 65. maddesi uyarınca grev ve lokavt sırasında kanunen koruma-gözetim-bakım işlerinde çalışmak zorunda olanların dışında greve katılmayan ve işyerinde çalışmaya devam edenler, taraf işçi sendikasına üye olsunlar veya olmasınlar grev sonrasında yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

Ayrıca uygulamada işçi sendikası üyesi oldukları halde müdür, şef, danışman, mühendis vb. üst düzey yetkililer, toplu iş sözleşmesine hüküm konularak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamaktadırlar. Bunlara kapsam dışı personel denilmektedir.

Bunun dışında 6356 sayılı Kanuna göre işveren vekili olan kişiler de işçi sendikalarına üye olmayacaklarından toplu iş sözleşmelerinden yararlanamazlar. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar da toplu iş sözleşmesinden yararlanmazlar (m.39/7).

Taraf İşçi Sendikasının Üyesi Olmayan İşçilerin Yararlanması

Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının üyesi olmayan işçiler de dayanışma aidatı ödeyerek yahut teşmil kararnamesinden yararlanarak ya da taraf işçi sendikasının onayı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9/3. maddesine göre, "toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerine giren, ancak taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan, ancak daha sonra üyelikten ayrılan veya çıkarılan işçiler dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Dayanışma aidatı ödeyenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları talep tarihinden itibaren geçerlidir. Bu hususta, yani talebin kabul edilip edilmemesinde işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez" (m. 39/6). İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibariyle hüküm doğurur. Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatından fazla olmayacak şekilde sendika tüzüğünde belirtilir (m.39/5).



Üyelik ve dayanışma aidatları hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 5. Ünitesine bakabilirsiniz.

Teşmil (Genişletme) Yoluyla Yararlanma

Teşmil, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının; aynı işkolunda faaliyette bulunan ancak yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan başka işçi ve işverenleri de kapsayacak şekilde Bakanlar Kurulu Kararı ile genişletilmesidir.

Teşmil uygulaması ile bir taraftan teşmil anında toplu iş sözleşmesi yapılması sözkonusu olmayan işyerlerindeki işçiler korunurken, diğer taraftan sendikalı işçi çalıştıran işverenler, sendikasız ve hatta bazen kaçak işçi çalıştıran bir takım işverenlerin haksız rekabetine karşı da korunmaktadırlar.

Bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebilmesi için, bu toplu iş sözleşmesini yapmış olan işçi sendikasının bağlı bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde üçünü temsil etmesi, ayrıca o işkolunda en çok üyeye sahip olması gerekmektedir. Teşmil kararı taraflardan birisinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine Bakanlar Kurulu tarafından alınır. Bakanlar Kurulu teşmil kararını vermeden önce Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü alır. Yüksek Hakem Kurulu görüşünü onbeş gün içinde bildirir. Resmi Gazetede yayımlanan teşmil kararnamesinde kararın gerekçesi de açıklanır. Teşmil kararının kapsamına girecek işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmamalıdır. Ayrıca yetki için başvuruda bulunulan işyerleri açısından yetki sorunu çözülünceye kadar veya yetki devam ettiği sürece teşmil kararı alınamaz.

Bakanlar Kurulu sadece toplu iş sözleşmesinin normatif (düzenleyici) hükümlerini teşmil edebilir. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümler teşmil edilemez (m.40/5).

Resmi Gazetede teşmil kararnamesinin yürürlüğe gireceği tarih de belirtilir. Ancak yürülük tarihi Resmi Gazetede yayım tarihinden daha önceki bir tarih olamaz.



Bakanlar Kurulu sadece toplu iş sözleşmesinin normatif (düzenleyici) hükümlerini teşmil edebilir. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümler teşmil edilemez.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasıyla teşmil kararı ortadan kalkacağı gibi, Bakanlar Kurulu da gerekli gördüğü takdirde teşmil kararını gerekçesini açıklamak suretiyle yürürlükten kaldırabilir.

Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.

Taraf İşçi Sendikasının Yazılı Onayı ile Yararlanma

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca, bir sendikanın kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatleri üyesi olmayanlara uygulanması, Kanunun 7. ve 12. bölümleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla ilgili sendikanın yazılı onayına bağlıdır. İlgili maddeye göre, sendika taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden üye olmayanların da yararlanmasına yazılı onay verdiği takdirde bu işçiler de dayanışma aidatı ödemelerine gerek kalmadan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

Ancak uygulamada işçi sendikaları, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunu bile eleştirmektedirler. Dolayısıyla hiçbir karşılık almadan, onay vermek suretiyle üyesi olmayanları toplu iş sözleşmesinden yararlandırma konusuna da pek yanaşmamaktadırlar.

İŞ UYUŞMAZLIĞI VE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI

İş uyuşmazlıkları, işçiler veya işçi sendikaları ile işverenler veya işveren sendikaları arasında çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması, yorumlanması, değiştirilmesi ya da geliştirilmesi ile ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. İş uyuşmazlıkları, mevzuattan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden kaynaklanan bir hakkın ihlal edilmesinden dolayı ortaya çıkabileceği gibi bazen de yeni çalışma koşullarının belirlenmesi sırasında tarafların anlaşamamaları nedeniyle ortaya çıkabilir.

Toplu iş uyuşmazlıkları Şekil 6.3'de görüleceği gibi iki şekilde sınıfladırılmaktadır. Bunlardan ilki, *uyuşmazlığın tarafları bakımından,* ikincisi de *uyuşmazlığın niteliği* bakımından sınıflandırmadır.

Uyuşmazlığın tarafları bakımından sınıflandırılması, *bireysel iş uyuşmazlıkları* ve *toplu iş uyuşmazlıkları* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İş uyuşmazlığı, tek bir işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanıyorsa bireysel iş uyuşmazlığı söz konusudur. Geçerli bir sebep yokken, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi kıdem tazminatını eksik ödemesi veya hiç ödememesi, ücretlerden kanuna aykırı kesintiler yapması bireysel iş uyuşmazlıklarına örnektir. Ülkemizde uygulanan hukuk sistemi, bireysel iş uyuşmazlıkları için özel bir çözüm yolu öngörmemiştir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş davalarına bakmakla görevlendirilen mahkemelerdir.

Toplu iş uyuşmazlıklarında uyuşmazlık ya işçi sendikası ile işveren arasında ya da işçi sendikası ile işveren sendikası arasında çıkar. Yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin taraflarca farklı yorumlanması nedeniyle veya açıkça ihlali nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklar toplu iş uyuşmazlıklarına örnek olarak verilebilir. Ayrıca gelecekte uygulanacak olan ancak henüz imzalanmamış olan bir toplu iş sözleşmesi ile ilgili olarak gelecekteki çalışma koşullarının nasıl olacağı konusunda taraflar arasında çıkan uyuşmazlık da toplu iş uyuşmazlığıdır.

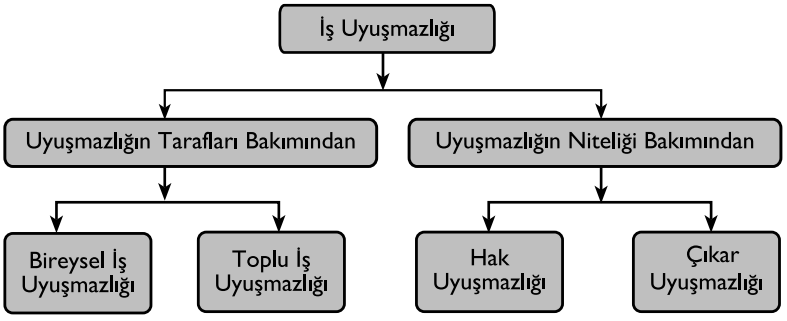


Tek bir işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlık bireysel iş uyuşmazlığı iken işçi sendikası ile işveren arasında ya da işçi sendikası ile işveren sendikası arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar ise toplu iş uyuşmazlıklarıdır.

Uyuşmazlığın niteliği bakımından ise toplu iş uyuşmazlığı, *hak uyuşmazlığı* ve *çıkar* (*menfaat) uyuşmazlığı* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Hak uyuşmazlığı, adından da anlaşılacağı üzere taraflardan birinin diğer tarafın bir hakkını ihlal etmesi yüzünden çıkan ve çözüm tarzını, aralarındaki ilişkileri düzenleyen sözleşmede ya da mevzuatta bulan uyuşmazlıktır. İşverenin işçiye ücret ödememesi veya işçinin işverenin makinesine zarar vermesi hak uyuşmazlıklarına örnektir.

Çıkar uyuşmazlıkları ise, mevcut çalışma koşullarında ekonomik ve sosyal bakımdan değişiklik yapılmasına ilişkindir. Ücretlerin arttırılması, çalışma sürelerinin azaltılması çıkar uyuşmazlıklarına örnektir. Çıkar uyuşmazlıkları yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmaya çalışırken, yeni ve daha ileri düzeyde haklar talep edilirken taraflar anlaşamadığı için çıkan uyuşmazlıklardır.



Şekil 6.3: İş Uyuşmazlığının Türleri

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde, barışçı çözüm yolları ya da mücadeleci ve güce dayanan çözüm yolları tercih edilir ve uygulanır. Mücadeleci ve güce dayanan çözüm yolları olarak *grev* ve *lokavt* uygulamaları gösterilebilir. Barışçı çözüm yollarının en çok kullanılanı ise, *uzlaştırma, tahkim ve arabuluculuk* yöntemleridir. Mücadeleci çözüm yolları bazen taraflara büyük zarar verebildiği gibi kamu yararı da bundan olumsuz etkilenebilir. Bu nedenle, birçok ülkede toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde taraflar grev veya lokavta gidemezler. Bu ülkelerde toplu iş uyuşmazlıkları zorunlu tahkim sistemiyle çözülür. Yeni Zelanda ve Avustralya'da bu sistem benimsenmiştir.

Bazı ülkelerde tarafların grev veya lokavta gidebilmelerinde hiçbir engel veya sınır bulunmamaktadır. Bu ülkelerde taraflar uzlaşma yöntemini kendileri bulmaya çalışmaktadır. İngiltere, Belçika ve İskandinav ülkeleri grev ve lokavtın hiçbir sınırlama olmadan uygulanabildiği ülkeledir.

Üçüncü bir grup ülkede ise toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde, grev ve lokavt uygulamalarına bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bu ülkelerde taraflar doğrudan doğruya grev ve lokavta gidememekte, öncelikle barışçı çözüm yollarını denemeye zorlanmakta ve daha sonra barışçı yolların tamamı denendikten sonra grev ve lokavta başvurabilmektedirler. Türkiye'de bu grupta yer alan ülkeler arasındadır. Ülkemizde kamu yararı gözetilerek bazı işyerlerinde ve işlerde grev ve lokavt yapılamaz.

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümünde başlıca üç yöntem vardır. Bunlar Şekil 6.4'de görüleceği gibi uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkimdir. Tahkim de kendi içinde gönüllü tahkim ve zorunlu tahkim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Uzlaştırma

Uzlaştırma yöntemi ile uyuşmazlıkların çözümünde üçüncü bir kişi ya da kuruluş devreye girerek uyuşmazlık konularını gidermeye çalışır. Uzlaştırma yönteminde tarafların kendilerinin uyuşmazlığa çözüm bulmaları esastır. Uzlaştırmacı bunun için gerekli ortamı yaratmaya çalışır. Ancak taraflar anlaşmazlarsa, uzlaştırmacının görevi sona ermez, uzlaştırmacı kendisi de çözüm önerileri hazırlar. Hazırladığı uzlaştırma formülünü taraflara önerir. Uzlaştırmacının verdiği kararlar ve getirdiği öneriler tarafları bağlayıcı değildir.

Arabuluculuk

Arabuluculuk yöntemi de uzlaştırma yöntemine oldukça benzer bir yöntemdir. Arabuluculukta taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümüne üçüncü bir kişi katkıda bulunmaya çalışır. Arabulucu sadece taraflar arasındaki görüş farklılıklarını gidermeye çalışır. Tarafların anlaşması için bir karar taslağı hazırlamaya ve tarafların buna uymasını talep etmeye yetkili değildir. Tarafların anlaşmaları halinde arabulucunun görevi sona erer.

Tahkim

Toplu iş uyuşmazlıklarının hakem yoluyla çözümlenmesine tahkim denir. Tahkim yöntemi uzlaştırma ve arabuluculuktan farklı bir yöntemdir. Çünkü hakem tarafından verilen kararlar tarafları bağlar ve uyuşmazlığı kesin olarak çözümler.

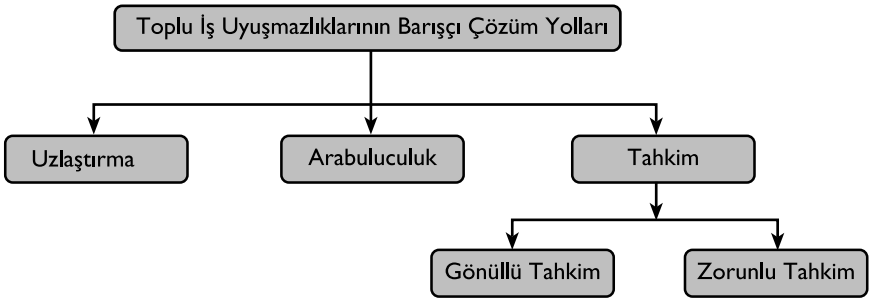
Tahkim yöntemi gönüllü olarak başvurulacak bir yöntem olabileceği gibi, zorunlu olarak uygulanan bir yöntem de olabilir.



Tahkim yöntemi gönüllü olarak başvurulacak bir yöntem olabileceği gibi, zorunlu olarak uygulanan bir yöntem de olabilir.

Gönüllü tahkim uygulamalarında, toplu iş uyuşmazlıklarının bütün aşamalarında taraflar kendi aralarında anlaşarak uyuşmazlığın çözümünü yetkili kıldıkları bir hakeme bırakabilirler. Hatta önceden toplu iş sözleşmesine uyuşmazlığın hakem yoluyla çözülebileceğine dair bir hüküm de koymuş olabilirler. Bu hükme dayanarak uyuşmazlığın çözümünde hakemi devreye sokabilirler. Hakemlik görevi bir kişi veya bir kurul tarafından yerine getirilebilir.

Zorunlu tahkim uygulamalarında ise, uyuşmazlığın hakem yoluyla çözümü için tarafların aralarında anlaşmış olmaları gerekmez. Hakemin devreye girmesi yasalarla öngörülmüştür. Zorunlu tahkimde de hakem kararı uyuşmazlığı kesin olarak çözümler. Grev ve lokavtın yasaklandığı ve sınırlandırıldığı hallerde tahkim yönteminin önemi artmaktadır.



Şekil 6.4: Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Çözüm Yolları

Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü

Toplu iş uyuşmazlıklarının, yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varken bununla ilgili bir uyuşmazlık şeklinde ortaya çıkabileceğine ya da henüz bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasına çalışılırken tarafların anlaşamamaları nedeniyle ortaya çıkabileceğine yukarıda değinilmişti.

Toplu Hak Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümü

İşyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varken bununla ilgili bir toplu iş uyuşmazlığı ortaya çıkarsa buna **toplu hak uyuşmazlığı** denilmektedir. Toplu hak uyuşmazlığı, Şekil 6.5'de görüleceği gibi yargıda ve özel hakemde çözülebilir.

Toplu hak uyuşmazlığı, toplu iş sözleşmesindeki bazı hükümlerin taraflarca farklı yorumlanmasından, dolayısıyla farklı anlaşılmasından dolayı ortaya çıkabileceği gibi, taraflardan birinin mevzuat veya toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkını karşı tarafın ihlal etmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. 6356 sayılı Kanunda toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde yorum ve eda davası açılabilmesi öngörülmüştür. Ayrıca toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde özel hakeme gidilebilmesi de mümkündür (m.52/1).

Toplu hak uyuşmazlığı yorum farklılığından ortaya çıkmışsa, taraflardan her biri yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin tespit davası açabilir. Mahkeme 2 ay içinde karar verir. Mahkeme kararına karşı temyiz yolu açıktır. Temyize gidilirse Yargıtay 2 ay içinde uyuşmazlığı kesin olarak çözümler (m.53/1).

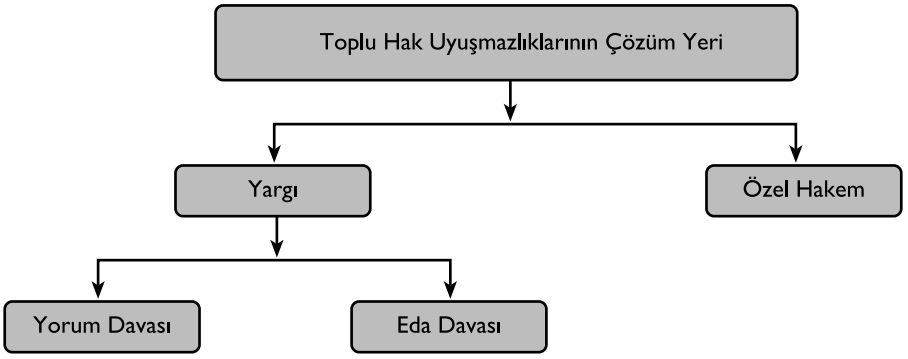
Toplu hak uyuşmazlığı yorum farklılığından değil de taraflardan birinin toplu iş sözleşmesinden doğan hakkını karşı tarafın ihlal etmesi nedeniyle ortaya çıkmışsa eda davası açılır. Toplu iş sözleşmesinden doğan sorumluluğunu ve taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik olarak yerine getiren taraf derhal ifaya mahkûm edilir. Örneğin, toplu iş sözleşmesinde öngörülen şekilde yakacak yardımı verilmezse, ihbar süreleri sözleşmede öngörülen sürelerden kısa tutulursa eda davası açılabilir. Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır m.53/2).

Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde işçiler grev haklarını kullanamazlar. İşverenler de lokavta başvuramazlar.

Toplu hak uyuşmazlığı nedeniyle mahkemeye değil özel hakeme gidilmişse özel hakemin verdiği karar genel hükümlere tabidir. Yani mahkeme kararı niteliğindedir. Buna karşı temyize gidilebilir.



Toplu hak uyuşmazlığı, toplu iş sözleşmesindeki bazı hükümlerin taraflarca farklı yorumlanmasından, dolayısıyla farklı anlaşılmasından dolayı ortaya çıkabileceği gibi, taraflardan birinin mevzuat veya toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkını karşı tarafın ihlal etmesi şeklinde de ortaya çıkabilir.



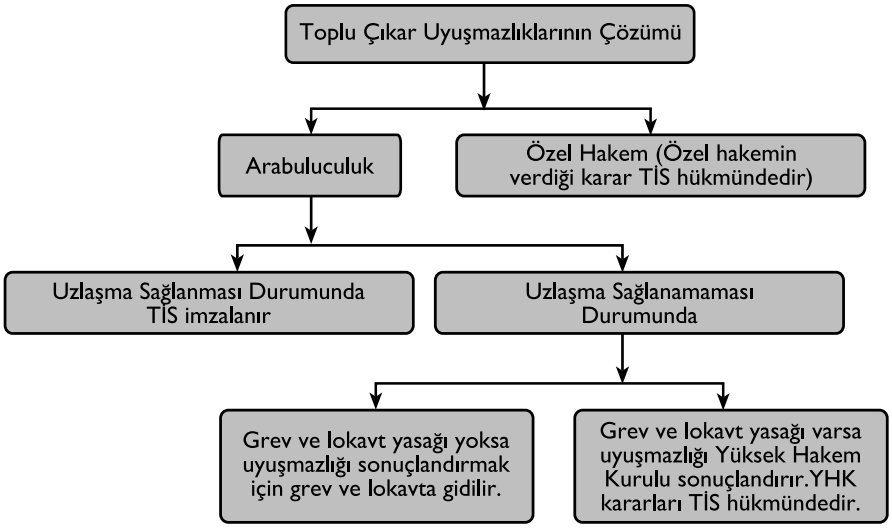
Şekil 6.5: Toplu Hak Uyuşmazlıklarının Çözüm Yeri

Toplu Çıkar (Çıkar) Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümü

Çıkar uyuşmazlıkları, mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın elde edilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır. Bu nedenle çıkar uyuşmazlıkları yeni bir toplu iş sözleşmesini yapma aşamasında ortaya çıkar. Ücretlerin, kıdem tazminatı miktarlarının, yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılması konularında tarafların anlaşamamaları halinde çıkar uyuşmazlığı söz konusudur.

Barışçı çözüm yolları grev ve lokavta başvurulmadan çözüm aranan yollardır.

Ülkemizde toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yolları olarak arabuluculuk, kanuni hakem ve özel hakem müesseseleri düzenlenmiştir. Şekil 6.6'de toplu çıkar uyuşmazlıklarında geçirilmesi gereken aşamalar gösterilmiştir.



Şekil 6.6: Toplu Çıkar Uyuşmazlıklarının Çözümü

- **Arabuluculuk**

  6356 sayılı Kanundaki düzenlemelere göre arabulucu, toplu görüşme süresi içinde veya sonunda devreye girebilir. Arabulucunun devreye girebileceği ikinci bir durum ise grev ve lokavtın ertelendiği hallerde karşımıza çıkar.

Toplu Görüşme Süresinin Başında Toplu Görüşme Yapılamaması Nedeniyle Arabulucunun Devreye Girmesi: Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşme başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse durumun altı işgünü içinde görevli makama bildirilmesi gerekir.

Kanun metninde, durumu yani daha başlangıçta ortaya çıkan uyuşmazlığı hangi tarafın görevli makama ileteceği açıkça belirtilmemiş olsa da doğal olarak toplantıya katılan ve toplu iş sözleşmesi yapma niyetini ortaya koyan tarafın uyuşmazlığı görevli makama 6 işgünü içinde bildirmesi beklenir.

Böylece vakit kaybının önlenmesi amaçlanmıştır. Çünkü daha baştan taraflar toplu görüşmeye bile başlayamamışlar ve anlaşamayacakları belli olmuştur.

Kendisine uyuşmazlık yazısı ulaştırılan görevli makam altı işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmi listeden bir arabulucu görevlendirir. Her iki tarafın resmi arabulucu listesindeki bir arabulcu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları halinde, belirlenen bu kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.

Toplu Görüşme Süresinin Anlaşma Sağlanamadan Tamamlanması Nedeniyle Arabulucunun Devreye Girmesi: Toplu görüşmeler 60 günlük süre doluncaya kadar sürer. 60 günlük toplu görüşme süresi sona erdikten sonra taraflar anlaşmaya varamamışlarsa artık görüşme ve pazarlıkların devam etmesi mümkün değildir.

Bu durumda görüşmelerin en başında bir kilitlenme ve uzlaşmazlık olmamış, ancak taraflar verimli görüşmeler yaparak, ilerleme sağlayarak bir anlaşmaya da varamamışlar ve 60 günlük toplu görüşme süresini doldurmuşlardır. Bu durumda anlaşamadıklarına dair bir tutanak düzenleyebilirler. Uyuşmazlığı tespit eden bu tutanak taraflardan birisi tarafından görevli makama iletilir ve görevli makam arabuluculuk mekanizmasını devreye sokar. 60 günlük toplu görüşme süresi sonunda anlaşmaya varamamış olan tarafların anlaşamadıklarına dair bir tutanak da düzenlememiş olmaları mümkündür. Bu durumda taraflardan herhangi birisinin uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirmesi gerekir. Uyuşmazlığı bu şekilde öğrenen görevli makam arabuluculuk mekanizmasını başlatır.

Uyuşmazlık, toplu görüşmenin başında da kesinleşse, 60 günlük sürenin sonunda da kesinleşse, kesinleştiği andan itibaren 6 işgünü içinde görevli makama bildirilmelidir. Bu yapılmadığı takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. En başa dönülmesi gerekir (m.49).

Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur (m.50/2).

Arabulcunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir (m.50/3).

Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa 48. madde hükümleri uygulanır.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç işgünü içinde taraflara tebliğ eder (m.50/5).

Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arbulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür (m.50/6).

Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler (m.50/7).

Grev Kararı Alınan Bir Uyuşmazlık Veya Grev ve Lokavtın Ertelenmesi Halinde Arabulucunun Devreye Girmesi: 6356 sayılı Kanunun 60/7. maddesi uyarınca, kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.

Burada, grev kararı alınıp ilan edildikten sonra, grevin başlamasını önleyebilmek ve barışçı yolla çözebilmek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının bizzat arabuluculuk yapması mümkün olduğu gibi, uygun gördüğü bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirerek devreye sokması mümkündür.

Benzer şekilde grev ve lokavtın ertelendiği hallerde, erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, Kanunun 60/7. maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat kendisi arabulucu olarak devreye girebileceği gibi uygun gördüğü bir kişiyi de arabulucu olarak devreye sokarak erteleme süresi boyunca uyuşmazlığın çözümü için çaba sarfeder.

- **Kanuni Hakem (Yüksek Hakem Kurulu) Vasıtasıyla Uyuşmazlıkların Çözümü**

  Grev oylamasına gidilir ve grev yapılmaması yönünde karar alınırsa, grev ve lokavtın yasaklandığı veya hükümetçe ertelendiği durumlarda, taraflar anlaşamadıkları takdirde, uyuşmazlık kanuni hakem müessesesi olan Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilecektir. Yani uyuşmazlık zorunlu tahkim yoluyla çözülecektir. Kanuni Hakem (zorunlu tahkim) müessesesi ile uyuşmazlığın çözümünde çözümün kanuni hakeme bırakılması, tarafların ortak iradesinden değil, kanun hükmünden doğmaktadır (m.51).

  - Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

  - Grev ve lokavtın 62. madde uyarınca yasak olduğu uyuşmazlıklarda, 50. maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın (Arabuluculuk süresi sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucunun uyuşmazlığı belirleyen tutanağı üç işgünü içinde görevli makama ulaştırması ve görevli makamın da en geç üç işgünü içinde bu uyuşmazlık tutanağını taraflara tebliği etmesi) taraflara tebliğinden itibaren, taraflardan biri altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurarak uyuşmazlığı yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilebilir. Bu yapılmazsa işçi sendikasının yetkisi düşer.

  - Grev ve lokavtın ertelendiği hallerde, erteleme süresi uyuşmazlıkla sonuçlanacak olursa, sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri, altı işgünü içinde yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde bu yapılmazsa işçi sendikasının yetkisi düşer.

Yukarıda açıklanan üç durumdan hangisi nedeniyle uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna intikal etmiş olursa olsun, Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (m.51/2).

Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları: Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanlarından en kıdemli olanının başkanlığında;

- Bakanlar Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuk konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,
- Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,
- Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,
- İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilicek iki üye,
- İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden,

oluşur (m.54). Ancak uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonunun farklı olması halinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu bir başka işveren sendikaları konfederasyonu bulunması halinde de sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır.

Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilir ve yeniden seçilmeleri mümkündür. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelerden 6. maddedeki kurucular için öngörülen şartlar aranır.

Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek üye seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Bakanlıkça ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

Yüksek Hakem Kurulunun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yönetmek üzere Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına bağlı olarak bir genel sekreterlik kurulur. Genel sekreter başkanın teklifi üzerine genel usullere göre atanır.

Yüksek Hakem Kurulunun talebi üzerine Başbakanlıkça yeteri kadar raportör ve uzman atanır veya görevlendirilir. Ancak, işçi veya işveren kuruluşlarında çalışmakta olanlar, raportör veya uzman olarak görevlendirilemez (m.55).

Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde başkan ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır.

Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı dosya üzerinden inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, Yüksek Hakem Kurulunun istediği bilgi ve ve belgeyi vermekle yükümlüdürler. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 6100 sayılı Kanunun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir.

Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Bu madde gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek Bakanlık bütçesine konulur (m.56).



Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve esasları; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve rapotörlere ödenecek tazminatlar; bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri; arabulucunun nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirmeleri Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir (m.57).

- **Özel Hakem Vasıtasıyla Uyuşmazlıkların Çözümü**

  Özel hakem müessesesi isteğe bağlı tahkim olarak da adlandırılır. Özel hakemlik müessesesi Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 52. maddesinde düzenlenmiştir. Burada taraflar uyuşmazlığın çözümünü kendi ortak iradeleriyle hakeme bırakmaktadırlar. Buna göre, taraflar aralarında anlaşarak toplu hak ve çıkar uyuşmazlıklarının her aşamasında özel hakeme başvurabilirler. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerine taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler de konulabilir. Bu durumda taraflardan birisi başvurduğu takdirde uyuşmazlık özel hakem tarafından çözülür.

6356 sayılı Kanundaki düzenlemelere göre, çıkar uyuşmazlıkları tarafların yazılı olarak anlaşması halinde özel hakeme intikal ettirildiği takdirde artık arabuluculuk, grev ve lokavt ve kanuni hakem müesseseleri devreye girmeyecektir. Taraflar aralarında anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler. Bu durumda Yüksek Hakem Kurulu kanuni hakem olarak görev yapmayacak; özel tahkim kurallarına göre çalışacaktır. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakemin vereceği karar toplu iş sözleşmesi niteliğinde ve hükmünde olacaktır. Taraflar özel hakemin vereceği kararlara itiraz edemezler (m.52/3).

Toplu hak uyuşmazlıklarında ise özel hakem ancak tarafların anlaşması üzerine devreye girebilmektedir. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakeme gidilmişse özel hakemin vereceği karar genel hükümlere tabidir. Yani mahkeme kararı niteliğindedir. Dolayısıyla toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararına karşı taraflar temyize gidebilirler (m.52/2).

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Grev ve Lokavtla Çözümü

Grevin Tanımı ve Unsurları

Genel anlamda grev, işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek için kendi aralarında verdikleri bir karara dayanarak topluca işi bırakmalarıdır. Türk iş hukukunda grev bir hak olarak tanınmıştır. 1982 Anayasasının 54. maddesi ile tanınan ve güvence altına alınan bu hak, sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler arasında yer almıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58. maddesinin 1. fıkrasında grev, "*işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları"* şeklinde tanımlanmıştır.

Bu tanımdan yola çıkarak grevin unsurlarını iki grupta toplayabiliriz. Bunlardan ilki, işçilerin işi bırakmaları, ikincisi ise, işçilerin kendi aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına uyarak işi bırakmalarıdır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58. maddesinin 2. fıkrasında ise, kanuni grevin tanımı yapılmıştır. Buna göre, "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla, çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak yapılan grev kanuni grev" olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle kanuni grevin unsurlarını da şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında yani toplu çıkar uyuşmazlığında greve gidilmiş olmalıdır.
- Greve, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak ve düzeltmek amacıyla gidilmiş olmalıdır.
- Grev 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun hükümlerinde öngörülen usul ve şekil şartlarına uygun olarak yapılmalıdır.



Greve sadece toplu çıkar uyuşmazlıklarında gidilebilir.

Lokavtın Tanımı ve Unsurları

Genel anlamda lokavt, toplu iş uyuşmazlıklarında işverenlerin işçi tarafına isteklerini kabul ettirebilmek için işçileri topluca işten uzaklaştırmalarıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 59. maddesinin 1. fıkrasında lokavt, "işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak lokavtın unsurlarını iki grupta toplamak mümkündür. Bunlardan ilki, işçilerin faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda topluca işten uzaklaştırılması, ikincisi ise, lokavtın işveren veya işveren vekilinin ya da işveren kuruluşunun kararı ile gerçekleşmesidir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 59. maddesinin 2. fıkrasında da kanuni lokavttan söz edilmiştir. Buna göre, "*toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikasının grev kararı alması halinde, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt kanuni lokavt"* olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, kanuni lokavtın iki unsuru vardır. Bunlar:

- Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkar uyuşmazlığı çıkması ve işçi sendikasının grev kararı almış olması,
- Lokavtın, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun hükümlerinde öngörülen usul ve şekil şartlarına uygun olarak yapılmasıdır.

Kanun Dışı Grev ve Lokavt

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevlerdir (m.58/3).

Kanuni lokavt için aranan şartlar oluşmadan yapılan lokavta da kanun dışı lokavt denir (m.59/3).

Tespit Davası

Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespit edilmesini, uyuşmazlığın tarafları yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edilebilirler. Bunun için tespit davası açılır ve mahkeme 1 ay içinde kararını verir. Kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karara bağlar. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder. Hâkim tedbir olarak dava konusu grev ve lokavtın durdurulmasına karar verebilir (m.71/2).

Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılması

Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi halinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir (m.72/1).

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere 70. madde hükümlerinden yararlanma hakkı verir (m.72/2). Bunların neler olduğu "kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları" başlığı altında aşağıda açıklanacaktır.

Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Sonuçları

Kanun dışı grev yapılması halinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir (m.70/1).

Kanun dışı bir grev yapılması halinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır (m.70/2).

Kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür (m.70/3).

Kanun Dışı Grev ve Lokavtla İlgili İdari Para Cezaları

- Bu Kanunda kanuni grev veya lokavt için belirtilen şartlar gerçekleşmeksizin alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler ile lokavta katılanlar ve devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası,
- Kanun dışı greve katılanlar ve devam edenler yediyüz Türk Lirası,
- Kanuni bir grev veya lokavt kararının bu Kanunda yazılı usul ve esaslar dışında uygulanması halinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler beşbin Türk Lirası,
- Grev veya lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmayanlar, uygulamaya devam edenler, devamına teşvik edenler, zorlayanlar, katılan veya katılmaya devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası,
- Greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları halde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar ile işçileri bu eylemlere zorlayan veya teşvik edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde yediyüz Türk Lirası, idari para cezası ile cezalandırılırlar (m.78).

Grev ve Lokavt Kararının Alınması

Taraflar arasındaki toplu çıkar uyuşmazlığının barışçı yollarla çözümü sağlanamamışsa ve uyuşmazlığa konu olan iş ve işyeri grev ve lokavt yasakları kapsamı dışındaysa, uyuşmazlık tarafı olan işçi sendikası, uyuşmazlığın çözümü için son çare olan grev kararını almakta serbesttir. Bu durumda işçi sendikası Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak grev kararı alacaktır. Toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarının anlaşma sağlanamadan tamamlanması halinde, arabulucunun hazırladığı uyuşmazlık tutanağını alan görevli makamın uyuşmazlık tutanağını taraflara tebliğ etmesinden itibaren 60 gün içinde grev kararı alınabilir ve bu sure içinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde grev kararı alınmaz ise veya uygulanacağı tarih karşı tarafa bildirilmezse toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (m.60/1). Bu durumda toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi prosedürünün başına dönmek ve yeniden yetki tespiti için başvurmak zorunda kalır.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içersinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir (m. 60/2).

Tarafı olan işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverenin lokavt kararı alması ancak işçi sendikasının grev kararından sonra mümkün olabilir. İşveren tarafı, işçi sendikası tarafından grev kararı alınıp kendisine tebliğ edilmeden lokavt kararı alamaz. Ancak lokavt kararı için grevin uygulanmaya başlanması gerekmez. Grev kararı alınması yeterlidir.

Grup toplu iş sözleşmesine ilşikin uyuşmazlıklarda, grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa bile lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri içinde alınabilir (m.60/4).



İşveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverenin lokavt kararı alması ancak işçi sendikasının grev kararından sonra mümkündür.

Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir (m.60/3).

Grev ve Lokavtın Uygulanması

Alınan grev ve lokavt kararlarının 6356 sayılı Kanunda belirlenen azami süre içerisinde ve karşı tarafa önceden haber verilerek uygulamaya konulması gerekir. Bilindiği gibi grev kararı, 50. maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının (arabulucunun uyuşmazlık tutanağını görevli makama, görevli makamında bu tutanağı taraflara tebliği) tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınmalıdır. Altmış günlük sürede grev kararı alınmışsa, altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte grev uygulamaya konmalıdır.

Grevin uygulanacağı tarih karşı tarafa bildirilmezse toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (m.60/1).

Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliği edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir (m.60/5).

Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz (m.60/4).



Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda grev ve lokavtın uygulanmasına ilişkin belirli bekleme süreleri getirilerek ayrıntılı düzenlenmesinin nedeni ne olabilir?

Bazı uyuşmazlık durumlarında grev ve lokavt yapma imkânı bulunmamaktadır. Bu gibi durumlar, grev yasaklarından veya grev engellenmelerinden kaynaklanmaktadır. Grevin yasaklandığı haller; grevin sürekli olarak yasaklandığı haller ve grevin geçici olarak yasaklandığı hallerdir. Grevin engellendiği durumlar ise, grev oylaması, grev ertelemesi, tarafların özel hakeme başvurması ve grevin mahkeme kararıyla durdurulmasıdır.

- **Grev ve Lokavtın Sürekli Olarak Yasaklandığı Haller**

  Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehiriçi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz (m.62/1).

  Grevin yasaklandığı haller "kamu yararı" düşüncesine dayanır.

- **Grev ve Lokavtın Geçici Olarak Yasaklandığı Haller**

  Grevin geçici olarak yasaklandığı haller grev hakkının geçici olarak önlendiği ve geçici yasağın ortadan kalkmasıyla birlikte, grev hakkının tekrar kullanılabildiği hallerdir. Geçici grev ve lokavt yasaklarının ortak özelliği, yasakların belirli durumlar nedeniyle ortaya çıkması ve kural olarak grev kararlarının uygulanması bakımından genel nitelikte yasak teşkil etmeleridir.

  - Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde ve bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir (m.62/2).

  - Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz (m. 62/3).

Grev Oylaması

Grev oylaması, grevi engelleme yollarından biridir. Grev oylaması, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden itibaren, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az 1/4'ünün 6 işgünü içinde yazılı olarak grev oylaması talebinde bulunması üzerine yapılır.

- İşçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır (m.61/1).
- Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır (m.61/2).
- Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar veririrse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60. maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51. maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (m.62/3).
- İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşıp ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir (m.62/4).
- Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşıp ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir (m.62/5).
- Grev oylamasının usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir (m.62/6).

Grev ve Lokavtın Ertelemesi

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar (m.63/1).

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60. maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir (m.63/2).

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (m.63/3).

Genel sağlık ve milli güvenlik gerekçeleri ile kanuni bir grevin veya lokavtın tehlikeli olup olmadığını ve bunların derecesini kesin olarak saptamak son derece zordur.

Grev ve lokavtın ertelenmesi halinde, erteleme süresi içinde anlaşma sağlanamazsa, süre sonunda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilecek ve kanuni hakem (zorunlu tahkim) müessesesi ile çözülecektir. Erteleme süresi boyunca ve erteleme süresi sonunda grev ve lokavta devam edilmesi artık mümkün değildir. Tamamen kanuni olan bir grev veya lokavtın, Bakanlar Kurulu kararıyla ertelenmesi üzerine uyuşmazlığın zorunlu tahkimle çözüme götürülmesi, tarafların grev ve lokavt haklarının ellerinden alınması şeklinde algılanmakta ve bu nedenle eleştirilere maruz kalmaktadır. Bakanlar Kurulu kararıyla grev veya lokavt ertelenmesi söz konusu olduğunda uyuşmazlık üç şekilde çözümlenebilmektedir:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat veya görevlendireceği bir arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir ve tarafları anlaştırmaya çalışır. Bu duruma olağanüstü arabuluculuk da denir.

- Erteleme süresi içinde taraflar kendi aralarında anlaşmak suretiyle uyuşmazlığın özel hakem yoluyla çözümünü kararlaştırabilirler.
- Erteleme süresi sonunda taraflar anlaşamamışlarsa, uyuşmazlık özel hakeme de götürülmemişse, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu ile uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilir ve uyuşmazlığın çözümü sağlanır.

Grev ve Lokavtın Mahkeme Kararıyla Durdurulması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 72. maddesine göre, grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev ve lokavt, bir tarafın veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur (m.72/1).

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere 70. madde hükümlerinden yararlanma hakkı verir (m.72/2).



Grev hakkı ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması nasıl bir sonuç doğurur?

Burada şunu belirtmek gerekir ki, grev hakkı ve lokavtın kötüye kullanılması ile kanun dışı grev ve lokavt farklı şeylerdir. Grev ve lokavtın kötüye kullanılması durumunda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun öngördüğü prosedüre uygun olarak grev ve lokavt yapılmaktadır. Kanun dışı grev ve lokavtta ise eylem tümüyle kanun dışıdır. Ancak, grev ve lokavtın kötüye kullanıldığı durumlarda mahkemenin durdurma kararına karşı grev ve lokavt devam ediyorsa, bu durumdaki grev ve lokavt artık kanun dışı hale gelmiş olur.

Kanuni Grev ve Lokavt Uygulamasının Hüküm ve Sonuçları

- **Greve Katılan veya Lokavta Maruz Kalan İşçilerin İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu**

  Grev uygulamasına başlanan bir işyerinde greve katılan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmadıkları için çalışmak üzere işyerine gelen işçilerle, önceden greve katılan ancak sonradan greve katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir. Greve katılan işçilerin işyerlerine giriş ve çıkışı engellemeleri, işyeri veya işyerleri önünde topluluk oluşturmaları yasaktır. Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyerine sokulmasına engel olunamaz.

Grev süresince işyerinde çalışmış olanlar, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa yararlanamazlar. Ancak aşağıda gözden geçirdiğimiz 65. madde uyarınca nöbetçi olarak zorunlu bakım gözetim işlerinde çalışmak zorunda olanlar bu hükmün dışındadır. Bu işçiler kendi istek ve iradeleri dışında kanunen işyerinde kalıp çalışmak zorunda olduğundan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktadır. Lokavt uygulamalarında grevden farklı olarak işçilerin isteseler bile işyerinde kalıp çalışmaları mümkün değildir. İşçilerin tümünün işyerinden uzaklaştırılması ve işyerinde faaliyetin tamamen durması zorunludur. Ayrıca bu zorunluluk sendika üyesi olsun olmasın bütün işçiler için geçerlidir (m.64).

- **İş Sözleşmesinin Askıda Kalması**

  Kanuni bir greve katılanlar ile greve katılmayıp işyerinde çalışmayı isteyen fakat işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerle, kanuni lokavta maruz kalan işçilerin, iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları grev ve lokavt sona erene kadar askıda kalır. Grev ve lokavtta geçen süreler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Aynı şekilde yıllık ücretli izne hak kazanmada aranan bir yıllık çalışma süresi hesaplanırken grev ve lokavtta geçen süreler dikkate alınmaz. İşverenler tarafından işçilere ücret ve diğer sosyal haklar verilmezken, işçiler de çalışma borcunu yerine getirmezler. Ancak işçiler iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası dışında kalan sosyal sigorta haklarından yararlanmaya

devam ederler. İşveren, işçilerin grev veya lokavt başlamadan önce işleyen ve hakettikleri ücretleri olağan ödeme gününde ödemek zorundadır (m.67).

- **Çalıştırma ve Çalışma Yasağı**

  İşverenler kanuni bir grevin veya lokavtın uygulandığı süre içerisinde Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 67. maddesine göre, iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları askıda olan işçilerin yerine, hiçbir şekilde daimi ve geçici olarak başka işçi alamaz. İşçi olmayan kimseleri de çalıştıramazlar. Örneğin eşini, çocuklarını, akrabalarını veya arkadaşlarını çalıştıramaz. İşveren, greve katılmayan veya sonradan greve katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırma yönüne gitmişse, bu kişileri ancak kendi işlerinde çalıştırabilir. Bunlara, greve katılan işçilerin işlerini yaptıramaz.

Buna karşılık kanuni bir grev veya lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda olan işçiler gelir getirici bir iş karşılığında başka bir yerde çalışamazlar. Aksi halde bunların iş sözleşmeleri derhal ve tazminat ödenmeksizin işveren tarafından sona erdirilebilir. İşveren ancak kanunen grev veya lokavt esnasında çalışmak zorunda olanlardan ölen, istifa eden veya derhal fesih ile çıkarılanların yerine yeni işçi alabilir (m.68).

- **Greve Katılmayacak ve Lokavtta İşten Uzaklaştırılamayacak İşçiler**

  Ulusal mal varlığını korumak ve grev-lokavt sona erdiğinde işçilerin hemen çalışmaya başlayabilmelerini sağlamak amacıyla bazı işçilerin greve katılamamaları ve lokavtta da işyerinden uzaklaştırılmamaları öngörülmüştür. Ancak bu işçiler hiçbir surette üretim ve satışa yönelik faaliyette bulunamayacaklardır.

  Bu işçiler,

  - Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını sağlamak,
  - İşyerlerinin güvenliğini, makine ve demirbaş eşyaların, araç-gereç, hammadde ve yarı mamul maddelerin korunmasını, gözetilmesini ve bozulmamalarını sağlamak,
  - İşyerindeki hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlamak üzere çalışmak zorunda bırakılabilirler.

Yukarıda değindiğimiz amaçlar dışında grev ve lokavt sırasında kanunen çalışmaya mecbur bırakılmak söz konusu olamaz. Grev ve lokavta kanunen katılamayacak ve lokavt sırasında işyerinden uzaklaştırılamayacak işçilerin, yedekler dâhil, nitelikleri ve sayıları işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren 6 işgünü içinde işyerinde ilan edilir. Bu ilanda sadece zorunlu olarak yapılması gereken işler ve her bir iş için kaç kişinin nöbetçi olarak kalması gerektiği belirtilir, isim belirtilmez. İlanın bir sureti taraf işçi sendikasına gönderilir. İşçi sendikası 6 işgünü içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. İtiraz halinde mahkeme 6 işgünü içinde kesin olarak sonucu belirler.

İşveren tarafı bu tespiti ve ilanı zamanında yapmamışsa, sürenin geçmesinden sonra da çalışacak işçi sayısının tespitini görevli makamdan (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) talep edebilir.

Hangi işlerde kaçar işçinin grev ve lokavt sırasında işyerinde kalmak ve çalışmak zorunda olduğu tespit edilip Bölge Müdürlüğüne bildirildikten sonra, bölge müdürlüğü 3 işgünü içinde işçileri ismen tespit ederek ilgili işverene ve işçilere bildirir. Bölge müdürlüğü işçilerin isim olarak tespitini re'sen yapacaktır. Ancak o işyerinde çalışan toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasının ve şubesinin başkan ve yönetim kurulu üyesi bulunan işçiler bu hükmün dışında kalacaklar, yani işyerinde kalmak ve çalışmak zorunda bırakılamayacaklardır.

Grev ve lokavta katılamayan ve 65. madde uyarınca işyerinde çalışmak zorunda olan işçiler, çalışmayarak greve katılırsa, işveren açısından haklı bir neden ortaya çıkacağından bu kimselerin iş sözleşmeleri feshedilebilir ve işveren bunların yerine işçi alabilir. Grev ve lokavt sırasında 65. madde uyarınca kanunen çalışacakları belirlenen işçiler daha önce de değinildiği gibi, grev ve lokavt sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır (m.65).

- **Grev ve Lokavtın İşveren Tarafından İşçilere Sağlanan Konut (Lojman) Haklarına Etkisi**

  İşveren, kanuni bir grev ve lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez. İşveren tarafından sağlanan konutlarda oturan işçilerin, konutlara ilişkin onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma masrafları ile rayiç kira bedelleri grev ve lokavt süresince işverene ödemeleri istenebilir. Buna karşılık, işveren bu konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini işçileri zor duruma düşürmek maksadıysa kesintiye uğratamaz. Ancak bu hizmetler greve katılan bazı işçiler tarafından yürütülmekte olduğu için grev nedeniyle bu hizmetler aksamışsa, işçilerin bu hizmetleri talep etme hakları yoktur (m.69).

- **Grev ve Lokavt Gözcüsü Bulundurulması**

  Grev ilan eden işçi kuruluşu grev gözcüleri, lokavt ilan eden işveren kuruluşu da lokavt gözcüleri koyabilirler. Grev gözcüleri, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlerler. İşyerlerinin giriş ve çıkışlarına en çok dörder grev gözcüsü konabilir. Grev gözcülerinin işyerlerine giriş ve çıkışı engellemeleri, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi olsa durdurmaları yasaktır.

Kanunun 73/3. maddesinde lokavt gözcüsü ile ilgili hüküm de vardır. Buna göre, kanuni lokavt kararına uyulmasını sağlamak ve kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla lokavt kapsamına giren işyerlerinde taraf işveren sendikasının lokavt gözcüsü bulundurma hakkı vardır. Bu hak sadece işveren sendikasına aittir. Sendika üyesi olmayan işveren, lokavt ilan ederse lokavt gözcüsü bulunduramaz (m.73).



Uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikası grev kararı aldığı işyerindeki üyesi işçilerin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek için nasıl bir önlem alabilir?

Grev Hakkının ve Lokavtın Güvencesi

Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler gçersizdir (m.66/1).

Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez (m.66/2).

Grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 31/05/2006 tarihli ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre yararlanır (m.66/3).

Grev ve Lokavtın Sona Ermesi

Grev ve lokavt; işçi veya işveren tarafından sona erdirme kararı ile işçi veya işveren sendikasının hukuki varlığının son bulması veya faaliyetinin durdurulması ile ya da işçi sendikasının üyelerinin 3/4' ünün üyelikten ayrıldığının tespit edilmesi ile sona erer.

- **İşçi veya İşveren Tarafının Sona Erdirme Kararı**

  Kanuni bir grev veya lokavt, buna karar vermiş olan tarafça alınan kararla sona erdirilebilir.

  Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme karar, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir (m.75/1).

  Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılması ile sona erer (m.75/2).

  Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez (m.75/3).

- **İşçi veya İşveren Sendikasının Hukuki Varlığının Son Bulması veya Faaliyetinin Durdurulması**

  Grevi uygulayan işçi sendikasının kapatılması, kendisini feshederek kapanması veya dağılması durumunda, grev veya lokavt kendiliğinden ortadan kalkar. Lokavtı uygulayan işveren sendikasının kapatılması, feshedilmesi veya dağılması da aynen grevde olduğu gibi lokavt kendiliğinden ortadan kalkar (m.75/4).

- **İşçi Sendikasının Üyelerini Kaybetmesi**

  Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir (m.75/6).

Kanuni bir grev veya lokavtın sona ermesiyle birlikte, iş sözleşmelerinin askıda kalma durumu ortadan kalkar ve işçilerin çalışma, işverenin de ücret ödeme yükümlülükleri yeniden başlar.

Grev ve Lokavt Süresince Mülki Amirin Yetkileri

Mahallin en büyük mülki amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır (m.74/I).

Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülki amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz (m.74/2).

Özet

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 34. maddesine göre işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesi vardır.

Toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için öncelikle yetkili bir sendikanın olması gerekir. Yetki aşamasından sonra toplu görüşmeye çağrı ve arkasından toplu görüşme aşamasına geçilir. Arabulucu tarafları uzlaştırmayı başarırsa yine toplu iş sözleşmesi imzalanır. Anlaşma olmadığı takdirde arabuluculuk aşamasına geçilir. Arabulucu tarafları anlaştırmayı başaramazsa, grev ve lokavtın serbest olduğu hallerde grev ve lokavta gidilir. Grev ve lokavtın yasak olduğu hallerde kanuni hakem müessesesi (Yüksek Hakem Kurulu) devreye girer, uyuşmazlığı çözerek toplu iş sözleşmesi meydana getirir.

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olan işçiler başta olmak üzere, taraf işçi sendikasına üye olmayan ancak dayanışma aidatı ödeyenler, sözleşmenin teşmil edildiği işyerlerinde çalışan işçiler ve taraf sendikanın izin vereceği kişiler yararlanabilir.

İş uyuşmazlığı kavramı ise, işçiler veya işçi sendikaları ile işverenler veya işveren sendikaları arasında çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması, yorumlanması, değiştirilmesi ya da geliştirilmesi ile ilgili hususlarda ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Uyuşmazlık tarafları bakımından sınıflandırıldığında, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireysel iş uyuşmazlığı, tek bir işçi ile işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıktır. Toplu iş uyuşmazlığı ise işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında çıkan uyuşmazlıktır. Toplu iş uyuşmazlığı hak uyuşmazlığı ve çıkar uyuşmazlığı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Toplu iş uyuşmazlıkları uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim gibi barışçı yollarla ya da grev ve lokavt gibi, güce dayanan mücadeleci yollarla çözümlenmektedir.

İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden greve gidilmesi durumunda kanun dışı grev ortaya çıkar. Yine aynı şekilde kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmedn lokavta gidilmesi durumunda kanun dışı lokavt ortaya çıkar.

Toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarının anlaşma sağlanamadan tamamlanması durumunda arabulucunun hazırladığı uyuşmazlık tutanağını alan görevli makamın uyuşmazlık tutanağını taraflara tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikası grev kararı alabilir.

Grev veya lokavt, grev ve lokavt kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren 60 gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile 6 işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir.

Toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa grev süresince işyerinde çalışmış olanlar, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

Grev ve lokavt süresince iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar askıda kalır. Grev ve lokavt süresince işverenin grevci işçilerin yerine geçici veya daimi başka işçi çalıştırması, işçinin de gelir getirici başka bir işte çalışması yasaktır.

İşveren grev ve lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez. Grev ilan eden işçi kuruluşu grev gözcüleri, lokavt ilan eden işveren kuruluşu da lokavt gözcüleri koyabilirler.

Grev ve lokavt, işçi veya işveren tarafının sona erdirme kararı ile, işçi veya işveren sendikasının hukuki varlığının son bulması veya faaliyetinin durdurulması ile ya da işçi sendikasının üyelerinin 3/4'ünün üyelikten ayrıldığının tespit edilmesi ile sona erer.

Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdakilerden hangisi normatif hükümler arasında **yer almaz?**

a. Sendika ilanlarının asılacağı yerlere ilişkin hüküm

b. Fazla çalışmalara ilişkin hüküm

c. Çalışma sürelerine ilişkin hüküm

d. Primlere ilişkin hüküm

e. Sosyal yardımlara ilişkin hüküm

2. Aynı işkolunda bir işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesine ne ad verilir?

a. İşyeri toplu iş sözleşmesi

b. İşyerleri toplu iş sözleşmesi

c. Grup toplu iş sözleşmesi

d. İşletme toplu iş sözleşmesi

e. İşkolu toplu iş sözleşmesi

3. Bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebilmesi için, bu toplu iş sözleşmesini yapmış olan işçi sendikasının bağlı bulunduğu işkolundaki işçilerin **en az** % kaçını temsil etmesi gerekir?

a. 5

b. 7

c. 3

d. 30

e. 50

4. Ücretlerin artırılmasına ilişkin olarak taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlığa ne ad verilir?

a. Hak uyuşmazlığı

b. Çıkar uyuşmazlığı

c. Bireysel iş uyuşmazlığı

d. Toplu iş uyuşmazlığı

e. İş uyuşmazlığı

5. Arabulucunun görev süresi tarafların anlaşması ile **en çok** kaç gün uzatılabilir?

a. 2

b. 3

c. 6

d. 10

e. 30

6. Karar verilmiş olan bir kanuni grev genel sağlık açısından sakıncalı görülürse kaç gün süre ile ertelenebilir?

a. 10

b. 15

c. 25

d. 35

e. 60

7. Aşağıdakilerden hangisi grev ve lokavt yasağı bulunan işyerleri arasında **yer almaz?**

a. Mezarlıklar

b. Belediyeler

c. Hastaneler

d. Eczaneler

e. Huzurevleri

8. Geçici grev ve lokavt yasaklarında yasağın sona ermesinden itibaren kaç gün içinde grev ve lokavt yeniden uygulamaya konabilir?

a. 10

b. 15

c. 30

d. 45

e. 6

9. İşyerinde çalışan işçilerin **en az** ne kadarı grev oylaması talebinde bulunabilir?

a. 1/2

b. 1/3

c. 1/4

d. 3/2

e. 2/3

10. Grev kararının işyerinde ilan edilmesinden itibaren kaç gün içinde grev oylaması talebinde bulunulabilir?

a. 2

b. 3

c. 6

d. 10

e. 30

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. a Yanıtınız yanlış ise "Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

2. a Yanıtınız yanlış ise "İşyeri veya İşyerlerini Kapsayan Toplu İş Sözleşmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

3. c Yanıtınız yanlış ise "Teşmil (Genişletme) Yoluyla Yararlanma" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

4. b Yanıtınız yanlış ise "Toplu Çıkar Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümü" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

5. c Yanıtınız yanlış ise "Arabuluculuk" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

6. e Yanıtınız yanlış ise "Grev ve Lokavtın Ertelenmesi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

7. b Yanıtınız yanlış ise "Grevin Sürekli Olarak Yasaklandığı Haller" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

8. e Yanıtınız yanlış ise "Grevin ve Lokavtın Geçici Olarak Yasaklandığı Haller" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

9. c Yanıtınız yanlış ise "Grev Oylaması" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

10. c Yanıtınız yanlış ise "Grev Oylaması" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

İş hukukunun kaynakları; *"Resmi Kaynaklar"* ve *"Özel Kaynaklar"* olmak üzere iki grupta incelenebilir. Resmi kaynaklar; *resmi iç hukuk kaynakları* ve *uluslararası kaynaklar* olmak üzere iki alt gruba ayrılmaktadır. İş hukukunun özel kaynakları ise farklı çıkar gruplarını temsil eden işçi ve işveren taraflarının serbestçe belirledikleri ve ortaklaşa meydana getirdikleri ya da geleneksel olarak kabul edilebilir özellikler kazanmış kurallardır. Bu anlamda özel kaynaklar açısından resmi bir organın etkisi bulunmamaktadır. *Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri, iş koşulu haline gelen işyeri uygulamaları* ve *işverenin yönetim hakkı* özel kaynaklar arasında yer almaktadır.

Sıra Sizde 2

İş mahkemeleri, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümü için özel olarak kurulmuş mahkemelerdir. İş mahkemeleri 4857 sayılı İş Kanunu yanında, Deniz ve Basın İş Kanunları, toplu iş hukuku ile ilgili kanunlar (2821 ve 2822 sayılı Kanunlar) ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan (5510 sayılı Kanun) doğan uyuşmazlıklara da bakar.

Sıra Sizde 3

Konfederasyon, 5 farklı işkolunda faaliyet gösteren sendikanın biraraya gelmesi yoluyla oluşturulan üst örgüte denir.

Sıra Sizde 4

Kanunda ayrıntılı olarak düzenlenen sürelerin amacı, süpriz grev ve lokavt uygulamalarının yaratacağı tehdit ve tedirginliği önlemektir.

Sıra Sizde 5

İyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılan grev veya lokavt bir tarafın veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine yetkili iş mahkemesi kararı ile durdururlur.

Sıra Sizde 6

Grev kararı alan işçi sendikası üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını, cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın işyerinin giriş ve çıkışlarına en çok dörder grev gözcüsü koyarak denetleyebilir.

Yararlanılan Kaynaklar

Aktay, A. N. Arıcı, K ve Senyen/Kaplan, E. T. (2011). **İş Hukuku,** (4. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.

Aktay, A. N. (2000). **Toplu İş Sözleşmesi,** Ankara.

Akyiğit, A. (2003). **İş Hukuku,** Ankara: Seçkin Yayınevi

Çelik, N. (2011). **İş Hukuku Dersleri,** (Yenilenmiş 24. Baskı) İstanbul: Beta Yayınevi.

Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2002), **İş Hukuku,** İstanbul: Beta Yayınevi.

Güven, E. ve Aydın U. (2010). **Bireysel İş Hukuku,** (Yenilenmiş 3. Baskı), Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Sur, M. (2011). **İş Hukuku Toplu İlişkiler,** Ankara: Turhan Kitabevi.

Sümer, H. H. (2003). **İş Hukuku,** Konya: Mimoza Yayınevi.

Tuncay, C. (1999), **Toplu İş Hukuku,** İstanbul: Alfa Yayınevi.

Tunçomağ, K. ve Centel, T (2003), **İş Hukukunun Esasları,** İstanbul: Beta Yayınevi.

Başvurulabilecek İnternet Kaynakları

http://www.mevzuat.gov.tr

7

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Sosyal güvenlik kavramını tanımlayabilecek,
- Sosyal güvenlik sisteminin dünyada ve Türkiye'de tarihsel gelişimini açıklayabilecek,
- Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yapısını açıklayabilecek,
- Sosyal sigortaların uygulama alanını açıklayabilecek

bilgi ve becerilere sahip olabilirsiniz.

Anahtar Kavramlar

- Sosyal Güvenlik
- Sosyal Risk
- Sosyal Güvenlik Kurumu
- Sosyal Sigorta
- Sigortalı
- Prim

İçindekiler

- Giriş
- Sosyal Güvenlik Kavramı ve Tarihsel Gelişimi
- Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi

Sosyal Güvenlik Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve Ülkemizde Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Kurumsal Yapısı

GİRİŞ

İnsanlar, hayatları boyunca çeşitli risklerle karşılaşmaktadırlar. Bu risklerin bir kısmı bireylerin gelirlerinde azalmaya neden olurken bir kısmı giderlerinde artışa neden olmakta bazıları ise hem gelirlerinde azalmaya hem de giderlerinde artışa neden olmaktadır. Bireyler, hem kendilerini hem de aile üyelerini risklere karşı koruyabilmek için çeşitli yöntemlere başvurma ihtiyacı hissetmişlerdir. İnsanların geleceklerini güvence altına alma ihtiyacı *"sosyal güvenlik"* fikrinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sosyal güvenliğin yapılan birçok tanımı bulunmaktadır. Yapılan tanımlara baktığımız zaman tanımların ortak noktası, çeşitli sosyal risklerle karşılaşan kişilerin korunması fikri olduğu görülmektedir.

ILO'nun 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Şartlarına İlişkin Sözleşmesi'nde, iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm, işsizlik ve ailevi yükler sosyal risk olarak tanımlanmış ve üye devletlerin bunların tümüne ya da bir bölümüne karşı sosyal koruma sağlaması istenmiştir.

Sosyal güvenlik sistemleri bugün ulaştıkları noktaya gelinceye kadar çeşitli aşamalardan geçmişlerdir. Geçmişte, geleneksel sosyal güvenlik tekniklerinden yararlanılmakla birlikte bu teknikler sosyal güvenliğin sağlanması konusunda yetersiz kalması nedeniyle günümüzde modern sosyal güvenlik teknikleriyle sosyal güvenlik sağlanmaktadır.

Ülkemizde de başlangıçta geleneksel sosyal güvenlik tekniklerinden yararlanılmış, modern sosyal güvenlik tekniklerinin uygulanması ise ancak Cumhuriyet'ten sonraki dönemde söz konusu olabilmiştir. Günümüzde ülkemizde sosyal güvenlik hizmetleri, Sosyal Güvenlik Kurumu ile yerine getirilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu, kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali açıdan özerk Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bir kuruluşudur.

Geçmişte ülkemizde, iş ilişkilerinin hukuki niteliğine bağlı olarak kişiler farklı sosyal güvenlik kanunlarına tabi bulunuyorlardı. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bazı istisnalar dışında tüm çalışanların sosyal güvenliği aynı Kanun içerisinde düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunla parasal yardımlar ile sağlık hizmeti sunumu birbirinden ayrılmıştır. Kanunun 4. ve 60. maddelerinde sigortalı sayılanlar sıralanmıştır. Kanunun 4. maddesinde geçici işgöremezlik ödeneği, sürekli işgöremezlik geliri, ölüm geliri, malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı gibi parasal yardımlara hak kazanma açısından sosyal sigortalı diyebileceğimiz sigortalı sayılanlar düzenlenmiştir. Kanunun 60. maddesinde ise sadece sağlık hizmeti sunumuna ilişkin yardımlardan yararlanabilecek olan genel sağlık sigortalısı sayılanlar düzenlenmiştir. Ayrıca Kanunda, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından kısmen sigortalı sayılacak olanlar ile kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında sigortalı sayılmayacak olanlar da düzenlenmiştir.

Bu ünitede, sosyal güvenlik kavramı ve tarihsel gelişimi ile Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi üzerinde durulacaktır.

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Sosyal Güvenlik Kavramı

İnsanlar, hayatları boyunca bazen gelirlerinde azalmaya bazen giderlerinde artışa bazen de her ikisine de yol açan çeşitli risklerle karşılaşmaktadırlar. İnsanlar, hem kendilerini hem de ailelerini hayat içinde karşılaşacakları bu risklere karşı koruyabilmek, geleceklerini güvence altına alabilmek için çeşitli yöntemlere başvurma ihtiyacı hissetmişlerdir. İnsanların geleceklerini güvence altına alma ihtiyacı *"sosyal güvenlik"* fikrinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.1; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.1; Arıcı, 1999, s.1). Amerika Birleşik Devletleri'nde 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu'nda (Social Security Act), *"sosyal güvenlik"* kavramı ilk kez kullanılmıştır. Çünkü 1929 yılında, hem Amerikan ekonomisi hem de diğer ülkelerin ekonomileri üzerinde ciddi etkiler yaratan 1929 Dünya Ekonomik Krizi sosyal açıdan büyük sarsıntı ve güvensizlikler yaratmıştı. Bu Kanunla, hem mevcut sosyal yaralar sarılmak hem de gelecekte benzer ekonomik kriz ve buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek sosyal risklere karşı halk korunmak istenmiştir (Dilik, 1992, s.3). Sosyal devlet kavramının ortaya çıkmasıyla da kişilerin ve toplulukların üstesinden gelemediği sosyal risklere sosyal devlet ile güvence sağlanmaya çalışılmaktadır. Sosyal güvenlik, sosyal devletin gerçekleşme araçlarından biridir. Günümüzde küreselleşme ve ekonomik kriz olguları, sosyal güvenliğin önemini daha da arttırmıştır (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.1-2).



Amerika Birleşik Devletleri'nde, 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu'nda (Social Security Act) sosyal güvenlik kavramı ilk kez kullanılmıştır.

Sosyal güvenliğin birçok tanımı yapılmıştır. Bunlardan birine göre sosyal güvenlik*, "sebebi ne olursa olsun, tehlikeye maruz kalarak muhtaç duruma düşen fertlerin ve ailelerin uğradıkları tehlikelerin zararlarından kurtularak, yaşadıkları toplum içinde, diğer insanların himmetine ihtiyaç duymadan, insan haysiyetine yaraşır asgari bir hayat standardına kavuşturulmalarını"* ifade etmektedir (Alper, 2000, s.5). Bir diğer tanıma göre ise sosyal güvenlik*, "belirli sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına, daha açık bir deyişle, yol açabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanmasıdır"* (Dilik, 1992, s.10). ILO'nun 1944 yılında Philadelphia Konferansı'nda yaptığı tanıma göre ise sosyal güvenlik, *"halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşı, çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına ilişkin alınması gereken önlemler sistemidir"*. Tanımların ortak noktasına baktığımız zaman çeşitli sosyal risklerle karşılaşan kişilerin korunması olduğu görülür.



Sosyal güvenlik halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşı çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına ilişkin alınması gereken önlemler sistemidir.



Sosyal güvenlik tanımları hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için Sait Dilik, *Sosyal Güvenlik* (Ankara, 1992) kitabına bakabilirsiniz.

Sosyal güvenliği, geniş anlamda sosyal güvenlik ve dar anlamda sosyal güvenlik olmak üzere ele almak gerekir.

Geniş Anlamda Sosyal Güvenlik

Zaman içinde yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmelere bağlı olarak sosyal güvenliğin amaç ve kapsamında bireye ekonomik güvence sağlama, risklerin ortaya çıkmadan önce önlenmesi ve kişiliğin geliştirilmesi şeklinde genişleme olmuştur (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.5-7; Arıcı, 1999, s.4).

- **Bireye Ekonomik Güvence Sağlama**

  Sosyal güvenlik ekonomik yönden güçsüz olanları korumayı, bireylere hayatlarının her döneminde yeterli bir gelir düzeyi sağlamayı amaçlamaktadır. Başka bir şekilde ifade edecek olursak sosyal güvenlik, toplumda yoksulluğu ortadan kaldırmaya çalışır. Dolayısıyla sosyal güvenlik, kişilere bireysel ekonomik güvence sağlamaya yönelik olarak gelirin yeniden dağıtılmasını sağlar (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.5-6; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.5).

- **Risklerin Ortaya Çıkmadan Önce Önlenmesi**

  Başlangıçta sosyal güvenlik, sosyal risklerin bireyler üzerindeki olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaya çalışmıştır. Ancak, zaman içinde bu riskleri önlemenin sonuçlarını gidermekten daha gerçekçi olacağı anlaşılmıştır. Bu nedenle çağdaş sosyal politikalarda, risklerin ortaya çıkmadan önce önlenmesine büyük önem verilir (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.6).

- **Kişiliğin Geliştirilmesi**

  Sosyal güvenlik, bireye ekonomik bir güvence sağlamayı amaçlamaktadır. Bu görünürdeki amacının özünde, herkese kişiliğini geliştirme imkanı vermektedir. Çünkü ekonomik güvenceye kavuşan, sosyal risklere karşı korunan bireyler kişiliklerini geliştirme imkanı bulacak ve mutlu olacaklardır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 22. maddesinde, *"Herkes toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik, bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır"* ifadesinin temelinde de bu düşüncenin bulunduğunu söyleyebiliriz (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.7).

Dar Anlamda Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenliğin amacının bireyleri sosyal risklere karşı korumak olduğunu ifade ettik. Ancak, bireylerin hangi sosyal risklere karşı korunacakları ülkelerin ekonomik ve siyasal yapısına bağlı olarak değişmektedir. Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri bireylere, en çok rastlanan ve en çok zarar veren hastalık, sakatlık, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, ölüm ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlamaktadır. Bu şekilde, sosyal güvenliğin kapsamında bir daralma olmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin çoğunda bireye sağlanan ekonomik güvence, gelirin yeniden dağıtımı yöntemiyle sağlanmaktadır. Gelirden yapılan kesintiler fonlarda biriktirilerek sosyal güvenlikten yararlananlar arasında yeniden dağıtım söz konusu olmaktadır (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.8).

Sosyal Güvenlik ve Sosyal Riskler

Kişilerin hayat içinde bazı risklerle karşılaşması kesin iken (yaşlılık ve ölüm gibi) bazılarıyla hayat boyu karşılaşmayabilirler (hastalık, iş kazası veya meslek hastalığı, maluliyet, işsizlik gibi). Ayrıca bazı sosyal riskler, kişilerin iradelerine göre ortaya çıkar iken (evlenme, çocuk sahibi olma gibi) bazıları kişilerin iradeleri dışında meydana gelmektedir (iş kazası, ölüm gibi).

Sosyal risk, *"ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan kişinin mal varlığında eksilmeye neden olan tehlike"* şeklinde tanımlanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.7). Kişileri sosyal risklere koruma, sosyal güvenlik sistem ve politikalarının temel amacıdır (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.3).



Sosyal risk, ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan kişinin mal varlığında eksilmeye neden olan tehlikedir.

ILO'nun 28.06.1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Şartlarına İlişkin Sözleşmesi'nde 9 tane sosyal risk tanımlanmakta ve bunların tümüne ya da bir bölümüne karşı üye devletlerin sosyal koruma sağlaması istenmektedir. Sözleşmeye göre bu riskler iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm, işsizlik ve ailevi yüklerdir.



ILO'nun 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Şartlarına İlişkin Sözleşme metni için http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz 102.htm adresine bakabilirsiniz.

Sosyal risklerin çeşitli şekilllerde sınıflandırılması mümkündür. Ortaya çıkış nedenlerine göre riskler; fizyolojik riskler (hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm), mesleki riskler (iş kazaları ve meslek hastalıkları) ve sosyo ekonomik riskler (işsizlik, evlenme, çocuk sahibi olma ve konut ihtiyacı) şeklinde sınıflandırılabilir. Bir diğer sınıflandırmada ise sonuçlarına göre sosyal riskler gelir azalışına yol açan riskler (hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik) ve gider artışına yol açan riskler (hastalık, analık, malullük, ölüm ve iş kazaları ve meslek hastalıkları) şeklinde ayrılabilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.7-8; Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.3-5; Dilik, 1992, s.70-112; Arıcı, 1999, s.8-25; Uşan, 2009, s.29).

Sosyal Güvenlik Teknikleri

Geleneksel Sosyal Güvenlik Teknikleri

Modern sosyal güvenlik teknikleri ortaya çıkıncaya kadar kişiler, kendilerini ve aile üyelerini hayat içinde karşılaştıkları sosyal risklere karşı koruyabilmek için çeşitli tekniklerden yararlanmışlardır. Modern sosyal güvenlik teknikleri ile kişiler sosyal risklere karşı korunmaya başlanıncaya kadar kullanılan bu tekniklere geleneksel teknikler adı verilmektedir. Günümüzde de, kişilerin sosyal risklere karşı çağdaş sosyal güvenlik teknikleri ile korunmasının yanı sıra kişiler, geleneksel tekniklerden de yararlanmaya devam etmektedirler.



Geleneksel sosyal güvenlik teknikleri tasarruf, yardımlar, hukuki sorumluluk, yardımlaşma sandıkları ve özel sigortalardır.

- **Tasarruf**

  Sosyal güvenliğin sağlanmasına yönelik ilk çabalar bireysel tekniklere dayanmaktadır. Burada da karşımıza tasarruf yani para biriktirme çıkar. Kişi, kendi sosyal güvenliğini kendisi sağlamaya çalışmaktadır. Kişi, kendisinin veya ailesinin karşılaşabileceği sosyal risklere karşı kendisini ve ailesini güvence altına almak için elde ettiği gelirin bir kısmını kullanmayıp bir kenara ayırmaktadır. Paranın değerindeki düşmeler, paranın değerini kaybetmesine yol açabilir. Ayrıca, karşılaşılan sosyal riskin maliyetinin çok yüksek olması da yapılan tasarrufların yeterli olmamasına neden olur. Bu nedenle, kişilere tam bir güvence sağladığını ve yeterli olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir (Dilik, 1992, s.63-64; Uşan, 2009, s.33; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.10; Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.9; Arıcı, 1999, s.51, 53-54).

- **Yardımlar**

  Kendi imkanlarıyla ekonomik güvencelerini sağlayamayan kişilerin başkalarının katılımıyla sosyal güvenlikleri sağlanmaya çalışılmaktadır. Burada karşımıza ilk çıkan yardımlardır. Yoksul ve ihtiyaç halinde bulunan ve karşılaştığı tehlikenin etkilerini gideremeyen kişiye toplumun diğer bireyleri tarafından destek sağlanmaktadır. Yardımların, geçmişi çok eskiye dayanmaktadır. Ancak, sosyal güvenliği sağlayıp sağlayamadığı konusu şüphelidir. Çünkü yardıma ihtiyacı olan kişiler, kendilerine yardım yapılıp yapılmayacağını, yapılacaksa ne kadar yapılacağını ve ne kadar süreyle yapılacağını bilemezler. Bütün bunlar yardım yapacak olan kişilerin istek ve iradesine bağlıdır. Ayrıca, yardım ihtiyacı içinde olan kişinin bunu dile getirmesi ve buna bağlı olarak yardımın gerçekleşmesi kişiler açısından onur kırıcı bir durum yaratmaktadır (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.10; Uşan, 2009, s.33; Arıcı, 1999, s.57, 62).

- **Hukuki Sorumluluk**

  Sosyal güvenliğin sağlanmasında dışarıdan katılımın uygulandığı bir diğer teknik, hukuki sorumluluktur. Sorumluluk hukukunun genel ilkelerine göre, bir kişi bir başkasına zarar verdiğinde kanunun aradığı koşulların gerçekleşmesi halinde ortaya çıkan zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Ancak zarar, her zaman üçüncü kişilerin eyleminden kaynaklanmayabilir. Mesela yaşlılık, hastalık gibi durumlarda üçüncü bir kişinin sorumluluğu söz konusu değildir. Bu nedenle de, kişilerin sosyal güvenliğini sağlama konusunda yeterli değildir (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.10; Uşan, 2009, s.33).

- **Yardımlaşma Sandıkları**

  Toplu tasarruf ve dayanışma çerçevesinde kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanmasında karşımıza yardımlaşma sandıkları çıkmaktadır. Yardımlaşma sandıklarında, benzer şartlar içinde bulunan ve benzer sosyal risklerle karşılaşan kişilerden oluşan üyelerden belirli bir oranda toplanan katılım payları bir fonda toplanır. Yardımlaşma sandığının üyelerinden birinin herhangi bir tehlikeyle karşılaşması durumunda kendisine bu fondan yardım yapılır. Toplumun belirli bir kesimini kapsaması, sağladığı yardımların yeterli olmaması nedeniyle sosyal güvenliği sağlama konusunda çok yeterli olmasalar bile tasarruf ve yardım tekniğiyle karşılaştırıldığında daha olumlu sonuçlar vermiştir (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.10-11; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.11-12).

- **Özel Sigortalar**

  Özel sigortalarla da kişilerin karşılaştığı sosyal risklere karşı koruma sağlanabilir. Yardım sandıklarına benzemekle birlikte özel sigortalar da kâr amacı bulunmaktadır. Sigorta şirketi, belirli risklere karşı belirli oranda prim toplamakta ve sigortalının bu risklerle karşılaşması halinde ona belirli bir tazminat ödemektedir. Özel sigortalar, zorunlu olmayıp isteğe bağlıdır (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.12; Dilik, 1992, s.65; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.14-15; Arıcı, 1999, s.82; Uşan, 2009, s.33).

Modern Sosyal Güvenlik Teknikleri

Sanayileşmenin artmasına bağlı olarak toplum yapısında ortaya çıkan değişikliklerle sosyal risklerin sayısında da artış olmuştur. Geleneksel sosyal güvenlik tekniklerinin kişileri sosyal risklere karşı koruma konusunda etkileri giderek azalmıştır. Bu duruma bağlı olarak toplum hayatında kişilerin sosyal risklere karşı korunmasını sağlamak amacıyla yeni teknikler gündeme gelmiştir. Sosyal güvenliğin tarihsel gelişimi içinde önce sosyal yardımlar, daha sonra sosyal sigortalar ve sonrasında devletçe bakılma yönteminin ortaya çıktığı görülmektedir. Günümüzde sosyal güvenlik sosyal sigorta, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler ile devletçe bakılma ile sağlanmaktadır.



Modern sosyal güvenlik teknikleri sosyal sigorta, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler ile devletçe bakılmadır.

- **Sosyal Sigorta**

  Sosyal sigorta, sosyal güvenlik tekniklerinin en yaygın ve en gelişmiş olanıdır. Sosyal sigorta da, esas olarak sigortacılık ilke ve tekniklerinden yararlanır. Bununla birlikte, özel sigortalar bireysel eşitlik ilkesine bağlı olarak çalışırken sosyal sigortalar da karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma esasları hakimdir. Dolayısıyla sosyal sigorta, sosyal adaleti sağlamaya yönelik çalışma ilkelerine sahiptir. Sosyal sigortalarda, koruma altına alınan kişilerin sosyal risklerle karşılaşmaları halinde önceden tutarı ve niteliği belirlenmiş olan bir sosyal gelir sağlanır. Finansmanı, sigortalıların ve bunların işverenlerinin ödedikleri primler ile bazen de devlet katkılarından oluşur. Ayrıca sosyal sigortalarda sigortalılık, isteğe bağlı olmayıp zorunludur (Dilik, 1992, s.56-58; Alper, 2000, s.12-13; Arıcı, 1999, s.88-91; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.15).

- **Sosyal Yardımlar ve Sosyal Hizmetler**

  Sosyal yardımlar, sosyal güvenliğin sağlanmasında kullanılan tekniklerin en eskisidir ve tamamlayıcı bir fonksiyon icra ederler. Sosyal sigortalarla birlikte sosyal güvenliğin iki ana kolunu oluştururlar. "Kamu yardımları" ve "primsiz (katılımsız) rejim" adı da verilmektedir. Bu yardımlar, herhangi bir karşılık gözetilmeksizin fakir, bakıma muhtaç, yaşlı, özürlü veya özel nedenleri olan kişilere uygulanması ve sadece devlet bütçesinden sağlanması yönüyle sosyal sigortalardan ayrılmaktadır. Sosyal yardımlarda muhtaç olma şartı aranmaktadır. Günümüzde yardım kurumları, vakıflar ve diğer kuruluşlar tarafından da sosyal yardımlar yapılmaktadır. Sosyal yardımlar, ayni ve nakdi olabilir. Dünyada son yıllarda sosyal yardımların yanında sosyal hizmetler ya da refah hizmetleri adı verilen bir kavram da bulunmaktadır. Sosyal hizmetlerden, toplumda yer alan bireylere o ülkenin genel şartları çerçevesinde insana yakışır şekilde yaşabilecekleri bir ortam yaratmaya, sosyal ve ekonomik sorunların çözümüne yardımcı olmaya yönelik tüm hizmetler anlaşılmaktadır. Sosyal hizmetler de kamu kuruluşları tarafından sağlanabileceği gibi özel gönüllü kuruluşlar tarafından da sağlanabilir. Sosyal yardımlar, daha çok parasal nitelik taşır iken sosyal hizmetler, belirli hizmetlerin sunulması şeklinde olmaktadır (Dilik, 1992, s.52; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.16-18; Alper, 2000, s.15; Arıcı, 1999, s.137-144; Uşan, 2009, s.32).

- **Devletçe Bakılma**

  Devletçe bakılma, kişilerin finansmanına herhangi bir katkısının olmadığı, devletten şartları önceden mevzuatla belirlenmiş bir sosyal geliri talep etme haklarının olmasıdır. Devletçe bakılma tekniği, kamunun sorumluluğu düşüncesine dayanmaktadır. Tazminat şeklinde olabileceği gibi gelir bağlanması şeklinde de olabilir. Devletçe bakılma tekniğinin finansman kaynağını vergiler oluşturmaktadır. Savaşta zarar görenlere gelir güvencesinin sağlanması, eğitimin ücretsiz olması, burs verilmesi gibi örnekleri karşımıza çıkmaktadır (Dilik, 1992, s.60-63).

Dünyada Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Toplumdaki ekonomik ve sosyal gelişmelerin sosyal güvenlik sistemiyle yakın ilişkisi vardır ve yaşanan ekonomik ve sosyal koşullardaki gelişmeler sosyal güvenlik sistemlerine şekil vermiştir.

Sanayi Devrimi'nden önceki dönemde geleneksel sosyal güvenlik teknikleriyle kişiler kendilerini ve ailelelerini sosyal risklere karşı korumaya çalışmışlardır.

Sanayi Devrimi'yle birlikte sosyal güvenliğin sağlanması konusunda değişiklikler söz konusu olmuştur. Çünkü Sanayi Devrimi'nden sonraki dönemde üretim yapısındaki değişikliğe bağlı olarak elle yapılan üretimden seri üretim, yığın üretim adını verdiğimiz üretim şekline geçiş olmuştur. Ayrıca bu dönemdeki düşünsel yapıya baktığımız zaman Fransız Devrimi'nin etkisiyle *"bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler*" şeklinde ifade edilen düşünce sistemini görüyoruz. Bu dönemde işçiler, çok uzun sürelerle çalışmalarına rağmen çok düşük ücretler elde etmektedirler ve çalışma koşulları son derece olumsuz hale gelmiştir. Ortaya çıkan olumsuz koşullar karşısında devletin çalışma hayatına müdahale etmesi gerektiği ifade edilmeye başlanmış ve çalışma hayatına yönelik düzenlemeler söz konusu olmuştur. Yaşanan bu gelişmelerle birlikte sosyal güvenlik sistemleri gündeme gelmiştir.



Sanayi Devrimi ve yaşanan gelişmeler hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için Ömer Zühtü Altan, *Sosyal Politika Dersleri* (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2004) kitabının 4. Bölümüne ve bu kitabın 1. Ünitesine bakabilirsiniz.

Sanayi Devrimi'nin İngiltere'de yaşanmasına rağmen Almanya'da Bismarck tarafından oluşturulan sosyal güvenlikle ilgili ilke ve uygulamaların modern sosyal güvenlik uygulamaları içinde ilk ve önemli bir yeri vardır. Bismarck, sosyal sigorta sisteminin öncüsü olarak kabul edilmektedir. Bu sistem, özel sigorta tekniğinin uygulanmasına dayanmaktadır. Sistem zorunluluk esasını temel almakta, finansmanı işçi, işveren primleri ile Devletin genel bütçeden yaptığı katkı ile sağlanmakta ve kişiler prim ödemek suretiyle yararlanmaktadırlar. Almanya'nın sistemi daha sonra diğer Avrupa ülkeleri tarafından da uygulanmıştır (Uşan, 2009, s.35; Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.19; Dilik, 1992, s.46-50).



Bismarck, sosyal sigorta sisteminin öncüsü kabul edilmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşanan 1929 ekonomik krizinin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak amacıyla New Deal olarak adlandırılan politika çerçevesinde 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu kabul edilmiştir. Kanunda öngörülen çözümler, sadece işçiler için değil ekonomik kriz nedeniyle yoksulluğa düşen herkesi kapsamaktadır. Bu Kanun, çağdaş sosyal güvenlik sisteminin öncülüğünü yapmaktadır. Yoksulluk sorununa bir bütün olarak bakmakta ve tutarlı ve uyumlu çözümler getirmektedir. New Deal politikasının amacı, kişileri ekonomik krizden kurtarmaktır. Bu nedenle Kanun, ekonomik yapı ile sosyal güvenlik arasında doğrudan bağ kurmuştur. Ayrıca, sosyal risklerin sonuçlarını giderme yani tazmin etme fonksiyonunun yanı sıra sosyal riskleri önleme fonksiyonu da vardır (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.23).



Amerika Birleşik Devletleri'nde kabul edilen 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu, çağdaş sosyal güvenlik sisteminin öncülüğünü yapmaktadır.

İlk sosyal güvenlik sistemleri içinde 1942 yılında yayınlanan Beveridge Raporu'nun önemli bir yeri vardır. Dağınık bir görünüm arzeden İngiliz sosyal güvenlik sistemini birleştirmek ve sistemi yeniden kurmak amacıyla bu rapor hazırlanmıştır. Raporda öngörülen yeni sosyal güvenlik sistemi ile toplumun yoksulluk sorununa çözüm yolları aranmıştır. Raporda, dağınık halde bulunan sosyal sigorta kurumlarının birleştirilmesi ve tek elden yönetilmesi, sigortalılığın zorunlu olması, tek ve maktu prim alınması, sosyal güvenliğin toplumun her bireyini kapsaması, gelirleri ne olursa olsun sosyal riskle karşılaşan herkese asgari bir hayat düzeyi sağlayacak yardım yapılması, sosyal güvenliğin finansmanının vergilerle desteklenmesi, sosyal güvenliğin etkili bir şekilde sağlanabilmesi için diğer sosyal politika önlemleriyle desteklenmesi ve tüm risklerin kapsam içine alınması önerilmiştir. Ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini oluştururken Beveridge Raporu'nun esaslarına dayandıkları görülmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.26-28; Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.24-25; Uşan, 2009, s.35).

Yeni Zelanda sosyal güvenlik sistemi, tamamen vergilerle finanse edilen devlet yardımlarına dayanan, katılımsız sistemdir. Yoksulluk sorununu bir bütün olarak ele alıp tümüyle ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Sistem, toplumda yaşayan herkesin sosyal güvenlik hakkını talep edebilme düşüncesi temeline dayanmaktadır. Geliri belirli bir seviyenin altına düşen her vatandaş devletten yardım isteme hakkında sahiptir. Ayrıca yardımlara hak kazanmanın tek koşulu, yoksul durumda olmaktır. Kişilere asgari bir hayat seviyesi sağlamayı amaçlayan sistemde, yardımın miktarı kişinin önceki kazancına göre değişmektedir (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.23-24; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.42).



Yeni Zelanda sosyal güvenlik sistemi, tamamen vergilerle finanse edilen devlet yardımlarına dayanan, katılımsız sistemdir.

Sosyal güvenlik sistemini bireysel-özel fonlama esasına dayandırması nedeniyle Şili'nin bu açıdan özel bir yeri vardır. Şili, sosyal güvenlik sistemini 1982 yılından itibaren tamamen özelleştirmiştir. Bireylere sosyal güvenlik primlerini, özel sigorta şirketlerinin veya bankaların kurdukları özel fon yönetimi kuruluşlarına ödeme zorunluluğu getirilmiştir. Bu sistemde, bireysel tasarruf (fon) yönetimi esası benimsenmiştir. Sigortalılar, emeklilik fonlarını seçme ve bir fondan diğerine geçme hakkına sahiptirler (Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.34-35; Uşan, 2009, s.36).



Şili, sosyal güvenlik sistemini 1982 yılından itibaren tamamen özelleştirmiştir.



Sosyal güvenlik alanında hangi uluslararası belgeler vardır?

Sosyal Güvenliğin Finansmanı

Kişilerin karşılaştıkları sosyal risklere karşı korunmalarını sağlamak amacıyla oluşturulmuş olan sosyal güvenlik sisteminin kapsamının kişiler ve riskler açısından genişlemesi ve sağlanan yardımların artmasıyla birlikte sistemin finansmanı daha da önemli hale gelmektedir. Günümüzde, yaşanan ekonomik krizlerle birlikte sosyal güvenlik sisteminin finansmanı hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin gündeminde önemli bir yer işgal etmektedir. Çünkü sistemin düzgün bir şekilde işleyebilmesi için finansmanı önem taşıyan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Finansman Kaynakları

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanında iki temel yaklaşım olduğu görülür. Bunlardan birincisi, sosyal güvenliğin sağlanması devletin bir sorumluluğu olarak görülmekte ve sigortalılar ya hiç katkıda bulunmamakta ya da çok küçük bir oranda katkıda bulunmaktadırlar. Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı tamamen devlet tarafından karşılanmaktadır. İkinci yaklaşımda ise sosyal güvenliğin önce kişiye ve kişisel sorumluluk bilincine dayandırılması sonucunda sosyal güvenlik sisteminin finansmanı işçi ve işverenlerden alınan primlerle karşılanmaktadır (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.69).



Sosyal güvenliğin finansmanı primler, devlet katkısı ve vergilerle sağlanmaktadır.

- **Primler**

  Sosyal güvenlik, toplumda yaşayan her birey açısından bir hak olarak görülmekte ve bunu sağlamanın da devletin görevlerinden birisi olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca, kişisel sorumluluk ilkesi de ön planda tutulmuş ve bu çerçevede de düzenleme yapılmıştır. Buna bağlı olarak sistemin finansmanı, işçi ve işverenlerden alınan primlerle finanse edilmektedir. Devlet, katkıda bulunsa bile bu katkı sınırlı olmaktadır. Sosyal güvenlik sistemine işçinin prim ödeyerek katkıda bulunmasının altında kişisel sorumluluk düşüncesi yatmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin sağladığı yardımlardan yararlanan herkes sistemin finansmanına belli ölçülerde mutlaka katılması gerekir. İşverenler açısından baktığımız zaman sosyal güvenlik sisteminin sadece işçilerden alınan primlerle finanse edilebilmesi mümkün değildir. Ayrıca işverenler, işçileri istihdam eden kişiler olarak onların emeğinden yararlanmakta, gelir elde etmekte ve kâr sağlamaktadırlar. Bunun dışında işçilerin sosyal güvenliklerinin sağlanması onların verimli çalışmalarına, üretken olmalarına katkıda bulunur. İşçilerin üretkenliklerinin ve verimlerinin artması işverenlerin lehine bir durum yaratmasından ötürü işverenler sosyal güvenlik sisteminin finansmanına prim ödeyerek katkıda bulunurlar (Dilik, 1992, s.211-217; Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.70; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.132; Arıcı, 1999, s.106-108).

- **Devlet Katkısı**

  Sosyal güvenliğin anayasal bir hak olması, sosyal güvenlik sisteminin finansmanına devlet katkısı olmaması halinde işçi ve işverenlerin prim oranlarının yüksek olması nedeniyle devlet katkısının denge sağlayıcı bir rol oynaması ve devlet katkısı sayesinde sosyal güvenliğin finansman yükünün daha adil bir şekilde dağıtılması nedenleriyle devlet, sosyal güvenliğin finansmanına katkıda bulunmaktadır. Bu katkı devletin, işçi ve işverenlerde olduğu gibi prim ödemelerinde bulunma, sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerini karşılama, sosyal güvenlik kurumlarının açık vermesi halinde bu açığın kapatılması, vergi muafiyeti ve vergi indirimi şeklinde olabilir (Dilik, 1992, s.235-236; Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.71; Arıcı, 1999, s.111). Günümüzde yaşanan ekonomik krizlerle birlikte sosyal güvenlik sistemine devletin katkısı artmakta ve sistemin devamlılığı için önemli hale gelmektedir.

- **Vergiler**

  Sosyal güvenlik sisteminin finansmanında, vergi tekniğinin kullanılması bazı ülkelerde karşımıza çıkmaktadır. Yeni Zelanda'da, sosyal güvenlik sisteminin oluşturulduğu 1938 yılından beri sosyal güvenlik sisteminin finansmanı gelirler üzerinden alınan vergilerle sağlanmaktadır. Bazı ülkelerde dolaysız vergilerle sistemin finansmanı sağlanırken bazı ülkelerde ise dolaylı vergilerle sistemin finansmanı sağlanmaktadır (Dilik, 1992, s.240-241; Arıcı, 1999, s.113).

Finansman Yöntemleri

Sosyal güvenlik sisteminin sağlıklı bir şekilde devamlılığının sağlanması için sadece gelire sahip olması yeterli değildir. Aynı zamanda gelirle gider arasında bir dengenin de kurulması gereklidir. Sosyal güvenlik sisteminin finansman yöntemlerinde karşımıza fon biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi ile dağıtım yöntemi çıkmaktadır. Bu yöntemlerin her biri tek başına kullanılabileceği gibi karma olarak uygulanabilmesi de mümkündür.



Sosyal güvenlik sisteminin finansman yöntemlerinde karşımıza fon biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi ile dağıtım yöntemi çıkmaktadır.

- **Fon Biriktirme (Kapitalizasyon) Yöntemi**

  Fon biriktirme yönteminde, ileride ortaya çıkması beklenen sosyal risklerin ortaya çıkaracağı harcamaları karşılayabilmek amacıyla bir fon oluşturulmaktadır. Fon oluşturulması bireysel olabileceği gibi toplu da olabilir. Bireysel fon biriktirme yönteminde, her sigortalı adına bir hesap açılmakta ve sigortalının ve işverenin ödediği primler kendi adına açılan hesaba yatırılmaktadır. Bu hesapta biriken paralar ileride sigortalıya yapılacak yardımların kaynağını oluşturmaktadır. Dayanışma gerektirmediği ve sağlamadığı için bu yöntem büyük ölçüde terkedilmiştir. Toplu fon biriktirme yönteminde ise sigortalılar adına ödenen primler tek bir fonda toplanmakta ve sigortalılar ve hak sahiplerine yapılacak yardımlar bu fondan karşılanmaktadır (Dilik, 1992, s.247-249; Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.74; Arıcı, 1999, s.121-122; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.132-133).

Fon biriktirme yönteminin ekonominin istikrarlı olduğu, enflasyonun düşük seyrettiği ülkelerde uzun vadeli sigorta kolları olan yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarında uygulanması uygundur. Aksi takdirde, fondaki paranın reel değerinin düşmesine bağlı olarak fonun erimesi söz konusu olmaktadır. Fonun işletilmesi bazı sakıncaları ortadan kaldırabilir. Bununla birlikte günümüzde birçok ülkede, fon biriktirme yöntemi terkedilmiştir (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.74; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.133; Arıcı, 1999, s.123).

- **Dağıtım Yöntemi**

  Dağıtım yönteminde, belirli bir yılın gelirleri yine o yılın giderlerine tahsis edilmektedir. Bu yöntemde, belirli bir yılda elde edilen gelirlerin giderleri karşılayacak düzeyde olması gereklidir. Gelirlerin giderlerin altında kalması halinde sistemin finansmanında güçlüklerle karşılaşılacaktır. Bu nedenle de ihtiyat fonları oluşturulmaktadır. Bu yöntem, dayanışma ilkesine dayanmaktadır. Kısa vadeli sigorta kollarında başarılı bir şekilde uygulanmaktadır. Belirli bir yılda elde edilen gelirler, aynı yılın giderlerine harcandığı için fonda toplanan paralar enflasyonun olumsuz etkilerinden etkilenmemektedir (Dilik, 1992, s.246-247; Arıcı, 1999, s.119-121; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.133-134; Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.74-75).

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Avrupa'da yaşanan Sanayi Devrimi eş zamanlı olarak Osmanlı İmparatorluğu'nda yaşanmamıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde bazı sanayileşme çabaları olmakla birlikte gerçek anlamda sanayileşme ancak Cumhuriyet'ten sonra gerçekleşmiştir. Buna bağlı olarak modern sosyal güvenlik tekniklerinin uygulanmasına da ancak bu dönemde başlanabilmiştir.



Ülkemizdeki sanayileşme hareketleri ve yaşanan gelişmeler hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 1. Ünitesine bakabilirsiniz.

Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu'nda kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanmasının aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşma ve sosyal yardımlar çerçevesinde gerçekleştiği görülmektedir. O dönem itibarıyla aile içi dayanışma, sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturan ve günümüzde de varlığını devam ettiren bir uygulamadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.66; Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.26; Uşan, 2009, s.36). Daha sonra meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşmayla kişilere sosyal koruma sağlanmaya çalışılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda, Tanzimat'tan önceki dönemde üretim şeklinin zanaatkarlık olmasına bağlı olarak dini esaslara dayalı meslek örgütü olan esnaf zaviyeleri karşımıza çıkmaktadır. Esnaf zaviyeleri, Fütüvvetname'nin kurallarına göre yönetilmektedir. Esnaf zaviyelerinin etkisi zaman içinde azalmış ve Osmanlı İmparatorluğu'nda esnaf zaviyelerinin yerini Avrupa'da görülen meslek örgütleri olan *"loncalar"* almıştır (Altan, 2004, s.61). Loncalarda, Türkiye'de sosyal güvenliğin başlangıcı olarak da kabul edilen "*orta sandığı veya teavün sandığı"* adı verilen yardımlaşma sandıkları bulunmaktadır. Bu sandıklardan hastalanan üyelere tedavileri, yaşlanarak işini bırakan ve muhtaç duruma düşen ustalara ve tedavisi mümkün olmayan bir hastalık veya sakatlık sonucunda işgöremez duruma düşmüş olan usta, kalfa ve çırak gibi meslek mensuplarına geçimlerini sağlamak için yardımlar yapılmaktaydı (Dilik, 1992, s.33; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.67; Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.27; Alper, 1999, s.27).



Orta sandığı (teavün sandığı), gelir kaynağını esnaftan alınan aidatlar, loncaya yapılan bağışlar, çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçişlerde yapılan törenler için alınan para ve harçların oluşturduğu, üyelerine ekonomik ve sosyal yardım sağlamak üzere kurulmuş olan yardımlaşma ve dayanışma sandıklarıdır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda insanlara hayır ve iyilik yapmak amacıyla kurulan bazı sosyal yardım kurumları da bulunmaktadır. Bunlar arasında sosyal güvenlik açısından vakıfların büyük bir önemi vardır. Vakıfların, hayri vakıflar ve avarız vakıfları gibi çeşitleri bulunmaktadır. Bu tesislerin bazılarından toplumun tüm üyeleri yararlanırken bazılarından sadece düşük gelirli olanlar yararlanmaktadır (Dilik, 1992, s.37-38; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.67).

Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat'tan sonraki dönemde, kamu kesiminde çalışan personel için oluşturulmuş bazı sandıklar söz konusudur. Ayrıca, devlet memurları dışında işçi statüsünde çalışanlar için de yapılan düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak bu düzenlemeler, özellikle sosyal güvenliği sağlama amacı taşıyan düzenlemeler olmaktan ziyade genel olarak o işyeri veya işkolundaki çalışma şartlarını düzenlemeyi amaçlayan ve sosyal güvenlikle ilgili hükümlere de yer veren düzenlemelerdir. Bunların arasında 1865 tarihli "Dilaver Paşa Nizamnamesi", 1869 tarihli "Maadin Nizamnamesi" bulunmaktadır (Alper, 1999, s.30-31).

Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet'in ilanına kadar geçen süre içersinde kömür bölgesinde çalışan işçilerin korunmasına yönelik iki düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerden ilki, 1921 tarih ve 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Füruhtuna Dair Kanun'dur". Bu Kanun, esas olarak kömür tozlarının açık arttırmayla satışından elde edilecek gelirin işçilerin yararına kullanılmasını öngörmektedir. İkincisi ise 1921 tarih ve 151 sayılı "Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'dur". Kanunda hastalanan, kazaya uğrayan işçilerin işveren tarafından ücretsiz olarak tedavi ettirilmesi için işyerinde doktor bulundurulması, kaza sonucunda işçinin ölümü halinde ailesine tazminat ödenmesi ve işçilerin sosyal güvenlikleri için *"ihtiyat ve teavün sandıkları"*nın oluşturulması öngörülmüştür. Daha sonra bu sandıklar, *"Amele Birliği"* adı altında birleştirilmiştir (Alper, 1999, s.32-33; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.68).

Cumhuriyetin ilanından 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu'na kadar geçen dönemde, sosyal güvenlikle ilgili kapsamlı düzenlemeler yapılamamıştır. 3008 sayılı Kanunda sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler öngörülmekle birlikte sosyal sigortalar ancak 1945 yılından sonra kurulabilmiştir. 16.07.1945 tarihinde 01.01.1946 tarihinde yürürlüğe girmek üzere "İşçi Sigortaları

Kurumu Kanunu" çıkarılmıştır. 1945 yılından sonra çeşitli sigorta kolları da kurulmaya başlanmıştır. 1945 yılında 4772 sayılı "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile Analık Sigortası Kanunu", 1950 yılında 5417 sayılı "İhtiyarlık Sigortası Kanunu", 1951 yılında "5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu", 1957 yılında 6900 sayılı "Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu" çıkarılmıştır. 1952 yılında çıkarılan 5953 sayılı "Basın İş Kanunu" ile gazeteciler, 1954 yılında çıkarılan 6379 sayılı (1967 yılında 854 oldu) "Deniz İş Kanunu" ile de gemi adamları sosyal sigortaların kapsamına alınmışlardır.

08.06.1949 tarihinde çıkarılan ve 01.01.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı "T.C. Emekli Sandığı Kanunu" ile memurlar için oluşturulmuş olan çok sayıdaki sandık birleştirilmiştir. Bu gelişme, Türk sosyal güvenlik sisteminin kurumsal yapısı bakımından önemli bir adım olmuştur (Alper, 1999, s.36).

1961 Anayasası'nın 48. maddesinde, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir. 17.07.1964 tarihinde kabul edilen ve 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu" ile o güne kadar değişik tarihlerde kabul edilen ve dağınık bir görünüm arz eden sosyal sigorta kollarının kapsamı genişletilerek bu Kanunda toplanmıştır.

02.09.1971 tarihinde kabul edilen 1479 sayılı "Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu" ile de bağımsız çalışanlar malullük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı koruma altına alınmışlardır.

1982 Anayasası'nın 60. maddesinde, *"Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar"* ifadesi bulunmaktadır. Dolayısıyla, 1982 Anayasası ile de 1961 Anayasası'nda olduğu gibi sosyal güvenlik anayasal bir hak olarak kabul edilmiştir.

1983 yılında çıkarılan iki önemli kanunla da tarım sektöründe çalışanların büyük bir bölümü sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Bu kanunlardan ilki, 17.10.1983 tarihinde kabul edilen 2925 sayılı "Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'dur". Diğeri de, aynı tarihte kabul edilen 2926 sayılı "Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'dur".

25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı "İşsizlik Sigortası" kabul edilmiş ve 01.06.2000 tarihinde uygulanmaya başlamıştır.

Sosyal güvenlikte reform çerçevesinde 16.05.2006 tarihinde kabul edilen ve 20.05.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu, çalışma ilişkisinin niteliğine bağlı olarak farklı sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olan sigortalıları bünyesine almıştır. Bu Kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un tüzel kişilikleri sona erdirilmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu altında toplanılmışlardır. Farklı sosyal güvenlik kanunlarına tabi olanları tek bir kanunun içinde düzenlemeyi amaçlayan 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" 31.05.2006 tarihinde kabul edilmiştir. Kanun işçi, memur ve bağımsız çalışanların sosyal sigorta haklarını düzenlemekte ve genel sağlık sigortası hükümlerini içermektedir. Kanunun yürürlük tarihi 01.01.2007 olarak belirlenmekle birlikte bazı maddeleri Anayasa Mahkemesi (T.15.12.2006, E.2006/111, K.2006/112) tarafından iptal edilmiş ve bazı maddelerinin de yürürlüğü durdurulmuştur. Kanun, 2008 yılında kademeli olarak yürürlüğe girmiş ve 01.10.2008 tarihinde genel olarak yürürlüğe girmiştir. 5510 sayılı Kanunda da zaman zaman değişiklikler yapılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Yapısı

Genel Olarak Sosyal Güvenlik Kurumu

Sosyal güvenlik reformu çerçevesinde 16.05.2006 tarihinde kabul edilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu (RG, T.20.05.2006, S.26173) ile sosyal güvenlik hizmetlerini yerine getirmekte olan Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı'nın hukuki varlıkları sona ermiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleştirilmişlerdir.



5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu metni için http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/mevzuat/yururlukteki_mevzuat/kanunlar adresine bakabilirsiniz.

Sosyal Güvenlik Kurumu, kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali açıdan özerk bir kuruluş olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşudur (SGKK m.1/2). Ayrıca Kurum, Sayıştay'ın denetimine tabidir (SGKK m.1/3).

Kurumun temel amacı sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir.

Kanunda, Kurumun görevleri 3. maddede sıralanmıştır. Bu kapsamda, Kurumun görevleri sadece sosyal sigortalarla ilgili kanunları uygulamak ve kanunların verdiği görevleri yerine getirmekle sınırlı tutulmamış, Kurum sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, geliştirmek ve stratejileri belirlemekle de yükümlü tutulmuştur (Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.90). Kanuna göre, ulusal kalkınma strateji ve politikalarıyla yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak, sosyal güvenliğe ilişkin konularda uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapmak, yabancı ülkelerde yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak, sosyal güvenlik alanında kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve diğer kanunlar ile Kuruma verilen görevleri yapmak Kurumun görevleridir (SGKK m.3/2).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Organları

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun organları genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlıktır (SGKK m.4). Ayrıca, 5502 sayılı Kanunla sosyal güvenlik yüksek danışma kurulu adı verilen bir kurul da oluşturulmuştur.



Sosyal Güvenlik Kurumu'nun organları genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlıktır. Ayrıca, 5502 sayılı Kanunla sosyal güvenlik danışma kurulu da oluşturulmuştur.

- **Genel Kurul**

  Genel kurul, bir karar organı olmayıp danışma organı niteliği taşımaktadır (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.208; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.91). Genel kurul, üç yılda bir toplanır. Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya üye tamsayısının 1/3'i tarafından da olağanüstü toplantıya çağrılabilir (SGKK m.5/3).



Genel kurul, bir karar organı olmayıp danışma organı niteliği taşımaktadır.

5502 sayılı Kanunda, sosyal güvenlik politikaları ve bunların uygulamaları hakkında görüş ve önerilerde bulunmak, Kurumun bütçe ve bilançosu, faaliyet raporları, performans programları, orta ve uzun vadeli gelir-gider dengesi, sigorta kolları itibarıyla yapılan en son aktüeryal hesap sonuçlarını değerlendirerek görüş oluşturmak, Kurumun performans programlarında yer alan hedefler ile sonuçlarını değerlendirerek bir sonraki dönemin performans hedeflerine ilişkin görüş oluşturmak ve yönetim kurulunun seçimle gelen asıl ve yedek üyelerini Kanunda belirlenen usule göre seçmek genel kurulun görevleri olarak düzenlenmiştir (SGKK m.5/2).

- **Yönetim Kurulu**

  Yönetim kurulu, bir karar organı olup Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşımaktadır. Yönetim kurulu, 5502 sayılı Kanunda düzenlendiği şekilde devlet kesimini temsil eden 5 kişi, sosyal tarafları temsil eden 5 kişi olmak üzere 10 üyeden oluşur ve en az haftada bir kere asgari 6 üye ile toplanır. Sosyal Güvenlik Kurumu başkanının veya 6 üyenin talebi ile yönetim kurulu olağanüstü toplantıya çağrılabilir (SGKK m.6/1-3).



Yönetim kurulu, bir karar organı olup Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşımaktadır.

5502 sayılı Kanuna göre yönetim kurulunun görevleri kurum bütçesini, bilançosunu gelir-gider tablolarını, Kurum bütçesindeki bölümler içinde aktarmaları, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerini karara bağlamak, Kurumun sigorta kolları itibarıyla hazırlanacak aktüeryal hesaplarına ilişkin raporları değerlendirerek finansman dengesinin üçer aylık ve yıllık gerçekleştirmelerini izlemek, alınması gereken tedbirleri kararlaştırmak, genel kurula sunulacak aktüeryal hesaplara ilişkin raporları gerektiğinde bağımsız kuruluşlara inceletmek, genel müdürlükler ile strateji geliştirme başkanlığı bünyesindeki daire başkanlıklarının, taşrada ise sosyal güvenlik merkezlerinin kurulmasına ve kapatılmasına karar vererek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın onayına sunmak, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlamak, kira sözleşmeleri ve değeri ₺500.000'den fazla olan her türlü hukuki işlemler hakkında karar vermek, ihale komisyonu kararlarını onaylamak, Kurum personeline ödenecek ek ödeme, ikramiye ve fazla mesai ücretine ilişkin usul ve esasları belirlemek, Kurum yararının bulunması halinde yıllık merkezi bütçe kanununda gösterilen miktara kadar olan hak ve alacakların terkine karar vermek, prim ve primlerden kaynaklanan alacaklar hariç olmak üzere uyuşmazlıkların dava açılmadan veya icra takibi yapılmadan uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, Kurum tarafından veya Kuruma karşı açılan dava veya icra takiplerinin uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, sulhe, kabule, feragate ve kanun yollarına başvurulmamasına karar vermek, Kurumun performans hedef, gösterge ve programı ile hizmet kalite standartlarını karara bağlamak, her yıl prim borcu olan işverenlerin belirlenmesine esas olmak üzere asgari borç tutarını belirlemek, Kurum alacaklarının tahsilat işlemleri ile diğer kanunlarla tahakkuk ve tahsilat yetkisi Kuruma verilen alacakların tahsilat işlemlerinin kısmen veya tamamen kamu gelirlerinin toplanması ve takibinden sorumlu olan kamu idarelerinden hizmet almak suretiyle gerçekleştirilmesine karar vererek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın onayına sunmak, Kurumun dava ve icra takipleri için vekalet akdi yoluyla avukat çalıştırılmasına, özel uzmanlık gerektiren ve geçici nitelikteki işler için ise hizmet satın alınması yoluyla yerli ve yabancı uzman çalıştırılmasına karar verme, bunların sözleşme şartlarını ve avukatlara ödenecek ücretleri belirlemek ve kanunlarla verilen diğer görevleri yapmaktır (SGKK m.7)

- **Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı**

  Başkanlık teşkilatı, merkez ve taşra teşkilatından oluşur (SGKK m.8). Başkanlık merkez teşkilatı ise ana hizmet birimleri ile danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden meydana gelmektedir (SGKK m.9).

Başkan, Kurumun en üst amiri olup başkanlık icraatından ve emir altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden yönetim kuruluna karşı sorumludur. Başkan, Kurumu Anayasa'ya, kanunlara, ulusal kalkınma planına, yıllık uygulama programlarına ve Bakan Kurulu tarafından belirlenen politika ve stratejilere uygun yönetmek, Kurumun görev alanına giren konularda politika ve stratejiler geliştirmek, bunlara uygun yıllık amaç ve hedefler oluşturmak, performans ölçütleri belirlemek, başkanlığın bütçesini hazırlamak, gerekli kanuni ve idari düzenleme çalışmalarını yapmak, belirlenen stratejiler, amaçlar ve performans ölçütleri doğrultusunda uygulamayı koordine etmek, izlemek ve değerlendirmek, Kurumun faaliyetlerini ve işlemlerini denetlemedeki yönetim sistemlerini gözden geçirmek, kurumsal yapı ile yönetim süreçlerinin etkililiğini gözetmek ve yönetimin geliştirilmesini sağlamak, yönetim kurulu kararlarının uygulanmasını sağlamak, adli ve idari makamlara, gerçek ve tüzel kişilere karşı Kurumu temsil etmek, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun belirlediği ilkeler çerçevesinde kurumsal etik kuralları belirleyerek personele ve Kurumun ilişkili olduğu taraflara duyurmak ve personelin bu kurallara uygun

hareket etmesini sağlamak, bedeli ₺500.000'ye kadar olan hukuki işlemler hakkında karar vermek, ihale komisyonu kararlarını onaylamak, ₺500.000'nin üzerinde olanlar için yönetim kuruluna öneride bulunmak ve kendi limitleri dahilinde merkez ve taşra teşkilatının harcama sınırlarını belirlemek, ödeme tarihi 6 aydan daha uzun gecikmiş ve yönetim kurulu tarafından her yıl için belirlenecek tutardan daha fazla prim borcu olan işverenleri her yıl kamuoyuna açıklamak ve Kurumun faaliyet alanına giren konularda diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamaktır (SGKK m.10). Başkana görevlerinin yürütülmesinde yardımcı olmak üzere 3 başkan yardımcısı görevlendirilir ve başkan yardımcıları başkana karşı sorumludurlar (SGKK m.11).



Başkan, Kurumun en üst amiri olup başkanlık icraatından ve emir altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden yönetim kuruluna karşı sorumludur.

Başkanlığın ana hizmet birimleri Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı'dır (SGKK m.12). Danışma birimleri Strateji Geliştirme Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği'dir (SGKK m.19). Yardımcı hizmet birimleri ise İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı, Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı ve İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı'dır (SGKK m.23). Başkanlığın taşra teşkilatı, Kurumun idari yapılanması içinde bulunan ve sistemin başarılı şekilde yürümesi için oldukça önemlidir (Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.94). Taşra teşkilatı, her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik il müdürlüklerine bağlı olarak kurulacak sosyal güvenlik merkezlerinden meydana gelmektedir (SGKK m.27/I).

- **Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu**

  5502 sayılı Kanunla Kurum çatısı dışında oluşturulan Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu, sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konularında görüş bildirir (SGKK m.26/2). Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu'nun bağlayıcı olmayan tavsiye kararları alan, üst düzey bir danışma organı olduğu söylenebilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.95).



Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu, sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konularında görüş bildirir.

Sosyal Sigortaların Uygulama Alanı

Kişiler Açısından Uygulama Alanı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (RG, T.16.06.2006, S.26200) yürürlüğe girmeden önce iş ilişkilerinin hukuki niteliğine bağlı olarak kişiler farklı sosyal güvenlik kanunlarına tabi oluyorlardı. 5510 sayılı Kanunla bazı istisnalar dışında tüm çalışanların sosyal güvenliği aynı Kanun içerisinde düzenlenmiştir. İş sözleşmesi ilişkisiyle bağımlı olarak çalışan ve eskiden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olanlar 5510 sayılı Kanunda 4. maddenin 1. fıkrası (a) bendi kapsamında sigortalı olarak, bağımsız çalışanlar ve eskiden 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olanlar 5510 sayılı Kanunda 4. maddenin 1. fıkrası (b) bendi kapsamında sigortalı olarak ve devlet memuru olarak çalışanlar ve eskiden 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olarak çalışanlar ise 5510 sayılı Kanunda 4. maddenin 1. fıkrası (c) bendi kapsamında sigortalı olarak sayılmışlardır (SSGSSK geçici m.1/1). 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce devlet memuru olarak çalışmaya başlamış olanlar 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışında tutulmuşlardır. Tarım kesiminde çalışanlar, 2925 Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'nun bazı hükümleri yürürlükte bırakılarak 5510 sayılı Kanunun kapsamına alınmışlardır.



5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu metni için http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/mevzuat/yururlukteki_mevzuat/kanunlar adresine bakabilirsiniz.

5510 sayılı Kanunla parasal yardımlar ile sağlık hizmeti sunumu birbirinden ayrılmıştır. Kanunun 4. ve 60. maddelerinde sigortalı sayılanlar sıralanmıştır. Kanunun 4. maddesinde geçici işgöremezlik ödeneği, sürekli işgöremezlik geliri, ölüm geliri, malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı gibi parasal yardımlara hak kazanma açısından sosyal sigortalı diyebileceğimiz sigortalı sayılanlar düzenlenmiştir. Kanunun 60. maddesinde ise sadece sağlık hizmeti sunumuna ilişkin yardımlardan yararlanabilecek olan genel sağlık sigortalısı sayılanlar düzenlenmiştir (Güzel-Okur ve Caniklioğlu, 2009, s.94; Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s.221-222; Akın, 2006, s.28). Aşağıda sosyal sigortalı olarak adlandırabileceğimiz sigortalı sayılanları inceleyeceğiz.



Genel sağlık sigortalısı sayılanlar hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 8. Ünitesine bakabilirsiniz.

- **Sigortalı Sayılanlar**

  5510 sayılı Kanunun 4. maddesinde kısa ve uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılanlar sıralanmıştır. Buna göre,

  a. Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar. Ayrıca sigortalılığa ilişkin hükümler, işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler, bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar, mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar, 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanunu'na göre çalıştırılanlar, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda belirtilen umumi kadınlar, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar hakkında da uygulanacaktır.

  b. Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler hakkında da uygulanır.

  c. Kamu idarelerinde 5510 sayılı Kanunun 1. fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, bu maddenin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar sigortalı sayılırlar. Ayrıca 5510 sayılı Kanun hükümleri,

     - Kuruluş ve personel kanunları veya diğer kanunlar gereğince seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenlerden bu görevleri nedeniyle kendilerine ilgili kanunlarında devlet memurları gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlardan hizmet akdi ile çalışmayanlar,

     - Başbakan, bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri,

- Yukarıda (c) bendi kapsamında iken bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikalar ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar,
- Harp okulları ile fakülte ve yüksekokullarda Türk Silahlı Kuvvetleri hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askeri öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksekokulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar ile Polis Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler hakkında da uygulanır. Ancak, bu okulları tamamlamadan ayrılanlar ile bu okulları tamamlamalarına rağmen görevlerine başlamadan ayrılanların bu okullarda geçen eğitim süreleri sigortalılıklarından sayılmaz.

5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri, 4. maddenin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara bu kapsamda oldukları sürece uygulanmaz.

- **Kısmen Sigortalı Sayılanlar**

5510 sayılı Kanunun 5. maddesinde, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından kısmen sigortalı sayılacak olanlar sıralanmıştır. Buna göre,

a. Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

b. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası, meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

c. Harp malulleri ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. 3713 sayılı Kanuna göre aylık bağlanmış maluller ile aynı Kanun kapsamına giren olaylar nedeniyle vazife malullüğü aylığı alan er ve erbaşların 4. maddenin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olmaları halinde de aylıkları kesilmez. Aylıkları kesilmeksizin 4. maddenin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulananların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayı istemeleri halinde bu isteklerini Kuruma bildirdikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren haklarında uzun vadeli sigorta kolları da uygulanır. Bu fıkra kapsamına girenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.

d. Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

e. Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde 50. maddenin 2. fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz. Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalılar, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır.

- **Sigortalı Sayılmayanlar**

  5510 sayılı Kanun, bazı kişileri Kanunun uygulama alanı dışına çıkarmakta ve onları Kanun anlamında sigortalı saymamaktadır. Kanunun 6. maddesinde kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında sigortalı sayılmayacak olanlar sıralanmıştır. Buna göre,

  a. İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,

  b. Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,

  c. Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç),

  d. Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri,

  e. Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar,

  f. Resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili resmi makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ve yüksekokullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,

  g. Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen hasta veya maluller,

  h. Kanunda 4. maddenin 1. fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar,

  i. Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5. maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar,

  j. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlardan aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler,

  k. Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığına da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar Kanunun 4. ve 5. maddelere göre sigortalı sayılmazlar.

- **Sigortalılığın Başlangıcı ve Bildirimi**

  5510 sayılı Kanunda sigortalılığın başlangıcı, Kanunda öngörülen şekilde çalışma olgusuna bağlanmıştır. İşveren tarafından Kuruma bildirim yapılması, sigortalılık niteliğinin kazanılması açısından önemli değildir. Kanunda öngörülen şekilde kişinin çalışmaya başlaması ile sigortalılık niteliği kazanılacaktır. Kanunun 7. maddesine göre sigorta hak ve yükümlülükleri 4. maddenin 1. fıkrasının

  a. bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, mesleki eğitime veya staja başladıkları tarihten,

  b. bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan gelir vergisi mükellefi olanlar ile şahıs şirketlerinden kollektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortaklarının vergi mükellefiyetlerinin başladıkları tarihten, sermaye şirketlerinden limited şirket

ortakları ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının şirketin ticaret sicil memurlukları tarafından tescil edildikleri tarihten, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının yönetim kuruluna seçildikleri tarihten, gelir vergisinden muaf olanların ise esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı oldukları tarihten, tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için tarımsal faaliyetlerinin kanunla kurulu ilgili meslek kuruluşları tarafından veya kendileri tarafından 1 yıl içinde bildirilmesi halinde kaydedildiği tarihten, bu süre içinde bildirilmemesi halinde ise bildirimin Kuruma yapıldığı tarihten, köy ve mahalle muhtarları için seçildikleri tarihten, 4. maddenin 3. fıkrasında belirtilenler için ise lisans belgesine istinaden fiilen çalışmaya başladıkları tarihten,

c. bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için göreve başladıkları veya Kanunun 4. maddesinin 4. fıkrasının (d) ve (e) bentleri kapsamındaki okullarda (polis akademisi ve harp okulları) öğrenime başladıkları tarihten itibaren başlar.

5510 sayılı Kanunun 8. maddesinde sigortalıların Kuruma bildirimi düzenlenmiştir. Kanuna göre işverenler, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7. maddenin 1. fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler. Ancak işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için en geç çalışmaya başlatıldığı gün, yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde, ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren 1 ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu 1 aylık sürenin dolduğu tarihe kadar, kamu idareleri tarafından istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idareleri tarafından yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren 1 ay içinde Kuruma verilmesi halinde de sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır (SSGSSK m.8/1).

Kanunda sigortalılara, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirmelerine ilişkin hükme de yer verilmiştir. Buna göre sigortalılar, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç 1 ay içinde sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirirler. Ancak, sigortalının kendini bildirmemesi, sigortalı aleyhine delil teşkil etmez (SSGSSK m.8/2).

Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişiler için yukarıda ifade ettiğimiz sigortalılık başlangıcından itibaren kendi mevzuatlarına göre kayıt veya tescili yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler, vergi daireleri ile esnaf ve sicil memurlukları sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermekle yükümlüdür (SSGSSK m.8/3).

5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri çalıştıracak işverenler, bu kapsamda ilk defa veya tekrar çalıştırmaya başlattıkları kişileri 7. maddenin 1. fıkrasının (c) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıcından itibaren 15 gün içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler. Aynı kamu idaresinin farklı birimleri arasındaki naklen tayin ve görevlendirmelerde bildirim yapılmaz (SSGSSK m.8/5).

Kamu idareleri ile bankalar, Kurum tarafından sağlanacak elektronik altyapıdan yararlanmak suretiyle Kurum tarafından belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etmek ve sigortalı olmadığını tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmekle yükümlüdürler (SSGSSK m.8/7).



Sigortalılık süresi ne demektir?

- **Sigortalılığın Sona Ermesi**

  Sigortalılığın hangi durumlarda sona ereceği 5510 sayılı Kanunun 9. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık,

  a. Kanunda 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların hizmet akdinin sona erdiği tarihten,

b. Kanunda 4. maddenin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların,

1. Gelir vergisi mükellefi olanlar için mükellefiyetlerini gerektiren faaliyetlerine son verdikleri tarihten,
2. Gelir vergisinden muaf olanlar için esnaf ve sanatkar sicili kaydının silindiği veya 6. maddenin 1. fıkrasının (k) bendi kapsamına girdiği tarihten,
3. Şahıs şirketlerinden kollektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortaklarının vergi mükellefiyetlerinin sona erdiği tarihten, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının şirketin ticaret sicil memurluğundan kaydının silindiği tarihten, limited şirket ortaklarından hisselerinin tamamını devreden sigortalıların hisse devrinin yapılmasına ortaklar kurulunca karar verildiği tarihten, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının yönetim kurulu üyeliklerinin sona erdiği tarihten, iflas veya tasfiye durumu ile münfesih duruma düşen şirketler için ortağın talep etmesi halinde mahkeme kararı ile iflasın, tasfiyenin açılmasına, ortaklar kurulu kararı ile tasfiyenin başlamasına veya şirketin münfesih duruma düşmesine karar verildiği, ortakların talepte bulunmaması halinde mahkeme tarafından iflasın kapatılmasına karar verildiği, tasfiyesi sonuçlanan şirketlerin ortaklıklarının ise tasfiye kurulu kararının ticaret sicili memurluğu tarafından tescil edildiği tarihten,
4. Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için tarımsal faaliyetinin sona erdiği veya 6. maddenin 1. fıkrasının (ı) bendi uyarınca muafiyet kapsamına girdiği yahut 65 yaşını doldurması nedeniyle talepte bulunduğu tarihten,
5. Köy ve mahalle muhtarlarının muhtarlık görevlerinin sona erdiği tarihten,
6. Herhangi bir yabancı ülkede ikamet eden ve o ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başladığı veya ikamet esasına bağlı olarak o ülke sosyal güvenlik sistemine dahil olduğu tarihten bir gün öncesinden,
7. Şirketler ve tacirler bakımından (yukarıda 3 numaralı alt bent kapsamında) iflas veya tasfiye durumu ile münfesih duruma düşen şirketlerin ortaklarından 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmaya başlayanların çalışmaya başladıkları tarihten bir gün öncesinden,
8. Köy ve mahalle muhtarlarından kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar hariç aynı zamanda hizmet akdi ile çalışanların çalışmaya başladığı tarihten bir gün öncesinden,
9. Gelir vergisinden muaf olan ancak esnaf ve sanatkarlar sicili kaydına istinaden 4. maddenin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan bu sigortalılıklarının devamı sırasında hizmet akdi ile çalışanların çalışmaya başladığı tarihten bir gün öncesinden,
10. 6132 sayılı Kanuna tabi jokey ve antrenörler için lisansları yenilenmeyenlerin lisanslı oldukları yılın sonundan,

    c. Kanunda 4. maddenin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanların ölüm veya aylık bağlanmasını gerektiren hallerde görev aylıklarının kesildiği tarihi, 5434 sayılı Kanunun 40. maddesinde belirtilen yaş hadleri ile sıhhi izin sürelerinin doldurulması halinde ise bu süre ve hadlerin doldurulduğu tarihleri takip eden aybaşından, diğer hallerde ise görevden ayrıldıkları tarihten,

    d. Kanunda 5. madde gereği bazı sigorta kollarına tabi tutulanların sigortalı sayılmalarını gerektiren halin sona erdiği tarihten,

    e. Kanunda 6. maddenin 1. fıkrasının (l) bendi kapsamında olanlardan çalışmakta iken bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumu ile irtibatlandırılanlar ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde seçimini bu yönde kullananlar için sigortalandıkları tarihten itibaren sona erer.

Ancak hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık,

a. İlgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde bu hallerin sona ermesini,

b. Diğer hallerde ise birinci fıkrada belirtilen tarihleri takip eden 10. günden başlanarak yitirilmiş sayılır.

Yukarıda (a), (c) ve (d) bentlerine göre sigortalılığı sona erenlerin durumları işverenleri tarafından, (b) bendinde belirtilen şekillerde sona erenlerin durumları ise kendileri ve sözü edilen bentte belirtilen faaliyetin sona erme halinin bildirildiği kuruluşlar veya vergi daireleri tarafından en geç 10 gün içinde Kuruma bildirilmesi gereklidir. Bu kişilerin, meslek kuruluşlarına ya da vergi dairelerine olan yükümlülüklerini yerine getirmemiş olmaları sigortalılığın sona ermesine ilişkin belge ya da bilginin verilmesine engel teşkil etmez.

Kanuna göre 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri, (c) bendinde sayılan sigortalıların mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak yurt dışına gönderilmeleri veya (b) bendinde sayılanların sigortalılığa esas çalışması nedeniyle yurt dışında bulunmaları halinde bu görevleri yaptıkları sürece sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder (SSGSSK m.10).

- **İsteğe Bağlı Sigortalılık**

  Sosyal sigortalar anlamında sigortalılık, kişilerin isteğine bırakılmamıştır. Sigortalılık, zorunluluk esasına dayanmaktadır. Bununla birlikte mevzuatımızda, isteğe bağlı sigortalılık da düzenlenmiştir. İsteğe bağlı sigorta, kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan sigortadır (SSGSSK m.50/1).



İsteğe bağlı sigorta, kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan sigortadır.

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için Türkiye'de ikamet edenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından 5510 sayılı Kanununa tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak, kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak, 18 yaşını doldurmuş bulunmak ve isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak gereklidir (SSGSSK m.50/2).

İsteğe bağlı sigortalılık, müracaatın Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlar.

İsteğe bağlı sigortalı olarak prim ödenen tarihlerde, Kanunda 4. maddeye göre sigortalı olmayı gerektirecek çalışması bulunduğu tespit edilenlerin zorunlu sigortalılıkla çakışan isteğe bağlı prim ödenen süreleri iptal edilerek bu süreye ilişkin ödedikleri primler ilgililere iade edilir.

İsteğe bağlı sigortalılık, isteğe bağlı sigortalılığını sona erdirme talebinde bulunanların primi ödenmiş son günü takip eden günden, aylık talebinde bulunanların aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden, ölen sigortalının ölüm tarihinden itibaren sona erer.

İsteğe bağlı sigorta primi ödenmiş süreler malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulamasında dikkate alınır ve bu süreler, 4. maddenin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir (SSGSSK m.51).



5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda hangi mahkeme görevlidir?

- **İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları**

  5510 sayılı Kanunun 12. maddesine göre, Kanunun 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir (SSGSSK m.12/1).



İşveren, 5510 sayılı Kanunun 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.

Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasının (a) bendine tabi olanlar hakkında işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri, bunları çalıştıran işçi sendikaları ve konfederasyonları veya işveren tarafından, 4. maddenin 4. fıkrasına tabi olanlar hakkında işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri bunları çalıştıran kamu idareleri veya eğitim gördükleri okullar tarafından yerine getirilir. 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar hakkında işverenlerin Kanunda belirtilen yükümlülükleri bunları çalıştırmaya yetkili makam tarafından yerine getirilir. Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların işvereni Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu'nun sorumlu müdür ve amirleridir.

İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur (SSGSSK m.12/2).



İşveren vekili, işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimsedir.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur (SSGSSK m.12/son).



Alt işveren, bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişidir.

Yer Açısından Uygulama Alanı

5510 sayılı Kanunun 11. maddesine göre işyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.



İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.

İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır (SSGSSK m.11/1, 2).

İşveren, örneği Kurum tarafından hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte Kuruma vermekle yükümlüdür. İşyeri bildirgesinin verilmemesi veya geç verilmesi, Kanunda belirtilen hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. Ayrıca, işyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi, sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi halinde işyerinin nakledildiği, yeni işverenin işi veya işyerini devraldığı tarihi takip eden 10 gün içinde, işyerinin miras yoluyla intikali halinde ise mirasçıları, ölüm tarihinden itibaren en geç 3 ay içinde işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlüdür. İşyerinin, aynı il sınırları içinde Kurumun diğer bir ünitesinin görev alanına giren başka bir adrese nakledilmesi halinde ise adres değişikliğinin yazı ile bildirilmesi yeterlidir. Bu işlerde çalışan sigortalıların, sigorta hak ve yükümlülükleri devam eder (SSGSSK m.11/5).

Sosyal Sigortaların Finansmanı ve Primler

Sosyal sigortaların finansman kaynağını esas olarak primler oluşturmaktadır ve genel olarak üçlü katkı sistemi benimsenmiştir. 5510 sayılı Kanunda, kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurumun prim almak ve ilgililerin de prim ödemek zorunda oldukları düzenlenmiştir (SSGSSK m.79/2).

Sosyal sigortaların finansmanında, fon biriktirme (kapitalizasyon) ve dağıtım yöntemleri uygulanmaktadır. Uzun vadeli sigorta kollarında yani malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarında fon biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yapılan uzun süreli ödemelerde fon biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yapılan kısa süreli ödeme ve hizmetlerde ise dağıtım yöntemi uygulanmaktadır. Hastalık, analık ve genel sağlık sigortasında dağıtım yöntemi uygulanmaktadır. İşsizlik Sigortası Kanunu ise fon oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır.



Sosyal sigortaların finansmanında, fon biriktirme (kapitalizasyon) ve dağıtım yöntemleri uygulanmaktadır.



Sigorta kolları hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 8. Ünitesine bakabilirsiniz.

Prim Oranları ve Devlet Katkısı

5510 sayılı Kanunda, bütün sigorta kolları için tek bir sosyal sigorta primi alınması yerine sigorta kolları için ayrı ayrı sigorta priminin belirlenmesi yolu izlenmiştir. Kanuna göre kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre %1 ila %6,5 oranları arasındadır. Bu primin tamamını işveren öder (SSGSSK m.81/1, c). 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrası (b) bendi uyarınca sigortalı olan bağımsız çalışanlar primi kendileri öderler. 5510 sayılı Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde belirtilenler yani 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası, meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler (günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar) için prim oranı, prime esas kazançlarının %6'sıdır. Bu prim oranının %1'i kısa vadeli sigorta kolları, %5'i genel sağlık sigortası primidir. 5510 sayılı Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinde belirtilenler yani Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler için prim oranı, prime esas kazançlarının %13,5'udur. Bu prim oranının %1'i kısa vadeli sigorta kolları, %12,5'u genel sağlık sigortası primidir (SSGSSK m.81/1, d).



Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre %1 ila %6,5 oranları arasındadır. Bu primin tamamını işveren öder.

Uzun vadeli sigorta kolları yani malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %20'sidir. Bunun %9'u sigortalı hissesi, %11'i ise işveren hissesidir (SSGSSK m.81/1, a). 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrası (b) bendi uyarınca sigortalı olanlar primin tamamını kendileri öderler. Kanunda belirtilen fiili hizmet süresi zammı uygulanan işlerde Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için uygulanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı %20 oranına, 40. maddeye göre 60 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1 puan, 90 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1,5 puan, 180 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3 puan eklenmek suretiyle hesaplanır (SSGSSK m.81/1, b, 1). Fiili hizmet süresi zammına tabi olup Kanunun 4.

maddesinin 1. fıkrası (c) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için ise uygulanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı %20 oranına, 40. maddeye göre 60 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3,33 puan, 90 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 5 puan, 180 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 10 puan eklenerek belirlenir. Bu şekilde bulunan oran ile bu maddenin (a) bendinde belirtilen %20 oranı arasındaki farka ait primin tamamı işveren tarafından ödenir (SSGSSK m.81/1, b, 2).



Uzun vadeli sigorta kolları yani malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %20'sidir. Bunun %9'u sigortalı hissesi, %11'i ise işveren hissesidir.

Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için 82. maddenin 1. fıkrasına göre hesaplanan prime esas kazancın %12,5'udur. Bu primin %5'i sigortalı, %7,5'u ise işveren hissesidir. Sadece genel sağlık sigortasına tabi olanların genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın %12'sidir (SSGSSK m.81/1, f).



Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için prime esas kazancın %12,5'idir. Bu primin %5'i sigortalı, %7,5'i ise işveren hissesidir.

İşsizlik sigortası, ülkemizde en geç uygulanmaya başlayan sigorta koludur. İşsizliğin kişiler üzerinde yarattığı olumsuz sonuçların azaltılmasına yönelik olarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 25.08.1999 tarihinde (RG, T.08.09.1999, S.23810) kabul edilmekle birlikte Kanunun yürürlüğe girme tarihi 01.06.2000 tarihine bırakılmıştır. İşsizlik sigortası, 5510 sayılı Kanun kapsamında değil bağımsız bir kanun olarak düzenlenmiştir. İşsizlik sigortasının primleri sigortalı, işveren ve devlet payı olarak Kanunda düzenlenmiştir. Buna göre işsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Kanunun 80. ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı olarak alınacaktır. İsteğe bağlı sigortalılardan ise %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınır (İSK m.49/1).



İşsizlik sigortası prim oranı, prime esas aylık brüt kazancın %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 Devlet payıdır.

5510 sayılı Kanunda, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (b) bendi kapsamında sigortalı olup kendilerine yaşlılık aylığı bağlanan kişilerin hem yaşlılık aylığı almaları hem de sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle çalışmaları kabul edilmemiştir (SSGSSK m.30/3). Ancak geçici 14. madde ile Kanun yürürlüğe girmeden önce sigortalı olanların yaşlılık aylığı alarak ve sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle çalışma hakları saklı tutulmuştur. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 63. maddenin (b) bendi kapsamında uygulanan %30'luk sosyal güvenlik destek prim oranı korunmuş, buna yukarıda ifade ettiğimiz %1 ila %6,5 iş kazası ve meslek hastalığı priminin eklenmesi esası benimsenmiştir. Buna göre sosyal güvenlik destek primi, işyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak prime esas kazancın %31 ila %36,5 arasında değişecektir. Sosyal güvenlik destek priminin %30'luk oranının 3/4'ü işveren payı, 1/4'i ise işçi payıdır. Dolayısıyla, işyerinin tehlike sınıfı ne olursa olsun %7,5 sigortalı payı iken %22,5 işveren payıdır. İşverenin ödeyeceği prim oranına işyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak %1 ila %6,5 oranı ilave ettiğimiz zaman işverenin ödeyeceği toplam prim oranı %23,5 ila %29 arasında değişecektir (SSGSSK geçici m.14/1, a). 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrası (b) bendi göre bağımsız çalışanlar (tarım dışında) %15 oranında sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle hem yaşlılık aylıklarını almaya devam edecekler hem de faaliyetlerini devam ettirebileceklerdir. Sosyal güvenlik destek primi, almakta oldukları aylıklarından kesilir (SSGSSK m.30/3, b).

İsteğe bağlı sigortalılar için prim oranı, prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32'sidir. Bunun %20'si uzun vadeli, %12'si ise genel sağlık sigortası prim oranıdır (SSGSSK m.52/I).



İsteğe bağlı sigortalılar için prim oranı, prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32'sidir. Bunun %20'si uzun vadeli, %12'si ise genel sağlık sigortası prim oranıdır.

5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrası (c) bendi kapsamında sigortalılara bağlanan veya bağlanacak vazife malullüğü aylıkları ile bunların hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylıklarının karşılığı olmak üzere bu kapsamdaki sigortalılar için kamu idarelerinin bütçelerinden ayrılan sosyal güvenlik kurumlarına devlet primi ödeneklerinin %20'si oranında ek karşılık primi alınır. Ayrılan ek karşılık priminin tamamı kurum bütçelerinin yetkili makamlar tarafından onaylanarak yürürlüğe girdiği tarihi takip eden aybaşlarından itibaren 6 ay içinde ve aylık eşit taksitlerle ödenir. Genel bütçe kapsamındaki idarelerin ek karşılık primleri Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır (SSGSSK m.81/1, h).

Devlet, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin 1/4'i oranında Kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar, talep edilen tarihi takip eden 15 gün içinde Hazine tarafından Kuruma ödenir (SSGSSK m.81/son).



Devlet, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ay itibarıyla tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin 1/4'i oranında Kuruma katkı yapar.

Sosyal Sigorta Primlerinde Teşvikler

5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden işveren hissesinin 5 puanlık kısmına isabet eden tutar Hazine tarafından karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazine tarafından karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini kanuni süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na vermeleri, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazine tarafından karşılanmayan işveren hissesine ait tutarı kanuni süresinde ödemeleri, Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması şarttır. Ayrıca Kanunda, işverenlere yönelik teşviklerden bir kez yararlanabilmeleri de hüküm altına alınmıştır (SSGSSK m.81/1, ı). Dolayısıyla, işveren diğer mevzuat hükümleri ile aynı dönem için ve mükerrer olarak teşviklerden yararlanamayacaktır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 7. maddesinde, 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınların istihdamının teşvikine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Bu teşvikten yararlanabilmek için maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki 6 aya veya 2008 yılı Aralık ve 2009 yılı Ocak aylarına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında maddede belirtilmiş yaş koşuluna sahip olanların işe alınması gereklidir. Ayrıca, maddenin yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren 2 yıl içinde işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar olması gereklidir. Maddede düzenlenmiş olan şartların gerçekleşmesi halinde prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin birinci yıl için %100'ü, ikinci yıl için %80'i, üçüncü yıl için %60'ı, dördüncü yıl için %40'ı, beşinci yıl için %20'si işsizlik sigortası fonundan karşılanır (İŞK geçici m.7/1). Ancak, işveren hissesine ait primlerin işsizlik sigortası fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin kanuni süresi içersinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile işsizlik sigortası fonundan karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır (İSK geçici m.7/2).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde işyerinde belirli sayıda işçi çalıştıran işverenlere Kanunda belirtilmiş oranda özürlü çalıştırma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Kanun anlamında çalıştırılan özürlü

sigortalılar ile korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürlü sigortalıların, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden belirlenen işveren prim hissesinin tamamı Hazine tarafından karşılanır. Ayrıca, özürlü çalıştırmak zorunda olmadığı halde özürlü çalıştıran ya da kanuni yükümlülüğünün üzerinde özürlü çalıştıran işverenler için bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlünün prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ilişkin işveren hisselerinin %50'si Hazine tarafından karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazine tarafından karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin kanuni süresi içersinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile işsizlik sigortası fonundan karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır (İK m.30/6).



İşverenlerin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre özürlü istihdam yükümlülüğü hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bu kitabın 3. Ünitesine bakabilirsiniz.

Prime Esas Kazancın Belirlenmesi

5510 sayılı Kanunun 80. maddesinde, hangi tür kazançların prim hesabında dikkate alınacağı hangilerinin ise dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir. Buna göre, Kanunda 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarının hesabında hak edilen ücretler, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarlar ile idare veya yargı mercileri tarafından verilen karar gereğince ücret, fazla mesai, prim, ikramiye niteliğinde ödemelerden sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınır (SSGSSK m.80/1, a).

Kanuna göre ayni yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurum tarafından tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin %30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları prime esas kazanca tabi tutulmaz (SSGSSK m.80/1, b).

Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının 1/30'idir. Ancak, günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır (SSGSSK m.80/1, g).

5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların aylık prime esas kazancı, 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartıyla kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancın 30 katıdır. Bu sigortalılar, Kurum tarafından belirlenen sürelerde aylık prime esas kazanç beyan eder. Beyanda bulunmayan sigortalıların aylık prime esas kazancı, prime esas günlük kazanç alt sınırının 30 katı olarak belirlenir (SSGSSK m.80/2, a).

5510 sayılı Kanuna göre ilk defa 4. maddenin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanların prime esas kazançlarının hesabında aylıklarını personel kanunlarına göre alan sigortalılar için ilgili kanunları uyarınca aylık gösterge ve ek göstergeler üzerinden ödenen aylık tutarları, memuriyet taban aylık ve kıdem aylık tutarları, makam, temsil ve görev tazminatları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 152. maddesi uyarınca ödenen tazminatlar (bölge, kurum, birim, çalışma mahalli, görevin niteliği ve benzeri kriterlere dayalı olarak asıl tazminatlara ilave ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç), 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nun ek 17. maddesinin (A) bendinde yer alan cetvelde belirtilen oranlar üzerinden ödenen hizmet tazminatı (2629 sayılı Kanun ile 2955 sayılı Kanuna göre tazminat veya üniversite ödeneği alanların sadece rütbelerinin karşılığı hizmet tazminatları), 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 12. maddesi uyarınca ödenen üniversite ödeneği, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu'nun 106. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca ödenen ek ödemeler esas alınır (SSGSSK m.80/3, a). Ayrıca maddede, diğer çalışanlar için de prime esas kazancın hesaplanmasında esas alınacak kazançlar düzenlenmiştir. Vekalet veya ikinci görev karşılığında ilgili mevzuatı uyarınca yapılacak ödemeler prime esas kazancın hesabında dikkate alınmaz.

Prim Belgeleri

5510 sayılı Kanunda işverenin, aylık prim ve hizmet belgesi düzenleme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre işveren, 1 ay içinde 4. ve 5. maddeye tabi çalıştırdığı sigortalıların ve sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalıların ad ve soyadlarını, T.C. kimlik numaralarını, 80. maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlarını, prim ödeme gün sayıları ile prim tutarlarını gösteren ve örneği Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenen asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesini, 4. maddenin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamındakiler için en geç Kurum tarafından belirlenecek günün sonuna kadar diğer sigortalılar için ise ait olduğu ayı takip eden ayda Kurum tarafından belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma vermekle veya sigortalı çalıştırmadığı takdirde bu hususu sigortalı çalıştırmaya son verdiği tarihten itibaren 15 gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür (SSGSSK m.86/1). Kanunda 4. maddenin 1. fıkrası (b) bendi kapsamında çalışanlar için aylık hizmet ve prim belgesi verme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu kişiler, kendileri prime esas kazançlarını beyanda bulunmak suretiyle bildireceklerdir.



İşverenler, aylık prim ve hizmet belgesi düzenlemekle yükümlüdürler.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi çerçevesinde geçici iş ilişkisi kurulan durumlarda, geçici iş ilişkisi süresince sigortalıyı kendi işyerinde çalıştıran sigortalıyı devir alan işveren, aylık hizmet ve prim belgesinin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur (SSGSSK m.86/3).

Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları tarafından yapılan denetimler sonucunda veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitlerden ya da kamu idarelerinin denetim elemanları tarafından kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sonucunda veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı anlaşılan sigortalılara ait olup Kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen 1 ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde bu belgeler Kurum tarafından re'sen düzenlenir. Kurum tarafından sigorta primleri tespit edilerek işverene tebliğ edilir. İşverenin, tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde ilgili Kurum ünitesine itiraz etme hakkı vardır ve itiraz takibi durdurur. Ayrıca, itirazın reddi halinde işveren kararın tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içersinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Yetkili mahkemeye başvurulması, prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz. Mahkemenin, Kurum lehine karar vermesi halinde 88. ve 89. maddelerin prim borcuna ilişkin hükümleri uygulanır (SSGSSK m.86/7).

Kanuna göre aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurum tarafından da tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde İş Mahkemesi'ne başvurmak suretiyle alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınacaktır (SSGSSK m.86/9).



İşverenleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmeyen veya eksik bildirilen sigortalıların sosyal güvenlik hakları ne olur?

Sigortalının çalıştığı bir veya birden fazla işte, Kanunda yazılı şartları yerine getirmiş olmasına rağmen işveren tarafından sigortalı için verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesinin işveren tarafından verilmediği veya verilen aylık prim ve hizmet belgesinde kazançların veya prim ödeme gün sayılarının eksik gösterildiği Kurum tarafından tespit edilirse hastalık ve analık sigortalarından gerekli ödemeler yapılır (SSGSSK m.86/10).

Primlerin Ödenmesi

5510 sayılı Kanunun 87. maddesinde sosyal sigorta primlerinin kimler tarafından ödeneceği düzenlenmiştir. Buna göre, Kanunun uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık

sigortası ve isteğe bağlı sigorta bakımından 4. maddenin 1. fıkrası (a) ve (c) bentleri kapsamında iş sözleşmesiyle çalışan sigortalılar ve devlet memurları ve kamu kamu görevlileri ile ceza ve tutukevlerinde çalışanlar açısından bunları çalıştıran işverenleri prim ödemekle yükümlüdür.

Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında bağımsız çalışanlar ile bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek primine tabi olanlar, isteğe bağlı sigortalı olanlar ve Türkiye'de oturma iznine sahip ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı gereği sigortalı olmayan kişi ve Kanunda 60. maddede genel sağlık sigortalısı sayılmayan ve başka bir ülke mevzuatı çerçevesinde sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan kişilerin kendileri prim ödemekle yükümlüdür.

Kanunun 60. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde belirtilen genel sağlık sigortası priminin devlet tarafından karşılanması öngörülmüş olan kişiler için primi yılı merkezi yönetim bütçesinden karşılanmak üzere ilgili kamu idareleri prim ödemekle yükümlüdür.

Kanunun 60. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinde belirtilen işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler ve kursiyerler için Türkiye İş Kurumu prim ödemekle yükümlüdür.

Kanunun 5. maddesinin (b) bendinde belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim görenler ile meslek liselerinde staja tabi tutulan öğrenciler için Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar, yüksek öğrenim sırasında staja tabi tutulan öğrenciler için öğrenim gördükleri yüksek öğretim kurumu prim ödemekle yükümlüdür.

Kanunun 5. maddesinin (c) bendi kapsamında harp malulü, Terörle Mücadele Kanunu ve Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun gereği aylık bağlanan ya da vazife malulleri ve aynı maddenin (g) bendi gereği sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış bir ülkeye götürülen Türk işçileri için bunları çalıştıran işverenleri veya kendileri prim ödemekle yükümlüdür.

Kanuna göre ücretsiz çalışan sigortalılara ait sigorta primlerinin tümünü işveren öder (SSGSSK m.82/3).

Kanunun 88. maddesine göre 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıları çalıştıran işveren, 1 ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden Kanun gereğince hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma ödemekle yükümlüdür. Hak edilen ancak ödenmemiş olan ücretler üzerinden hesaplanacak primler hakkında da bu ifade ettiklerimiz uygulanır (SSGSSK m.88/1, 2).

Kanuna göre 4. maddenin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanların her ay için 30 tam gün prim ödemesi zorunludur (SSGSSK m.88/8).

Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde belirtilen sigortalıları çalıştıran işverenler, çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden Kanun gereğince hesaplanacak prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma ödemekle yükümlüdür (SSGSSK m.88/9).

Kanunun 87. maddesinin 1. fıkrasının (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlüler, her aya ait primleri ilgili ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödemekle yükümlüdür (SSGSSK m.88/10).

Kurum, prim ve her türlü alacaklarını işverenlere olan borçlarından mahsup etmek suretiyle tahsil etmeye de yetkili bulunmaktadır (SSGSSK m.88/14).

Prim Borçlarına Halef Olma, Gecikme Cezası, Gecikme Zammı ve İadesi Gereken Primler

Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Kurum yetkilidir (SSGSSK m.89/1).

Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için %2 olan (başlangıçta %3 olarak uygulanan oran 01.05.2010 tarihinden itibaren %2'ye indirilmiştir) oranında gecikme cezası uygulanarak artırılır. Ayrıca, her ay için bulunan tutarlara ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığı tarafından açıklanacak bir önceki aya ait Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı ay için gecikme zammı günlük hesaplanır. Bakanlar Kurulu, ilk üç ay için uygulanan gecikme cezası oranını iki katına kadar artırmaya veya bu oranı % 1 oranına kadar indirmeye, yeniden kanuni oranına getirmeye ve uygulama tarihini belirlemeye yetkilidir. Dava ve icra takibi açılmış olsa bile prim ve diğer Kurum alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilir (SSGSSK m.89/2).

Yanlış veya yersiz alınmış olduğu tespit edilen primler, alındıkları tarihten 10 yıl geçmemiş ise hisseleri oranında işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara veya genel sağlık sigortalılarına veya hak sahiplerine kanuni faizi ile birlikte geri verilir. Kanuni faiz, primin Kuruma yatırıldığı tarihi takip eden aybaşından iadenin yapıldığı ayın başına kadar geçen süre için hesaplanır (SSGSSK m.89/3).

Prim iadesi nedeniyle sigortalıların, isteğe bağlı sigortalıların, genel sağlık sigortalılarının aylık, gelir, ödenek ve sağlık hizmetlerinden yararlanma şartlarını yitirmeleri durumunda Kanuna göre ödenen aylık, gelir ve ödenekler ile sağlanan sağlık hizmetleri durdurulur. Yanlış veya yersiz yapılan masraflar 96. madde hükümlerine göre ilgililerden geri alınır (SSGSSK m.89/4).

Kurum Alacaklarında Zamanaşımı Süresi

Kurumun prim ve diğer alacakları, ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak 10 yıllık zamanaşımına tabidir (SSGSSK m.93/2).



Kurumun prim ve diğer alacakları, ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

5510 sayılı Kanuna dayanılarak Kurum tarafından açılacak olan tazminat ve rücu davaları da 10 yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı tarihi, rücu konusu gelir ve aylıklar açısından Kurumun onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar. Kurum, zamanaşımından sonra yapılan ödemeleri kabul eder. Ancak, 4. maddenin 1. fıkrasının (b) bendine tabi sigortalıların zamanaşımı nedeniyle prim ödenmeyen süreleri, sigortalılık süresinden sayılmaz ve bu süreye ilişkin sigortalılık hak ve yükümlülükleri de düşer (SSGSSK m.93/3, 4).

Özet

ILO'nun 1944 yılında Philadelphia Konferansı'nda yaptığı tanıma göre sosyal güvenlik, *"halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşı, çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına ilişkin alınması gereken önlemler sistemidir"*. Sosyal güvenlik alanında yapılan tanımların ortak noktasına baktığımız zaman çeşitli sosyal risklerle karşılaşan kişilerin korunması olduğu görülür.

ILO'nun 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Şartlarına İlişkin Sözleşmesi'nde 9 tane sosyal risk tanımlanmakta ve bunların tümüne ya da bir bölümüne karşı üye devletlerin sosyal koruma sağlaması istenmektedir. Sözleşmeye göre bu riskler iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm, işsizlik ve ailevi yüklerdir.

Toplumdaki ekonomik ve sosyal gelişmelerin sosyal güvenlik sistemiyle yakın ilişkisi vardır ve yaşanan ekonomik ve sosyal koşullardaki gelişmeler sosyal güvenlik sistemlerine şekil vermiştir. Sanayi Devrimi'nden önceki dönemde geleneksel sosyal güvenlik teknikleriyle kişiler kendilerini ve ailelelerini sosyal risklere karşı korumaya çalışmışlardır. Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşanan 1929 ekonomik krizinin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak amacıyla New Deal olarak adlandırılan politika çerçevesinde 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu kabul edilmiştir. İlk sosyal güvenlik sistemleri içinde İngiltere'de 1942 yılında yayınlanan Beveridge Raporu'nun önemli bir yeri vardır. Dağınık bir görünüm arzeden İngiliz sosyal güvenlik sistemini birleştirmek ve sistemi yeniden kurmak amacıyla bu rapor hazırlanmıştır. Yeni Zelanda sosyal güvenlik sistemi, tamamen vergilerle finanse edilen devlet yardımlarına dayanan, katılımsız sistemdir. Sosyal güvenlik sistemini bireysel-özel fonlama esasına dayandırması nedeniyle Şili'nin bu açıdan özel bir yeri vardır. Şili, sosyal güvenlik sistemini 1982 yılından itibaren tamamen özelleştirmiştir.

Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin tarihsel gelişimi, Osmanlı İmparatorluğu dönemi ve Cumhuriyet dönemi şeklinde ele alınabilir. Osmanlı İmparatorluğu'nda, kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanmasının aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşma ve sosyal yardımlar çerçevesinde gerçekleştiği görülmektedir. Loncalarda, Türkiye'de sosyal güvenliğin başlangıcı olarak da kabul edilen orta sandığı veya teavün sandığı adı verilen yardımlaşma sandıkları bulunmaktadır.

Cumhuriyet döneminde sosyal güvenlik alanında kabul edilen birçok kanun bulunmaktadır. Sosyal güvenlik reformu çerçevesinde 16.05.2006 tarihinde kabul edilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile sosyal güvenlik hizmetlerini yerine getirmekte olan Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı'nın hukuki varlıkları sona ermiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleştirilmişlerdir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun organları genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlıktır. Ayrıca, 5502 sayılı Kanunla sosyal güvenlik yüksek danışma kurulu adı verilen bir kurul da oluşturulmuştur.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bazı istisnalar dışında tüm çalışanların sosyal güvenliği aynı Kanun içerisinde düzenlenmiştir. Kanunla parasal yardımlar ile sağlık hizmeti sunumu birbirinden ayrılmıştır. Kanunun 4. maddesinde geçici işgöremezlik ödeneği, sürekli işgöremezlik geliri, ölüm geliri, malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı gibi parasal yardımlara hak kazanma açısından sosyal sigortalı diyebileceğimiz sigortalı sayılanlar düzenlenmiştir. Kanunun 60. maddesinde ise sadece sağlık hizmeti sunumuna ilişkin yardımlardan yararlanabilecek olan genel sağlık sigortalısı sayılanlar düzenlenmiştir. Ayrıca, Kanunda kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından kısmen sigortalı sayılacak olanlar 5. maddesinde sıralanmıştır. Kanun, bazı kişileri Kanunun uygulama alanı dışına çıkarmakta ve onları Kanun anlamında sigortalı saymamaktadır. Kanunun 6. maddesinde ise kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında sigortalı sayılmayacak olanlar sıralanmıştır.

Kanunun 12. maddesine göre, Kanunun 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir. İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse işveren vekilidir.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir.

Kanunun 11. maddesine göre işyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.

Kendimizi Sınayalım

1. Sosyal güvenlik kavramı ilk kez aşağıdaki ülkelerden hangisinde kabul edilen kanunda kullanılmıştır?

a. İsveç

b. Fransa

c. Almanya

d. İngiltere

e. Amerika Birleşik Devletleri

2. Aşağıdakilerden hangisi geleneksel sosyal güvenlik tekniklerinden **biri değildir?**

a. Tasarruf

b. Özel sigorta

c. Sosyal sigorta

d. Hukuki sorumluluk

e. Yardımlaşma sandıkları

3. Aşağıdakilerden hangisi Beveridge Raporu'nun önerilerinden **biri değildir?**

a. Sosyal sigorta kurumlarının birleştirilmesi ve tek elden yönetilmesi

b. Sosyal güvenliğin finansmanının vergilerle sağlanması

c. Her sigorta kolu için ayrı ayrı prim alınması

d. Tüm risklerin kapsama alınması

e. Sigortalılığın zorunlu olması

4. Aşağıdaki ülkelerden hangisinde sosyal güvenlik sistemi tamamen vergilerle finanse edilen devlet yardımlarına dayanmaktadır?

a. Amerika Birleşik Devletleri

b. Yeni Zelanda

c. Almanya

d. Türkiye

e. Şili

5. Sosyal Güvenlik Kurumu aşağıdakilerden hangisinin ilgili kuruluşudur?

a. Başbakanlık

b. Türkiye İş Kurumu

c. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı

d. T.C. Emekli Sandığı Kurumu

e. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

6. Aşağıdakilerden hangisi Sosyal Güvenlik Kurumu'nun organlarından **biri değildir?**

a. Genel kurul

b. Yönetim kurulu

c. Yüksek hakem kurulu

d. Sosyal Güvenlik Kurumu başkanlığı

e. Sosyal güvenlik yüksek danışma kurulu

7. Mesleki Eğitim Kanunu çerçevesinde çıraklar aşağıdaki sigorta kollarından hangisi açısından sigortalı sayılırlar?

a. Hastalık

b. Hastalık-analık

c. İş kazası ve meslek hastalığı

d. İş kazası ve meslek hastalığı-hastalık

e. İş kazası ve meslek hastalığı-hastalık-analık

8. Aşağıdakilerden hangisi 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılır?

a. Askerli hizmetini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar

b. Ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar

c. İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi

d. Rehabilite edilen hasta veya maluller

e. Yedek subay okulu öğrencileri

9. Sigortalılar, sigortalı olarak çalışmaya başladıkları tarihten itibaren **en geç** ne kadar zaman içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını bildirmeleri gereklidir?

a. 10 gün

b. 15 gün

c. 20 gün

d. 1 ay

e. 3 ay

10. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun prim ve diğer alacaklarının zamanaşımı süresi ne kadardır?

a. 1 yıl

b. 3 yıl

c. 5 yıl

d. 10 yıl

e. 15 yıl

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. e Yanıtınız yanlış ise "Sosyal Güvenlik Kavramı" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

2. c Yanıtınız yanlış ise "Geleneksel Sosyal Güvenlik Teknikleri" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

3. c Yanıtınız yanlış ise "Dünyada Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

4. b Yanıtınız yanlış ise "Dünyada Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

5. e Yanıtınız yanlış ise "Genel Olarak Sosyal Güvenlik Kurumu" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

6. c Yanıtınız yanlış ise "Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Organları" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

7. d Yanıtınız yanlış ise "Kısmen Sigortalı Sayılanlar" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

8. b Yanıtınız yanlış ise "Sigortalı Sayılmayan lar" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

9. d Yanıtınız yanlış ise "Sigortalılığın Başlangıcı ve Bildirimi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

10. d Yanıtınız yanlış ise "Prim Borçlarına Halef Olma, Gecikme Cezası, Gecikme Zammı ve Zamanaşımı Süresi" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Sosyal güvenlik alanında uluslararası belgelerde karşımıza çok taraflı antlaşmalar ve iki taraflı antlaşmalar çıkmaktadır. Çok taraflı antlaşmalar arasında Atlantik Paktı, Philadelphia Bildirgesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşme, Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, Uluslararası Taşıma İşlerinde Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliğine İlişkin Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Topluluğu (Birliği) Antlaşması, Avrupa Sosyal Şartı, Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit İşlem Yapılması Hakkında Sözleşme, Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi bulunmaktadır. İki taraflı antlaşmalar ise birçok ülkenin, başka ülkelerde çalışan vatandaşlarının sosyal güvenlik sorunlarını çözümlemek için yaptığı ikili antlaşmalardır.

Sıra Sizde 2

Sigortalılık süresi, uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin bir kavramdır. Sigortalının, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak gerek mülga gerekse yürürlükte bulunan sosyal güvenlik mevzuatına tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarih ile malullük, yaşlılık sigortasından tahsis talebinde bulunduğu veya ölüm sigortası bakımından sigortalının ölümüne kadar geçen zaman dilimidir.

Sıra Sizde 3

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 101. maddesine göre, Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde Kanunun uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür. İş mahkemesi bulunmayan yerlerde ise görevlendirilen asliye hukuk mahkemeleri iş mahkemesi sıfatıyla bu davalara bakarlar. İş mahkemeleri, sadece Sosyal Güvenlik Kurumu ile sigortalılar veya hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklara değil Kurum ile işverenler arasında Kanunun uygulanmasından doğan davalara da bakarlar.

Sıra Sizde 4

İşverenleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmeyen veya eksik bildirilen sigortalılar, sosyal güvenlik hak ve çıkarlarını korumak için yargı yoluna başvurarak sigortalılığın hükmen tespitini yaptırılabilir. Tespit davasının açılabilmesi için kişinin tespiti istenen hizmetlerinin sigortalı olarak geçmiş hizmetler niteliğinde olması gereklidir. Ayrıca, işverenin vermesi gerekli olan belgeleri Kuruma vermemesi veya sigortalının adına Kurum kayıtlarında rastlanmaması gereklidir. Son olarak da hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içinde mahkemeye başvurulması gereklidir. Çünkü 5 yıllık dava açma süresi hak düşürücü süredir. Tespit davası, Kurum ve eski işverene karşı açılır.

Yararlanılan Kaynaklar

Akın, L. (2006). "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamda Yeni Gelişmeler", **Çalışma ve Toplum,** 2006/1, ss.26-49.

Alper, Y. (2000). **Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, Bağ-Kur),** (3. Baskı). Bursa: Alfa Yayınevi.

Altan, Ö. Z. (2004). **Sosyal Politika Dersleri,** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Arıcı, K. (1999). **Sosyal Güvenlik,** Ankara: Tes-İş Sendikası Yayınları.

Dilik, S. (1992). **Sosyal Güvenlik,** Ankara: Ankara Yayınevi.

Güzel, A.-Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2009). **Sosyal Güvenlik Hukuku,** (12. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri,** İstanbul: Beta Yayınevi.

Uşan, M. F. (2009). **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları,** Ankara: Seçkin Yayınevi.

8

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Kısa vadeli sigorta kollarının neler olduğunu sıralayabilecek,
- Kısa vadeli sigorta kollarından yapılan yardımların neler olduğunu tartışabilecek,
- Uzun vadeli sigorta kollarının neler olduğunu sıralayabilecek,
- Uzun vadeli sigorta kollarından yapılan yardımların neler olduğunu tartışabilecek,
- Genel sağlık sigortasının kapsamı ve genel sağlık sigortasından sağlanan hizmetlerin neler olduğunu tartışabilecek

bilgi ve becerilere sahip olabilirsiniz.

Anahtar Kavramlar

- İş Kazası
- Meslek Hastalığı
- Hastalık
- Geçici İş Göremezlik Ödeneği
- Sürekli İş Göremezlik Geliri
- Sürekli İş Göremezlik Geliri
- Malullük
- Yaşlılık
- Ölüm
- İşsizlik

İçindekiler

- Giriş
- Kısa Vadeli Sigortalar
- İşsizlik Sigortası
- Uzun Vadeli Sigortalar
- Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Ortak Hükümler
- Genel Sağlık Sigortası

Sosyal Sigorta Kolları

GİRİŞ

Ülkemizdeki sosyal sigorta kollarından yapılan yardımların bir bölümü kısa vadeli sigorta kollarından, bir bölümü de uzun vadeli sigorta kollarından yapılmaktadır. İş kazaları, meslek hastalıkları, analık ve hastalık sigortaları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenen kısa vadeli sigorta kollarıdır. İşsizlik sigortası da kısa vadeli bir sigorta koludur. Ancak, 4447 sayılı ayrı bir kanunla düzenlenmiştir. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uzun vadeli sigorta kolları olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortası da aynı kanunda yer alan ve adından da anlaşılacağı gibi sağlık hizmetlerini düzenleyen sigorta koludur.



İşsizlik sigortası kısa vadeli bir sigorta kolu olmasına rağmen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda değil 4447 sayılı ayrı bir Kanunla düzenlenmiştir.

Kısa vadeli sigorta kolları, sigortalıların yararlanabilmek için kısa süre prim ödemeleri yeterli olan, ancak yapılan yardımların da kısa süreli olduğu sigortalardır.Uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak ise nispeten daha uzun sürelerle prim ödenmesini gerektirir. Buna karşılık yardımlar da çok daha uzun süreler devam eder.



Kısa vadeli sigorta kollarından yararlanabilmek için kısa süreli prim ödemek yeterli iken uzun vadeli sigorta kollarından yararlanabilmek için nispeten daha uzun sürelerle prim ödemek gerekir.

Kısa ve uzun sigortalar kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olmaları, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olmaları zorunludur. 5510 sayılı Kanunda düzenlenen sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkalarına devretmek mümkün değildir (SSGSSK m.92).



5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun tam metni için http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Kanunlar.aspxadresine bakabilirsiniz.

KISA VADELİ SİGORTALAR

Kısa Vadeli Sigortaların Kapsamı

Yukarıda da değindiğimiz gibi iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortaları kısa vadeli sigortalardır. 5510 sayılı Kanun iş kazası, meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortalarını, "Hizmet Akdiyle veya Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan Sigortalıların Tabi Olduğu Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri" başlığı altında 13-25. maddeler kapsamında düzenlenmektedir. Hatırlanacağı gibi 4/1-a sigortalıları, çoğunluğu hizmet akdiyle çalışan bağımlı çalışanlardır. 4/1-b sigortalıları bağımsız çalışanlar

ve 4/1-c sigortalıları ise kamu kesiminde çalışanlardır. Kamu çalışanlarının durumu 5510 sayılı Kanun'un 5. Bölümünde ayrıca düzenlendiği için onlara kısa vadeli sigorta hükümleri uygulanmayacaktır. Bir diğer dikkat edilmesi gereken husus ise kısa vadeli sigorta kollarından sadece parasal yardım yapılması, sağlık hizmeti verilmemesidir. Sağlık hizmetleri ileride değinileceği gibi genel sağlık sigortası hükümlerine göre verilecektir.



Kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümler 4/1-c bendi kapsamında düzenleme altına alınan kamu çalışanlarına uygulanmaz.



Kısa vadeli sigorta kollarından sadece parasal yardım yapılmakta, sağlık hizmeti verilmemektedir. Sağlık hizmetleri ileride değinileceği gibi genel sağlık sigortası hükümlerine göre verilecektir.

İş Kazasının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması

İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve sonradan özre uğratan olaydır.

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- 4/1-a kapsamında emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında.

İş kazalarının bildiriminde, 4/1-a sigortalıları ve 5. madde kapsamındaki sigortalılar, işverenleri tarafından, o yer kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde doğrudan veya taahhütlü posta ile bildirilecektir. 4/1-b sigortalıları (bağımsız çalışanlar) kendileri, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlıklarının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde doğrudan veya taahhütlü posta ile Kuruma bildireceklerdir.

Kuruma bildirilen kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda gerekirse Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları veya Bakanlık, iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Yazılı olarak yapılan bildirimlerin gerçeğe aykırı olduğu ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, yersiz olarak yapılan ödemeler 96. madde hükümlerine göre gerçekdışı bildirimde bulunanlardan tahsil edilir.



İş kazasının 4/1-a sigortalıları ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde, 4/1-b kapsamında bulunan sigortalı (bağımsız çalışanlar) bakımından ise kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlıklarının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde doğrudan veya taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.

Meslek Hastalığının Tanımı ve Bildirilmesi

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütülme şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir.

Kurumun yetkili kıldığı sağlık hizmet sunucularının raporları ve dayanağı tıbbi belgeler incelenir. Kurumca gerekli görülürse, işyeri çalışma şartları ve bunun tıbbi sonuçları denetlenir ve raporlanır. Bütün bunlar incelenir ve Kurum Sağlık Kurulu tarafından, sigortalının meslek hastalığına tutulup tutulmadığı tespit edilir.

Meslek hastalığı işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmışsa işten ayrılınan tarih ile hastalığın ortaya çıkışı arasında fazla uzun bir zaman geçmemelidir. Fazla uzun bir zaman geçmişse kişi, kanunun sağladığı haklardan yararlanamaz. Bu sürelere ilişkin sınırlar Kurumca çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenir. Herhangi bir meslek hastalığı klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlenmişse ve meslek hastalığına yol açan etkenler işyerinde yapılan incelemelerde tespit edilmişse, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, hastalık kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine incelenir ve Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.

4/1-a sigortalıları ve 5. madde kapsamındaki sigortalılar bakımından bunların işverenleri, bu kimselerin meslek hastalığına tutulduğunu öğrendikten sonra durumu üç işgünü içersinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirmek zorundadır.

4/1-b sigortalıları ise durumu öğrendiklerinde üç işgünü içersinde kendileri, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma başvurmak zorundadır.

Yükümlülüklerini yerine getirmeyen, kasten eksik veya yanlış bildirimde bulunan işverenlere veya 4/1-b sigortalılarına karşı Kurum, bu durumlar için yapılan masrafları ve ödenmişse geçici iş göremezlik ödeneklerini geri almak için girişimde bulunabilir.

Meslek hastalıkları ile ilgili soruşturmalar aynen iş kazalarında olduğu gibi yapılır. Yönetmelikte yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı listesine eklenip eklenmeyeceği konusunu Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu karara bağlar (SSGSSK m.14).



Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kimlerden oluşur? Bu Kurulun görevleri nelerdir? Tartışınız.

Hastalık ve Analık Halleri

4/1-a ve 4/1-b sigortalılarının iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve işgöremezliğine neden olan rahatsızlıklar hastalık halidir.

4/1-a ve 4/1-b kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürlülük halleri analık hali kabul edilir (SSGSSK m.15).

İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Sigortasından Sağlanan Haklar

İş kazası veya meslek hastalığı hallerinde sağlanan yardımlar:

- Sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi,
- Sigortalıya sürekli işgöremezlik geliri bağlanması,
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması,
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Hastalık ve Analık hallerinde sağlanan yardımlar

Sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince; günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, 4/1-a ve 4/1-b kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla, doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için; 4/1-a kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olmalıdır. 4/1-b kapsamında olanlar için ise doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır (SSGSSK m.16).



Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için; 4/1-a kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olası gerekirken 4/1-b kapsamında olanlar için ise doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

Ödenek ve Gelirlere Esas Tutulacak Günlük Kazanç

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun gerçekleştiği tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki son üç ay içersinde 80. maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

12 aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremez duruma düşerse, verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç, çalışmaya başlanılan tarih ile iş göremezliğin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur. Aylık kazanç ise, yukarıda açıklanan şekilde bulunan günlük kazancın 30 katıdır (SSGSSK m.17).

Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

4/1-a sigortalıları ile 5. madde kapsamındaki sigortalılardan, hastalık sigortasına tabi olan sigortalıların hastalık sebebiyle iş göremez duruma düşmeleri halinde, işgörmezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, geçici iş göremezliğin 3. gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

4/1-a sigortalıları ile 4/1-b bendinde yer alan sigortalılardan muhtar olan, gerçek veya basit usülde gelir vergisi mükellefi olan, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olan ve tarımsal

faaliyette bulunan sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olmak şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık süre boyunca, çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici işgöremezlik ödeneği verilir.

Anonim şirket yönetim kurulu üyesi ve ortağı olan, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortağı olan ve diğer şirket ve donatma iştiraklerinin her türlü ortağı durumunda olan 4/1-b kapsamındaki kadın sigortalılara geçici işgörmezlik ödeneği verilmez.

4/1-b sigortalılarına iş kazası, meslek hastalığı ya da analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla, yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin devamı ve gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık hallerinde, sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici işgörmezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir (SSGSSK m.18).

Sürekli İş Göremezlik Geliri

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulu'nca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır. Sürekli tam işgöremezlikte sigortalıya aylık kazancın %70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmi işgöremezlikte ise sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise, gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanır (SSGSSK m.19).



Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya Kanuna göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanırken sürekli kısmi işgöremezlikte ise orantı uygulanır. Diğer bir ifadeyle sürekli kısmi işgöremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam işgöremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarıdır.

Sigortalının Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması, Evlenme ve Cenaze Ödenekleri

İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, aylık kazancının %70'i, 55. maddenin 2. fıkrasına göre güncellenerek 34. madde hükümlerine göre gelir olarak bağlanır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın hesaplanan aylık gelir tutarı, 34. madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır. Hak sahiplerine ayrıca cenaze ve evlenme ödeneği verilir (SSGSSK m.20).



Cenaze ve evlenme ödeneği konusuna bu kitabın ölüm sigortası kısmında ayrıntılı olarak değinilecektir. Ayrıca bu konuyla ilgili olarak ayrıntılı bilgi edinmek için *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2012) kitabının 3 ve 4. Ünitesine bakabilirsiniz.

İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Hastalık Halleri Bakımından İşverenin ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu

İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine 5510

sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık faktörü dikkate alınır. İş kazasının, süresi içinde işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.

Çalışma mevzuatında, sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanmadan veya eldeki rapora aykırı olarak bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir.

İş kazası, meslek hastalığı ve diğer hastalıklar, üçüncü bir kişinin kusuru sonucu ortaya çıkmışsa, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara neden olan üçüncü kişilere ve eğer varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir (SSGSSK m.21).

5510 sayılı Kanunun 22. ve 23. maddeleri uyarınca, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık hallerinin ortaya çıkmasında veya yapılan tedavi ve sağlık yardımlarının aksamasında sigortalının kusuru varsa, verilecek ödenek ve bağlanacak gelirlerde indirime gidilebilir.

İŞSİZLİK SİGORTASI

En önemli sosyal risklerden dolayısıyla sosyal sorunlardan birisi olan işsizliğe karşı bir ölçüde ekonomik destek sağlayan bir sigorta kolu olarak işsizlik sigortası ortaya çıkmıştır. Ülkemizde diğer sigorta kollarından epeyce sonra devreye giren işsizlik sigortası esas itibariyle kısa vadeli bir sigorta koludur. Ancak diğer kısa vadeli sigorta kollarından farklı olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kapsamında değil, 4447 sayılı ayrı bir Kanun kapsamında düzenlenmiştir. İşsizlik sigortası ile görevlendirilen kurumlar Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumu'dur.



İşsizlik sigortası kısa vadeli bir sigorta kolu olmasına rağmen diğer kısa vadeli sigorta kollarından farklı olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kapsamında değil, 4447 sayılı ayrı bir Kanun kapsamında düzenlenmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu'nun görevleri nelerdir?

İşsizlik Sigortasının Kapsamı

İşsizlik sigortasından yararlananlar aşağıdaki şekilde gruplandırılabilir:

- İş sözleşmesi ile bir işverene tabi olarak çalışanlar: Bu grupta yer alanlar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında tam ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, başka kanunlara göre iş sözleşmesiyle çalışanlar ve karşılıklılık esasına göre hizmet akdi ile (iş sözleşmesi) çalışan yabancılar olmaktadır.
- 5510 sayılı Kanunun 52/1. maddesi kapsamında işsizlik primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar,
- 5510 sayılı Kanunun ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalılar,
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıklara tabi olarak çalışanlar.

İşsizlik sigortası zorunludur. 4447 sayılı Kanun kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar, Kanun yürürlüğe girdiği tarihte, yeni işe girenler ise işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olurlar. Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilen işyerleri ve sigortalılar Türkiye İş Kurumuna da bildirilmiş sayılır.

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Sigortalar Kurumu, diğer bütün hizmet ve işlemlerin yapılmasından Türkiye İş Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Bunun için Türkiye İş Kurumu bünyesinde İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı kurulmuştur.

İşsizlik sigortasının finansmanı işsizlik sigortası primleri ile karşılanır. İşsizlik sigortası primi, sigortalıların 5510 sayılı Kanunun 80. ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançları üzerinden alınır. Bu kazanç üzerinden %1 sigortalı, %2 işveren payı ödenir. Ayrıca %1 oranında da devlet katkısı vardır.



Tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmesi nedir?



İşsizlik sigortasının, işsizlik sigortası primleri dışındaki gelirleri nelerdir?



İşsizlik sigortası fonunun yerine getirdiği görevler nelerdir?

İşsizlik Sigortasından Sağlanan Yardımlar

İşsizlik Ödeneği Verilmesi

İşsizlik ödeneği, iş ilişkisinin sona erdiği bazı hallerde işsiz kalanlara yapılan bir ödemedir. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu'na belli bir süre prim ödemiş olmak ve İşKur'a başvuru yapmış olmak gerekir.

Öncelikle bilinmesi gereken husus, iş ilişkisinin sona ermesinde yani işsizlik durumunun ortaya çıkmasında işçinin herhangi bir kusurunun bulunmaması gereğidir. Aksi halde işsizlik ödeneği verilmez.

İş sözleşmesi işçinin herhangi bir kusuru olmaksızın sona ermişse, sona ermeden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışmak ve işsizlik sigortası primi ödemek şartlarını yerine getirmiş olmak ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak gerekmektedir. Son olarak da işsiz kalan kimse, işverenden alacağı işten ayrılma bildirgesi ile birlikte, iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde İşKur'a başvurmuş olmalıdır.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 40'ıdır. Bu miktar 16 yaşından büyük işler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 80'ini geçemez.

İşsizlik ödeneğinden yararlanma süresi, işsizlik sigortası primi ödenen süre arttıkça, artmaktadır. Ancak gene de sınırsız değildir. Buna göre, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı çalışıp, işsizlik sigortası primi olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre boyunca işsizlik ödeneği verilir.

İşsizlik ödeneği alan kişi, İşKur tarafından kendisine, mesleğine ve önceki işindeki ücretine eşit veya yakın uygun bir iş teklif edildiğinde haklı bir neden olmadan bu teklifi reddederse, başka bir işte ücret alarak çalıştığı anlaşılırsa, meslek geliştirme, yetiştirme eğitimini reddederse, İşKur tarafından yapılan çağrılara cevap vermezse ve istenen bigi ve belgeleri yetkililere ulaştırmazsa, işsizlik ödeneği kesilir.



İş ilişkisinin sona erdiği hangi durumlarda işsizlik ödeneği verilebilmektedir.

5510 Sayılı Kanun Uyarınca Hastalık ve Analık Sigortası Primini Ödenmesi

Hastalık ve analık durumları işsiz kalınan dönemlerde de görülebilir. İşte bu gibi durumlarda sigortalı işsizin hastalık ve analık sigortaları primleri işsizlik sigortası fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na aktarılır. Bu şekilde ödenen primler, kazanç alt sınırı üzerinden ödenir.

Mesleki Eğitim ve İş Bulma

İşsizlik sigortasının bir diğer fonksiyonu da sigortalı işsizlerin mesleki bilgi ve becerilerini arttırmak, yeni meslek ve beceriler kazandırmak ve böylece onların yeni bir iş bulma şanslarını arttırmaktır (SSGSSK m.48).

İşverenin Ücret Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşsizlik Sigortasından Ödeme Yapılması

4447 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların kendilerini hizmet akdiyle çalıştıran işverenleri, konkordato ilan etmek, iflas etmek gibi nedenlerle işçi ücretlerini ödeyemezse, işçilerin üç aylık ödenmeyen ücret alacakları, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamındaki Ücret Garanti Fonu kaynaklarından karşılanır (İSK ek m.1).



Ücret Garanti Fonu nasıl oluşmaktadır?

Kısa Çalışma Ödeneği Verilmesi

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süreleri geçici olarak önemli ölçüde azaltılabilir. Bazen da işyerinde faaliyet tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulabilir. Bu gibi hallerde işyerlerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. İşveren gerekçeli olarak bu konudaki talebini Türkiye İş Kurumu'na ve varsa taraf sendikaya bildirir. Uygun görülür ve izin verilirse, kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği verilir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Ancak, bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez.

UZUN VADELİ SİGORTALAR

Bu grupta yer alan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, uzun süre prim ödedikten sonra yararlanılan sigortalardır. Buna karşılık sağlanan yardımlar da uzun sürelidir.

Malullük Sigortası

Malul Sayılma

Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucunda, 4/1-a ve 4/1-b sigortalılarından çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybedenler malul sayılırlar. 4/1-c sigortaları olarak bilinen kamu çalışanları da çalışma gücünün en %60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettikleri Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilirse malul sayılırlar.

Ancak, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce sigortalının çalışma gücünün %60'ını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği, önceden veya sonradan tespit edilirse, sigortalı bu hastalık veya özrü sebebiyle malullük aylığından yararlanamaz (SSGSSK m.25).

Malullük Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları

Malullük sigortasından sağlanan hak, malullük aylığı bağlanmasıdır. Bunun için üç şart gereklidir. Bunlar:

- 5510 sayılı Kanunun 25. maddeye göre malul sayılmak,
- En az on yıllık sigortalı olup, toplam 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,
- Maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunmak şeklinde sıralanabilir.

Ancak 4/1-b sigortalılarının (bağımsız çalışanlar) kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur (SSGSSK m.26).

Malullük Aylığının Hesaplanması

Malullük aylığı prim ödeme gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden, 9000 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden, 29. madde hükümlerine göre hesaplanır. Sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaçsa tespit edilen aylık bağlama oranı 10 puan arttırılır. Ancak 4/1-a sigortalıları için (hizmet akdiyle çalışanlar) 9000 gün prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır.

Malullük aylığı, 4/1-a ve 4/1-b sigortalıları ile 4/1-c sigortalısıyken (kamu çalışanları) görevinden ayrılmış ve daha sonra başka bir sigortalılık haline tabi olarak çalışmamış olanların,

- Malul sayılmasına esas tutulan rapor tarihi, yazılı istek tarihinden önce ise yazılı istek tarihini,
- Malul sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı istek tarihinden sonra ise rapor tarihini,
- 4/1-c sigortalısı olarak çalışmakta olanların ise, maluliyetleri sebebiyle görevlerinden ayrıldıkları tarihi izleyen aybaşından itibaren başlar.

Malullük aylığı almaktayken çalışmaya başlayanların malullük aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir (SSGSSK m.27).



Malullük aylığı prim ödeme gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden, 9000 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden, 29. madde hükümlerine göre hesaplanır. Ancak 4/1-a sigortalıları için (hizmet akdiyle çalışanlar) 9000 gün prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır.

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır.

Yaşlılık Aylığı

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk kez sigortalı olanlardan kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduranlara en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olma şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak 4/1-a sigortalıları için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır. Yani hizmet akdiyle çalışanlara daha kısa süre prim ödenmesi halinde yaşlılık aylığı bağlanabilecektir. Ancak aylık bağlanırken daha az süre prim ödendiği için aylık bağlama oranı düşecek ve daha düşük miktarda bir aylık bağlanması sözkonusu olacaktır.



5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk kez sigortalı olanlardan kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduranlara en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olma şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak 4/1-a sigortalıları için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.

Ayrıca sosyal güvenlik sistemindeki finansman zorlukları nedeniyle ilerideki yıllarda aylık bağlama koşulları ağırlaşacak ve 2036 yılından itibaren bugün için 58 ve 60 olan yaş sınırı her yıl artacak 2048 yılından itibaren kadın ve erkek için 65 olarak uygulanacaktır.

Yaş hadlerinin uygulanmasında 28. maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen prim gün sayısı şartının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınır.



5510 sayılı Kanunun 28. maddesinin 2. fıkrasının (a) bendinde belirtilen yaş şartları nelerdir?

Değindiğimiz bu genel esaslar dışında bazı özel gruplar için yaşlılık aylığı bağlama koşulları biraz daha hafifletilmiştir. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- İleri yaştaki sigortalılar için 28. maddenin ikinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere 3 yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanabilir.
- Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce 5510 sayılı Kanunun 25/2 maddesine göre malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya özrü bulunan bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.
- Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum sağlık kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının %50-%59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün; %40-%49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak kaydıyla yaş aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar.
- Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yer altı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için ikinci fıkrada belirtilen yaş haddi 55 olarak uygulanır.
- 55 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalılar yaş dışındaki şartları taşıyorlarsa, yaşlılık aylığına hak kazanırlar.
- Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu bulunanların, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.

4/1-a sigortalılarının yaşlılık aylığından yararlanabilmeleri için, çalıştıkları işten ayrıldıktan sonra yazılı istekte bulunmaları gerekir.

4/1-b sigortalılarının yaşlılık aylığından yararlanabilmeleri için sigortalılığa esas faaliyetlerine son verip vermeyeceklerini beyan ettikten sonra, yazılı istekte bulunmaları ve yazılı istekte bulundukları tarihte genel sağlık sigortası primi dâhil kendi sigortalılığı nedeniyle prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması zorunludur.

4/1-c sigortalılarının yaşlılık aylığından yararlanabilmeleri için, istekleri üzerine yetkili makamdan emekliye sevk onayı alındıktan sonra ilişkilerinin kesilmesi şarttır (SSGSSK m.28).

- **Yaşlılık Aylığının Hesaplanması**

  Yaşlılık aylığı, sigortalıların ortalama aylık kazançları ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucu bulunan tutardır. Ancak 4/1-c sigortalıları (kamu çalışanları), eğer 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra çalışmaya başlamışlarsa yaşlılık aylıkları aynı şekilde hesaplanır. Daha önceki tarihlerde çalışmaya başlayan kamu çalışanlarının yaşlılık aylıkları 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı hükümlerine göre hesaplanır.

Ortalama aylık kazanç, ortalama günlük kazancın otuz katıdır. Dolayısıyla önce ortalama günlük kazanç bulunur. Ortalama günlük kazanç hesabı için, sigortalının çalıştığı süre boyunca her yıla ait prime esas kazancı, yaşlılık aylığı talebinde bulunduğu tarihe kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek kazançlar toplamı bulunur. Burada yapılan işlem, sigortalının geçmiş yıllardaki kazançlarının her yıl itibariyla bugünkü değerini bulmaktır. Güncelleme işlemi bunu ifade eder. Kazançlar toplamının bugünkü değeri, itibari hizmet süresi ile fiili hizmet süresi zammı hariç tutulmak üzere toplam prim ödeme gün sayısına bölünür ve günlük ortalama kazanç bulunmuş olur.

Yaşlılık aylığı= (Ortalama günlük kazanç**x**30)**x**Aylık bağlama oranı

Aylık bağlama oranı, sigortalının malullük, yaşlılık, ölüm sigortalarına tabi olarak geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için %2 olarak uygulanır. 360 günden eksik süreler de orantılı olarak dikkate alınır. Ancak aylık oranı %90'ı geçemez (SSGSSK m.29).



Güncelleme katsayısı nasıl hesaplanır?

- **Yaşlılık Aylığının Başlangıcı, Kesilmesi veya Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödenmesi**

  4/1-a ve 4/1-b sigortalılarına yaşlılık aylığına hak kazanmışlarsa, yazılı istekte bulundukları tarihi izleyen aybaşından itibaren yaşlılık aylığı bağlanır. 4/1-c sigortalılarına da yaşlılık aylığına hak kazanmışlarsa, görevleriyle ilişkilerinin kesildiği tarihi izleyen aybaşından itibaren yaşlılık aylığı bağlanır. 4/1-c sigortalılarından her ne şekilde olursa olsun görevinden ayrılmış ve daha sonra başka bir sigortalılık haline tabi olarak çalışmamış olanlar ile kontrol muayenesi sonucu aylığı kesilenlerden yaşlılık aylığına hak kazananlara, istek tarihini izleyen aybaşından itibaren aylık bağlanır.

Yaşlılık aylığı ödenmesine başlanacağı tarihte hastalık sigortasından geçici işgöremezlik ödeneği almakta olan sigortalının yaşlılık aylığı, geçici iş göremezlik ödeneği süresi bittikten sonraki aybaşından başlar. Ancak yaşlılık aylığı daha fazlaysa, aradaki fark yaşlılık aylığına hak kazanma tarihinden itibaren verilir.

Yaşlılık aylığı almaktayken yeniden çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları kesilir. Bu durumdakiler yeniden çalıştıkları süre boyunca kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ait primleri (malullük, yaşlılık, ölüm) ile genel sağlık sigortası primlerini öderler. Yaşlılık aylığı kesilerek çalışmaya başlayanlar, tekrar yeni işlerinden ayrılır veya işyerlerini kapatırlarsa ve yaşlılık aylığı bağlanması için talepte bulunurlarsa bunlara yeniden hesaplama yapılarak yaşlılık aylığı bağlanır.

4/1-b sigortalıları, (tarım kesiminde bağımsız çalışanlar hariç olmak üzere) yeniden çalışmaya başlarlarsa, bir alternatif olarak hem yaşlılık aylığını almaya hem de bağımsız çalışmaları nedeniyle faaliyette bulunmaya devam edebilirler. Bunun için, yaşlılık aylıklarının kesilmemesini yazılı olarak talep etmeleri gerekir. Bunlardan almakta oldukları yaşlılık aylığının %15'i oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir. Ayrıca kısa vadeli sigorta kolları primi alınmaz. Sosyal güvenlik destek primi ödenen veya bildirilen süreler, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim ödeme gün sayısına ilave edilemez. Bu süreler için toptan ödeme yapılamaz.

Yaşlılık Toptan Ödemesi ve İhya

Toptan ödeme, malullük ve yaşlılık aylığı bağlanması imkânı olmayan sigortalılara bazı şartları yerine getirmişlerse, kendileri için ödenen veya bildirilen primlerin toplu para olarak geri verilmesidir. 4/1-a ve 4/1-b sigortalıları ve ilk kez 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan 4/1-c sigortalıları, herhangi bir nedenle işten ayrılır, işyerini kapatır ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartlarını doldurdukları halde kendilerine malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına sigortalılık süresi-prim ödeme gün sayısı yetmediği için imkan yoksa, 4/1-a ve 4/1-c sigortalısı iseler kendi adlarına bildirilen, 4/1-b sigortalısı iseler ödedikleri malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarının bugünkü değerleri hesaplanıp toplanarak toptan ödeme şeklinde verilir.



4/1-a ve 4/1-b sigortalıları ve ilk kez 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan 4/1-c sigortalıları, herhangi bir nedenle işten ayrılır, işyerini kapatır ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartlarını doldurdukları halde kendilerine malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına sigortalılık süresi-prim ödeme gün sayısı yetmediği için imkan yoksa, 4/1-a ve 4/1-c sigortalısı iseler kendi adlarına bildirilen, 4/l-b sigortalısı iseler ödedikleri malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarının bugünkü değerleri hesaplanıp toplanarak toptan ödeme şeklinde verilir.

İhya ise, toptan ödeme yapılarak hizmetleri tasfiye edilenlerin, tasfiye edilen hizmetlerinin yani sigortalılık sürelerinin yeniden canlandırılması ve işlerlik kazandırılmasıdır.

5510 sayılı Kanuna göre toptan ödeme yapılarak hizmetleri tasfiye edilmiş bulunanlar, yeniden çalışmaya başlarlar, kendileri için malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilirse ve yazılı olarak Kuruma başvururlarsa, toptan ödeme tutarının ödendiği tarih ile Kuruma yazılı başvuru tarihi arasında geçen yıllar için güncelleme katsayıları ile güncellenerek bulunan tutar (toptan ödeme tutarının bugünkü değeri) ilgiliye bildirilir. Bildirim tarihini izleyen ayın sonuna kadar bu tutar Kuruma ödenirse, bu hizmetler ihya edilir. Yani sigortalılık süresi olarak dikkate alınır ve değerlendirilir (SSGSSK m.31).

Ölüm Sigortası

Ölüm sigortasından sağlanan haklar ölüm aylığı bağlanması, ölüm toptan ödemesi yapılması, aylık alan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği verilmesidir.

Ölüm Aylığı

Ölüm aylığı,

- En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/1-a sigortalısı sayılanlar için her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş,
- 5510 sayılı Kanunun 47. maddesi kapsamında (vazife ya da harp malullüğü) vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken, bu işlerden veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde kazaya uğramış; malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almaktayken veya malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış,
- Bağlanmış bulunan malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamış olmaları nedeniyle kesilmiş

durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanır. Ancak 4/1-b sigortalılarının hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için, ölen sigortalının genel sağlık sigortası primi dâhil kendi sigortalılığından dolayı prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması veya ödenmesi şarttır (SSGSSKm.32).

- **Ölüm Aylığının Hesaplanması**

  Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan aylığın hesaplanmasında;

  - Sigortalının almakta olduğu veya bağlanmasına hak kazandığı, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı,
  - Malullük veya yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra sigortalı olarak çalışmaya başlaması sebebiyle aylığı kesilen sigortalının ölüm tarihi esas alınarak 27. veya 30. maddelere göre tespit edilecek aylığı,

- En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/1-a sigortalıları için her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları bildirilmiş, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olan sigortalının prim ödeme gün sayısı, 9000 günden azsa 9000 gün üzerinden, 9000 gün ve daha fazla ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden 29. madde hükümlerine göre hesaplanan aylığı esas alınır.

Ancak, 4/1-a sigortalıları için 9000 gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır. 4/1-a, 4/1-b ve 4/1-c sigortalıları ile 5. madde kapsamındaki sigortalılar için ayrı ayrı olmak üzere; sigortalıların ölümleri halinde ölüm sigortasından dosya bazında her yıl bağlanan aylıkların aylık başlangıç tarihinin ait olduğu yılın Ocak ayı itibariyle yıl içine ait artışlar uygulanmaksızın hesaplanacak tutarları, yaşlılık sigortasından bir önceki yılın son ödeme ayında söz konusu sigortalılar için ayrı ayrı ödenen en düşük yaşlılık aylığından az olamaz (SSGSSK m.33).

- **Ölüm Aylığının Hak Sahiplerine Paylaştırılması**

  Ölen sigortalının 33. maddeye göre hesaplanacak aylığı, hak kazanmış olmaları halinde dul eşe ve çocuklarına bağlanır.

  - Dul eşe, 33. maddeye göre hesaplanan aylığın % 50 si, aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşe ise (hükümlü ve tutuklu olarak çalışan, aday çırak/çırak/meslek eğitimi gören/zorunlu stajyer olarak çalışan ve Türkiye İş Kurumu Kurslarına katılanlar hariç) Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde %75'i bağlanır.

  - Çocuklara aylık bağlanabilmesi için, 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmamaları ve kendi sigortalılıkları nedeniyle kendilerine gelir veya aylık bağlanmamış olması gerekir. Ancak hükümlü ve tutuklu olarak, çırak, aday çırak, zorunlu stajyer olarak çalışıyorlarsa, meslek eğitimi görüyorlarsa, Türkiye İş Kurumu kurslarına devam ediyorlarsa bu durum kendilerine ölüm aylığı bağlanmasına engel değildir.

  Ölüm aylığına hak kazanan çocuklardan;

  - 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görüyorsa 20 yaşını, yükseköğrenim yapıyorsa 25 yaşını doldurmayanların veya Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılanların veya yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının her birine %25'i,

  - Bu çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine %50'si,

  - Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin, asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla, ana ve babaya toplam %25'i oranında; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam %25'i oranında aylık bağlanır.

Sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak aylıktan aynı şekilde yararlanırlar.

Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı, sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınır aşılamayacağı için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirim yapılır (SSKSSGK m.34).

- **Hak Sahiplerinin Aylıklarının Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması**

  Hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylıkları, sigortalının ölüm tarihini takip eden aybaşından itibaren başlatılır. Hak sahibi olma niteliği ölüm tarihinden sonra kazanılırsa, bu niteliğin kazanıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılır.

Hak sahiplerine bağlanan aylıklar 34. maddede belirtilen şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir. Ancak 5510 sayılı Kanun 4. maddesinin 3. fıkrasının (d) ve (e) bentlerinde öğrenim gördükleri için -öğrenci oldukları için- sigortalı sayılanların bu durumu, bağlanan ölüm aylıklarının kesilmesini gerektirmez.

Ölüm aylığının kesilmesine yol açan sebep ortadan kalkarsa, 34. maddedeki şartlar saklı kalmak üzere başvuru tarihini izleyen aybaşından itibaren yeniden aylık bağlanır.

35. madde uyarınca aylığı kesilen çocuklardan, sonradan Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında kaybederek malul olduğu anlaşılanlara, 34. maddede belirtilen şartları taşımaları halinde, malullük durumlarını belgeleyen rapor tarihini izleyen aybaşından itibaren 94. madde hükmü saklı kalmak kaydıyla aylık bağlanır (SSGSSK m.35).

Ölüme Bağlı Toptan Ödeme ve İhya

4/1-a ve 4/1-b sigortalıları ile 5510 sayılı Kanun kapsamında ilk defa 4/1-c sigortalısı olanların ölümü halinde, hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamıyorsa, ölüm tarihi itibarıyle 31. maddeye göre hesaplanan tutar, 34. madde uyarınca, payları oranında hak sahiplerine toptan ödeme olarak verilir.

Hak sahiplerine yapılacak toptan ödemelerin toplamı, sigortalıya yapılacak toptan ödeme tutarını geçemez. Gerekirse hak sahiplerinin hisselerinden orantılı olarak indirim yapılır.

Toptan ödeme yapılarak tasfiye edilmiş süreler, borçlanılarak veya varsa yurtdışı hizmetleri birleştirilerek ya da sonradan hizmet tespiti nedeniyle hak kazanılan sürelerin eklenmesi suretiyle ölüm sigortasından yararlanmak için gerekli prim ödeme gün sayısının tamamlanması halinde, hak sahiplerinin yazılı isteği üzerine 31. madde uyarınca ihya edilir. Bu süreler, ihya edilen süreye ilişkin tutar da dâhil olmak üzere, her türlü borçların ödendiği tarihi takip eden aybaşı itibariyle ölüm aylığı bağlanmasında dikkate alınır (SSGSSK m.36).



4/1-a ve 4/1-b sigortalıları ile 5510 sayılı Kanun kapsamında ilk defa 4/1-c sigortalısı olanların ölümü halinde, hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamıyorsa, ölüm tarihi itibarıyle 31. maddeye göre hesaplanan tutar, 34. madde uyarınca, payları oranında hak sahiplerine toptan ödeme olarak verilir.

Evlenme ve Cenaze Ödeneği

Evlendikleri için gelir ve aylıkları kesilecek olan kız çocuklarına, talepte bulunulursa almakta oldukları aylık veya gelirin 2 yıllık tutarı bir defaya mahsus olarak, evlenme ödeneği şeklinde peşin ödenir.

Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren 2 yıl içersinde yeniden hak sahibi olması halinde, 2 yıllık süre sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz. Ancak bu durumda olanlar 60/1-f madde kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar.

Evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri, evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini izleyen ödeme döneminden itibaren 34. maddeye göre yeniden belirlenir. Çünkü evlenen kişi devreden çıktığı için diğerlerinin payı artabilecektir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine, Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana-babasına o da yoksa kardeşlerine verilir**.** 4/1-c sigortalılarının ölümünde kendi kurumları tarafından ilgili mevzuat gereğince cenaze için ödeme yapılmışsa Kurum tarafından cenaze ödeneği verilmez (SSGSSK m.37).



Evlendikleri için gelir ve aylıkları kesilecek olan kız çocuklarına, talepte bulunulursa almakta oldukları aylık veya gelirin 2 yıllık tutarı bir defaya mahsus olarak, evlenme ödeneği şeklinde peşin ödenir.

KISA VE UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARINA İLİŞKİN ORTAK HÜKÜMLER

Sigortalılık Hallerinin Birleşmesi

Sigortalının, 4/1-a ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık hallerinden birden fazlasına aynı anda tabi olmasını gerektirecek şekilde çalışması halinde; öncelikle aynı maddenin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamında, (c) bendi kapsamında çalışması yoksa ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınarak sigortalı sayılır.

4/1-b bendi kapsamında sayılanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı, 4/1-a bendi kapsamında sigortalı bildirilemezler. Sigortalının, 4/1-a, (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık halleri ile 5 (a) ve (e) bentlerine tabi sigortalılık hallerinin çakışması halinde, 4. madde kapsamında sigortalı sayılır ve 1. fıkra hükmü uygulanır.

Sigortalının, bu madde hükmüne göre sigortalı sayılması gereken sigortalılık halinden başka bir sigortalılık hali için prim ödemiş olması durumunda, ödenen primler 1. fıkraya göre esas alınan sigortalılık hali için ödenmiş ve esas alınan sigortalılık halinde geçmiş kabul edilir.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk defa sigortalı sayılanlardan 4/1-a, (b) ve (c) bentlerinden birden fazlasına tabi olarak çalışmış olanların yaşlılık aylığı bağlanma taleplerinde, en fazla sigortalılığın geçtiği sigortalılık hali, hizmet sürelerinin eşit olması ile malullük ve ölüm halleri ile yaş haddinden re'sen emekli olma, süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları sigortalılık halinin kanunla değiştirilmesi durumunda ise son sigortalılık hali esas alınır (SSGSSK m.53).

Aylık ve Gelirlerin Birleşmesi

Uzun Vadeli Sigorta Kollarından

5510 sayılı Kanunun 54. maddesine göre uzun vadeli sigorta kollarından;

- Hem malullük hem de yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıya, bu aylıklardan yüksek olanı, aylıklar eşitse yalnız yaşlılık aylığı,
- Malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı ile birlikte, ölen eşinden dolayı da aylığa hak kazanan sigortalıya her 2 aylığı,
- Ana ve babasından ayrı ayrı aylığa hak kazanan çocuklara, yüksek olan aylığın tamamı, az olan aylığın yarısı,
- Birden fazla çocuğundan aylığa hak kazanan ana ve babaya en fazla ödemeye imkân veren ilk 2 dosyadan yüksek olan aylığın tamamı, düşük olan aylığın yarısı,
- Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak aylığı,
- Bu Kanuna göre vazife malullüğü aylığı almakta iken, tekrar sigortalı olanlardan hem vazife malullüğüne hem de malullük aylığına hak kazananlara, bu aylıklardan yüksek olanı, aylıkları eşitse yalnızca vazife malullüğü aylığı, bunlardan hem vazife hem de yaşlılık aylığına hak kazananlara, bu aylıkların her ikisi,
- Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de aylığa hak kazananlara tercih ettiği aylık bağlanır (SSGSSK m.54/1-a).

Kısa Vadeli Sigorta Kollarından

5510 sayılı Kanunun 54. maddesine göre kısa vadeli sigorta kollarından;

- Sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe her iki geliri,
- Ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı,
- Birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân veren ilk 2 dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı,
- Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirine hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri,
- Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara tercih ettiği gelir bağlanır (SSGSSK m.54/1-b).

Uzun ve Kısa Vadeli Sigorta Kollarından

Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır (SSGSSK m.54/1-c).

Bir kişide ikiden fazla gelir veya aylık birleştiği takdirde, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye imkân veren 2 dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır; diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer.

Gelir ve Aylık Bağlanmayacak Haller

Ölen sigortalının hak sahiplerinden kendisinden aylık bağlanacak sigortalıyı veya gelir ya da aylık bağlanmış olan sigortalıyı kasten öldürdüğü veya öldürmeye teşebbüs ettiği veya Kanun gereğince sürekli iş göremez hale veya malül duruma getirdiği hususunda kesinleşmiş yargı kararı bulunan kişilere gelir veya aylık ödenmez. Ödenmiş bulunan gelir ve aylıklar, 96. madde hükümlerine göre geri alınır.

Ölen sigortalının hak sahiplerinden kendisinden aylık bağlanacak sigortalıya veya gelir ya da aylık bağlanmamış olan sigortalıya veya hak sahibine karşı ağır bir suç işlediği veya bunlara karşı aile hukukundan doğan yükümlülüklerini önemli ölçüde yerine getirmemesi nedeniyle, ölüme bağlı bir tasarrufla mirasçılıktan çıkarıldıkları hususunda kesinleşmiş yargı kararı bulunan kişilere, gelir veya aylık ödenmez. Ödenmiş bulunan gelir ve aylıklar, 96. madde hükümlerine göre geri alınır.

Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 96. madde hükülerine göre geri alınır (SSGSSK m.56).

GENEL SAĞLIK SİGORTASI

Genel sağlık sigortası, kişilerin ekonomik güçlerine ve istekli olup olmamalarına bakılmaksızın gelecekte ortaya çıkabilecek sağlık risklerine karşı, öncelikle sağlıklarının korunmasını ve böyle bir durumda gereken harcamaların finansmanını sağlayan, toplumun tüm bireylerinin sağlık hizmetlerinden yaygın, adil ve etkili bir şekilde faydalanmasını sağlamayı amaçlayan primli bir sosyal güvenlik aracıdır. Genel sağlık sigortası kapsamında bulunanlar sistemin finansmanına prim ödeyerek katkıda bulunurlar. Bazı hallerde devlet katkısı da vardır. Genel sağlık sigortası zorunludur. Kapsamdaki kişilere sağlanacak sağlık hizmetleri ve diğer haklar ile kişilerden alınan primlerin tutarı arasında ilişki kurulamaz. Genel sağlık sigortasının kapsamı çok geniş tutulmuştur. Genel sağlık sigortası kapsamındaki kişiler, *"genel sağlık sigortalısı sayılanlar"* ve "*genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişiler"* olarak iki ana gruba ayrılabilir. Genel sağlık sigortalısı sayılanlar ise çok geniş bir gruptur. Bu grupta 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi kapsamındaki sigortalılar, 50. maddesi kapsamındaki isteğe bağlı sigortalılar ve bunların dışında sigortalı sayılmayan geniş bir kesim yer almaktadır.

Genel Sağlık Sigortalısı Sayılan Kişiler

5510 sayılı Kanunun 60. maddesinde genel sağlık sigortası kapsamına giren kişiler sayılmıştır. Türkiye'de ikamet ediyor olmanın genel sağlık sigortasından yararlanmanın temel koşulu olduğu söylenebilir (SSGSSK m.60). Genel sağlık sigortalıları önce 5754 Sayılı Kanunla belirlenmiş daha sonra 5997, 6009, 6111 ve 6191 sayılı Kanunlarla bazı değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Özellikle 6111 ve 6191 sayılı Kanunlarla genel sağlık sigortalarının kapsamı daha da genişlemiştir. Genel sağlık sigortalıları şu şekilde sıralanabilirler:

- İş sözleşmesi ile çalışanlar (hizmet akdi ile çalışanlar) (m.4/1-a),
- Köy ve mahalle muhtarları ve bağımsız çalışanlar (m.4/1-b). (Bunlar eski Bağ-Kur sigortalıları olmaktadır. Ticari kazanç ve serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olarak esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin kurucu ve yönetici ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları ile diğer ticari şirketlerin ve donatma şirketlerinin tüm ortakları, tarım kesiminde kendi nam ve hesabına çalışanlar),
- İsteğe bağlı sigortalılar (m.50),
- Kamu idarelerinde kadrolu çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca açıktan vekil atananlar (m.4/1-c-1, 2). (Bunlar önceden 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu kapsamındaki kişiler olmaktadır),
- İşçi sendikalarının ve konfederasyonlarının ve bunların şubelerinin başkanları ve yönetim kurulu üyeleri,
- Bir veya daha fazla işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar,
- Düşük gelirli vatandaşlar (Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurum tarafından belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına aylık ücretin 1/3'ünden az olanlar düşük gelirli vatandaşlar olarak kabul edilmektedir. Bunların primleri devletçe karşılanacaktır (m.60/1-c-1).
- Oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından başka ülkelerin sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında sigortalı olmayanlar (m.60/1-d),
- 4447 sayılı Kanun hükümleri uyarınca işsizlik sigortasından işsizlik ve kısa çalışma ödeneği alanlar (m.60/1-e),
- 5510 sayılı Kanuna ve daha önceki sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir ve aylık bağlanmış kişiler (m.60/1-f),
- Başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar (m.60/1-g),
- Vatansızlar ve sığınmacılar (m.60/1-c-2),
- 2022 sayılı Kanun uyarınca 65 yaş aylığı alanlar (m.60/1-c-3),
- 1005 sayılı Kanun uyarınca şeref aylığı bağlananlar (m.60/1-c-4),
- 3292 sayılı Kanun uyarınca vatani hizmet tertibinden vatana hizmet aylığı alanlar (m.60/I-c-5),
- 2330 sayılı Kanun uyarınca nakdi tazminat veya aylık alanlar (m.60/1-c-6),
- 2828 sayılı Kanun uyarınca ücretsiz olarak bakılan, korunan ve rehabilite edilenler (m.60/1-c-7),
- 5434 ve 3713 sayılı Kanunlar uyarınca harp malullüğü aylığı veya terör mağduru aylığı alanlar (m.60/I-c-8),
- 442 sayılı Kanun uyarınca çalışan geçici köy korucuları (m.60/1-c-9),

- 2913 ve 5574 sayılı Kanunlar uyarınca aylık bağlanan veya devlet sporcusu sayılanlarla bunların aileleri (m.60/1-c-10),
- 4046 sayılı Kanun uyarınca iş kaybı tazminatı alanlar,
- Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan iş sözleşmesi askıda kalanlar, sözleşmeleri askıda kaldığı sürece genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır,
- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından yurt dışına götürülen Türk işçileri genel sağlık sigortalısı sayılacaktır,
- Evlenme ödeneği almış olan kız çocuklarından (5510 sayılı Kanun m.37) eşleri tarafından bakmakla yükümlü olunmayanlar ile 2 yıl içinde boşanan kız çocukları gelir ve aylığın kesildiği tarihten itibaren iki yıllık süre doluncaya kadar genel sağlık sigortalısı sayılırlar (m.60/1-f uyarınca),
- Aylıksız izinli sayılan kamu görevlileri bir yılı geçmemek üzere izinli sayıldıkları süre boyunca (m.4/2), görevden uzaklaştırılan, tutuklanan veya gözaltına alınan kamu görevlileri ise bu süre boyunca genel sağlık sigortasından yararlanmaya devam ederler,
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunun'da belirtilen aday çırak, çıraklar ve mesleki eğitim gören öğrenciler,
- Meslek liselerinde okumaktayken veya yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler,
- 2547 Sayılı Yükseköğrenim Kanunun'un 46. maddesi uyarınca kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler,
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitime katılan kursiyerler,
- Üniversitelerde yükseköğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerin bir bölümü,
- Stajyer avukatlar,
- Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar,
- Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlar,
- Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar,
- 5510 sayılı Kanunun 4/1-b maddesi kapsamındaki sigortalılardan borçlu olanların eş ve çocukları,
- Türk Vatandaşlığından çıkanlar,
- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde çalışan Türk vatandaşları,
- 6191 sayılı Kanunun 4. maddesi kapsamında çalışacak sözleşmeli erbaş ve erler,
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen toplum yararına çalışma programından yararlananlar.

Genel Sağlık Sigortalısının Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişiler

Bakmakla yükümlü olunan kişiler, kendileri için prim ödenmesi gerekmeyen kişilerdir. Bu kişiler *"bağımlı sigortalı"* olarak düşünülebilirler. Bu kimseler 5510 sayılı Kanunun 62/2. maddesinde ifade edilen eş, çocuk ile ana ve babadır.

Genel Sağlık Sigortalısı ve Genel Sağlık Sigortalısının Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayılmayanlar (Kapsam Dışında Kalanlar)

SSGSSK'nın 60/3. maddesine göre, genel sağlık sigortasının kapsamı dışında bulunan kişiler şunlardır:

- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri,
- Yabancı kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı sigortalı olduğunu belgeleyen kişiler,

- Yurtdışında ikamet edip de Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan yabancı sigortalılar,
- Dış temsilciliklerde çalışan ve sürekli ikamet izni veya bu devletin haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden yabancı sigortalılığını belgeleyenler,
- Dış temsilciliklerde çalışan sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatı gereği zorunlu olarak yabancı sigortalı olanlar,
- Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular,
- Mütekabiliyet esası da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış, yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan yabancılardan Türkiye'de bir yıldan kısa süreyle yerleşik olanlar,
- 5510 veya önceki sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık almakta olup; mülga 2147 ve 3310 sayılı Kanunlara göre borçlanarak aylık bağlanan kişilerden Türkiye'de ikamet etmeyenler.

Mütekabiliyet esası da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış ve yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan yabancılar ile genel sağlık sigortası kapsamı dışında olup da başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlardan, evli olanlar için eşlerden hangisinin bu maddeye göre genel sağlık sigortalısı, hangisinin bakmakla yükümlü olunan kişi olacağının tespiti kendi tercihlerine bırakılır. Diğer bentler gereği eşlerin her ikisinin de genel sağlık sigortalılık şartlarının oluşması halinde her ikisi de ayrı ayrı genel sağlık sigortalısı sayılır.

4/1-c bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, ilgili kanunları gereğince bir yıldan fazla aylıksız izin kullanan eşler, genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılır.

Genel Sağlık Sigortalılığının Başlangıcı, Tescili ve Sona Ermesi

Başlangıcı ve Tescili

4/1-a, (b), (c) ve isteğe bağlı sigortalı olanlar; sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ayrıca bir bildirime gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılır.

Aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar, Kurumca tescil edildiği tarihte genel sigortalısı sayılır.

Genel sağlık sigortalısı iken durumunda değişiklik olan kişilerden, aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlarla, genel sağlık sigortalısının kapsamı dışında olan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar, durumlarında değişiklik olduğu tarihten itibaren en geç bir ay içinde Kuruma başvurmak zorundadır (SSGSSK m.61).

Sona Ermesi

Genel sağlık sigortalılığı, genel sağlık sigortalısının yerleşim yerinin Türkiye olmaması durumunda veya ölüm durumunda yahut da genel sağlık sigortası kapsamı dışına çıkılan tarihten itibaren sona erer.

Genel Sağlık Sigortasından Sağlanan Hizmetler

Genel sağlık sigortasından başlıca üç grup hizmet sağlanmaktadır. Bunlar, "*sağlık hizmetleri", "yol gideri, gündelik ve refaketçi gideri ödenmesi"* ve *"yurt dışında tedavi"* şeklindedir.

Sağlık Hizmetleri

Sağlık hizmetlerinin büyük çoğunluğunun finansmanı genel sağlık sigortasınca karşılanmaktadır. Ancak bazı sağlık hizmetleri Kurum tarafından finanse edilmez.

- **Kurumca Finansmanı Sağlanan Sağlık Hizmetleri ve Süresi**

  Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri şunlardır (SSGSSK m.63):

  - Koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri,
  - Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler,
  - Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler,
  - Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; ağız ve diş muayenesi, diş hekiminin göreceği lüzum üzerine ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, diş çekimi, konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, hasta takibi, diş protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri, 18 yaşını doldurmamış kişilerin ortodontik diş tedavilerinin 72. maddeye göre belirlenen tutarı,
  - Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının; en fazla 2 deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi halinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri (Bunun için yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi; 23 yaşından büyük, 39 yaşından küçük olması; son 3 yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurulları tarafından belgelenmesi; uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması; en az 5 yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir),
  - Yukarıdaki bentler gereğince sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbi araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbi cihaz, tıbbi sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbi sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri,

  60. maddede sayılan genel sağlık sigortalısı sayılma şartlarının yitirilmesi halinde, devam etmekte olan tedavi nedeniyle sağlanacak sağlık hizmetleri kişinin iyileşmesine kadar sürer.

- **Kurumca Finansmanı Sağlanmayacak Sağlık Hizmetleri**

  SSGSSK'nın 64. maddesine göre Kurumca finansmanı sağlanmayacak sağlık hizmetleri şunlardır:

  - Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri.

- Sağlık Bakanlığı'nca izin veya ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri ile Sağlık Bakanlığı'nca tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri.
- Yabancı ülke vatandaşlarının; genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayıldığı tarihten önce mevcut olan kronik hastalıkları.

Yol Gideri, Gündelik ve Refakatçi Giderleri

SSGSK'nın 65. maddesine göre, hekimin veya diş hekiminin muayene veya tedavi sonrası tıbben göreceği lüzum üzerine genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevkinde, ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol gideri Kurumca karşılanır.

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yatarak tedavileri sırasında, hekimin veya diş hekiminin tıbben göreceği lüzum üzerine yanında kalan refakatçinin yatak ve yemek giderleri bir kişi ile sınırlı olmak üzere Kurumca karşılanır.

Yurt içinde veya yurt dışına yapılan sevkler nedeniyle ödenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin tutarı 72. maddede belirtilen Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenir.

Sürekli iş göremezlik veya malullük durumlarının tespiti, kontrolü veya periyodik sağlık muayenesi amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile yol ve gündelik giderleri de bu madde hükümlerine göre ödenir.

Yurt Dışında Tedavi

63. maddede sayılan sağlık hizmetlerinin yurt içindeki sağlık hizmet sunucularından sağlanması esastır. Ancak aşağıdaki hallerde sağlık hizmetleri yurtdışında sağlanır.

- 4/1-a ve 4/1-c kapsamındaki genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usule uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak geçici görevle yurt dışına gönderilenlere, acil hallerde sağlık hizmetleri yurtdışında sağlanır. Yurt dışında sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca karşılanacak bedelleri, yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu tutarı aşan kısım işverenler tarafından ödenir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır. Kurum bu kişilerin geçici veya sürekli görev süresince sağlık hizmetlerini, genel sağlık sigortası için Kuruma ödenen prim tutarını geçmemek kaydıyla, ilgili ülkede sağlık sigortası yaptırmak suretiyle de sağlanabilir.
- 4/1-a ve 4/1-c kapsamındaki genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usule uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak sürekli görevle yurt dışına gönderilenler ile bunların yurt dışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü olduğu kişilere sağlık hizmetleri yurtdışında sağlanır. Yurt dışında sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca karşılanacak bedelleri, yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu tutarı aşan kısım işverenler tarafından ödenir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır. Kurum bu kişilerin geçici veya sürekli görev süresince genel sağlık sigortası için Kuruma ödenen prim tutarını geçmemek kaydıyla, ilgili ülkede sağlık sigortası yaptırmak suretiyle de sağlayabilir.
- Sağlık Bakanlığı'nın uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin sağlık hizmetleri de yurtdışında yapılır. Bu ihtimalde yurt dışına sevk edilen kişilerin sağlık hizmeti bedelinin tümü ödenir. Ancak bu tutar varsa Kurumun yurt dışına sevke konu tedaviye ilişkin sözleşmeli olduğu sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu kişilerin 65. madde hükümlerine göre yapılacak giderleri ayrıca karşılanır.
- Bakanlar Kurulu kararı ile birlik halinde ya da kamu idarelerinin yetkili makamlarınca yurt dışına askeri veya güvenlik amaçlı görevlendirilenlerin, bu kanun kapsamına giren sağlık hizmetlerinin sağlanması ile bu hizmetlere ilişkin giderlerin yurt içindeki sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına ödenen tutarı aşan kısmı, kurumlarınca karşılanır.

Yukarıdaki haller dışında, yurt dışında sağlık hizmetlerine ilişkin giderler Kurumca ödenmez. Bu maddenin uygulanmasında 4/1-c kapsamında sigortalı olması nedeniyle, genel sağlık sigortalısı sayılanların daimi olarak 6 aydan fazla süreyle yurt dışında görevlendirilmeleri durumu, sürekli görevle yurt dışına gönderilme sayılır (SSGSSK m.66).

Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Şartları

Herhangi Bir Şart Aranmadan Sağlık Hizmetlerinden Yararlanabilecek Kişiler

SSGSSK'ın 67. maddesine göre, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için aşağıdaki kişiler ve durumlar için herhangibir koşul bulunmamaktadır:

- 18 yaşını doldurmamış olan kişiler,
- Tıbben başkasının bakımına muhtaç olan kişiler,
- Acil sağlık hali olan kişiler,
- İş kazası ile meslek hastalığına uğramış kişiler,
- Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri alacak kişiler,
- Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedavi alacak kişiler,
- Bildirimi zorunlu bulaşıcı hastalıklara muhatap olmuş kişiler,
- Trafik kazasına uğrayan kişiler,
- Grev ve lokavt esnasında sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyanlar,
- 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun kapsamındaki afetler ile 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu gereğince ilan edilen savaş halinde genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler.

Değinilen bu kişiler ve durumlar dışında 5510 sayılı Kanunun 60. maddesi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanların sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanmaları belli şartları yerine getirmelerine bağlıdır.

- 60. maddenin 1. fıkrasının (c) bendi ve (f) bendi dışındaki diğer bentleri kapsamındaki genel sağlık sigortalıları ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler için, sağlık hizmeti sunucusuna başvurulan tarihten önceki son bir yıl içinde 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısı olmalıdır (60/1-c kapsamında sosyal yardım alan yoksullar, vatansızlar, sığınmacılar ve benzerleri, 60/1-f kapsamında ise 5510 sayılı Kanun ve daha önceki sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir ve aylık alan kişiler bulunmakta).
- 60. maddenin 1.fıkrasının (a) bendi 2 numaralı alt bendi (bağımsız çalışanlar) ile (g) bendine tabi olan (60. maddenin 1. fıkrasındaki diğer bentler bakımından kapsam dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar) genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin son bir yıl içinde 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması şartı yanında sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekmektedir.
- 60. maddenin 1. fıkrasının (b) bendi (isteğe bağlı sigortalılar) ve (d) bentlerine tabi olan (oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı

olmayan kişiler) genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler son bir yılda 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısı şartı yanında sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte, prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekmektedir.

- 60. maddenin 7. fıkrasına göre genel sağlık sigortalısı sayılanlar (2547 sayılı Kanuna göre üniversitelerde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler) 67. maddenin (c) bendinde sayılan şartları yerine getirecekler ayrıca öğrenim gördükleri üniversite, öğrenim dönemi başından itibaren bir ay içinde, bir öğretim dönemine ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin tamamını ödeyecektir.

Ancak genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamından çıkanların genel sağlık sigortalısı olduğu tarihten itibaren otuzgün içinde sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için 30 gün genel sağlık sigortası primi ödeme şartı aranmaz.

Ayrıca 60. madde kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanların;

- Herhangi bir sebeple silah altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi,
- Hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre,
- İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici işgöremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre,
- Sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödeme gün sayısı hesabında dikkate alınmaz.

Ayrıca genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmeleri için sağlık hizmet sunucularına başvurduklarında acil haller hariç olmak üzere (acil hallerde ise, acil halin sona ermesinden sonra); nüfus cüzdanı, sürücü belgesi, evlenme cüzdanı, pasaport veya Kurum tarafından verilen resmi sağlık kartı belgelerinden birinin gösterilmesi zorunludur.

60. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren 10 gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Bu kişilerin sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle bakmakla yükümlü oldukları kişiler dâhil sağlık hizmetlerinden yararlandırılırlar.

4/1-a sigortalılarının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. ve 74. maddeleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içersinde toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortalılıkları devam eder (SSGSSK m.67).

Katılım Payı Alınması

Katılım payı, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için, genel sağlık sigortalısının veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, aldıkları sağlık hizmetinin bedelinin kanunla belirlenmiş belli bir oranını veya miktarını karşılamak üzere ödeyecekleri tutardır.

63. maddede sayılan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınacak olanlar (SSGSSK m.68);

- Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi,
- Vücut dışı protez ve ortezler
- Ayakta tedavide sağlanan ilaçlar,
- Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri.

Katılım payı, ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi için 2 Türk Lirası olarak uygulanır.

Katılım payı vücut dışı protez ve ortezler ile ayakta tedavide sağlanan ilaçlarda (gereksiz kullanımı azaltma, sağlık hizmetlerinin niteliği itibariyle hayati öneme sahip olup olmaması, kişilerin prime esas kazançlarının, gelir ve aylıklarının tutarı ve benzeri ölçütler dikkate alınarak) %10 ila %20 oranları arasında olmak üzere Kurumca belirlenir.

Kurum, 1. fıkranın ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi için 2 Türk Lirası olarak belirlediği katılım payını, 1. basamak sağlık hizmeti sunucularında yapılan muayenelerde almamaya ya da daha düşük tutarlarda belirlemeye veya tekrar 2 Türk lirasına getirmeye; (2. ve 3. basamak sağlık hizmet sunucularında yapılan muayenelerde ise müracaat edilen sağlık hizmeti sunucusunun yer aldığı basamak, sağlık hizmeti sunucusunun resmi ve özel sağlık hizmeti sunucusu niteliğinde olup olmaması, önceki basamaklardan sevkli olarak başvurulup başvurulmadığı gibi hususları göz önünde bulundurarak) on katına kadar artırmaya ve sağlık hizmeti sunucuları için belirlemeye yetkilidir.

Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi için belirlenen katılım payı tutarı, Vergi Usul Kanunu uyarınca belirlenen yeniden değerleme oranı kadar her yıl arttırılır.

Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre, yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri bedelinin %1'ine kadar katım payı alınabilir. %1'ine kadar tespit edilen katılım payını almamaya, yarısına kadar indirmeye veya bir katına kadar artırmaya, gerektiğinde bu tutarları kanuni tutarlarına getirmeye veya indirmeye Kurum yetkilidir.

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin vücut dışı protez ve ortezler için ödeyecekleri katılım payının tutarı, sağlık hizmetinin alındığı tarihteki asgari ücretin %75'ini, Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide, finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri için ödeyecekleri katılım payının tutarı ise bir takvim yılında asgari ücret tutarını geçmemek kaydıyla, her bir yatarak tedavi için asgari ücretin dörtte birini geçemez.

Yardımcı üreme yöntemleri için sağlanan ve bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması nedeniyle yapılacak yardımcı üreme yöntemi tedavisi dışındaki, yardımcı üreme yöntemi tedavisinde katılım payı ilk denemede %30, 2. denemede %25 oranında uygulanır. Ancak katılım payında 4. fıkra gereği uygulanan üst limit dikkate alınmaz.

Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri, kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar; vatansızlar ve sığınmacılar ve 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ödemiş oldukları katılım payları, talepleri halinde, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu hükümlerine göre kendilerine geri ödenir.

Katılım paylarını, gelir veya aylık alan kişilerin gelir ve aylıklarından, çalışanların ücret veya maaşlarından mahsup edilmek suretiyle veya eczaneler ile diğer kurumlar ve kuruluşlar aracılığı ile tahsile ve katılım paylarının ödenme usulünü belirlemeye Kurum yetkilidir. Sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına, tahsil ettikleri katılım payı düşüldükten sonra kalan tutar ödenir.

Katılım paylarının hesaplanmasında 72. maddeye göre tespit edilen sağlık hizmeti tutarları esas alınır.

Katılım Payı Alınmayacak Haller, Sağlık Hizmetleri ve Kişiler

- **Katılım Payı Alınmayacak Sağlık Hizmetleri**
- İş kazası ile meslek hastalığı halleri ile askeri tatbikat ve manevralarda sağlanan sağlık hizmetleri,
- 75. maddede yer alan afet ve savaş hali nedeniyle sağlanan sağlık hizmetleri,
- Aile hekimi muayeneleri ve kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri,
- Sağlık raporu ile belgelendirilmek şartıyla; Kurumca belirlenen kronik hastalıklar ve hayati önemi haiz vücut dışı protez ve ortezler ile sağlık hizmetleri ile organ, doku ve kök hücre nakli,
- 94. maddede tanımlanan kontrol muayeneleri (SSGSSK m.69).

- **Katılım Payı Alınmayacak Kişiler**

  Şeref aylığı alanlar, Vatani Hizmet Tertibinden aylık alanlar, Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alanlar, SHÇEK Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalananlar, harp malullüğü aylığı alanlar, Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar, vazife malulleri, harp okullarında, astsubay meslek yüksekokullarında, polis akademisinde okuyan öğrenciler, diğer üniversite ve yüksekokullarda Silahlı Kuvvetler veya Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler.

Sağlık kurulu raporuyla ihtiyaç duydukları her türlü ortez/protez ve diğer iyileştirici araç/gereçler herhangi bir katılım payı veya fark alınmaksızın ve kısıtlama getirilmeksizin karşılanır (SSGSSK m.69).

- **Hizmet Basamakları ve Sevk Zinciri**

  Bu Kanunun uygulanması bakımından sağlık hizmeti sunucuları 1. 2. ve 3. basamak olarak Sağlık Bakanlığı tarafından basamaklandırılır. Bu basamaklar ve sağlık hizmet sunucuları arasında sevk zinciri; tanı, öntanı, hekimlerin ve diş hekimlerinin uzmanlıkları dikkate alınmak suretiyle tüm yurtta veya il ya da ilçe bazında Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Kurum tarafından belirlenir.

Aile hekimleri 1. basamak hizmet sunucuları içinde yer alır. Kurumca sağlık hizmetlerinin sağlanabilmesi için, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler, sevk zinciri kurallarına uygun hareket etmek zorundadır (SSGSSK m.70).

Sağlık Hizmetlerinin Ödenecek Bedellerinin Belirlenmesi

65. madde gereği ödenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin, Kurumca ödenecek bedellerini belirlemeye sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu yetkilidir. Komisyon, tıp eğitimini, hizmet basamağını, alt yapı ve kaynak kullanımı ile maliyet unsurlarını dikkate alarak, sağlık hizmeti sunucularını fiyatlandırmaya esas olmak üzere ayrı ayrı sınıflandırabilir. Komisyon, 63. madde hükümlerine göre finansmanı sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca ödenecek bedellerini; sağlık hizmetinin sunulduğu il ve basamak, devletin doğrudan veya dolaylı olarak sağlamış oduğu sübvansiyonlar, sağlık hizmetinin niteliği itibariyla hayati öneme sahip olup olmaması, kanıta dayalı tıp uygulamaları, maliyet-etkililik ölçütleri ve genel sağlık sigortası bütçesi dikkate alınmak suretiyle, her sınıf için tek tek veya gruplandırarak belirlemeye yetkilidir.

Komisyon; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını, Maliye Bakanlığını, Sağlık Bakanlığını, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığını, Hazine Müsteşarlığını temsilen birer üye ve Kurumu temsilen iki üye olamak üzere toplam 7 üyeden oluşur. Komisyon kararlarını salt çoğunluk ile alır, kararlar Resmi Gazetede yayımlanır. Komisyonca gerekli görülen hallerde, sağlık hizmetlerin türlerine göre birden fazla alt komisyon kurulabilir. Komisyonun sekreterya işlemleri Kurumca yerine getirilir.

Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonuna iştirak edenlere, ayda 2 defadan fazla olmamak üzere katıldıkları her toplantı günü için, (3000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpılarak bulunacak tutarı üzerinden toplantı ücreti ödenir. Komisyon çalışmaları ile ilgili her türlü giderler Kurumca ödenir.

Kurum, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile dernek, vakıf, federasyon, konfederasyon ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşlerini alabilir (SSGSSK m.72).

Genel Sağlık Sigortasının Finansmanı

Genel sağlık sigortası için bu Kanunda öngörülen hertürlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır. Daha önceki ünitelerde de incelendiği üzere genel sağlık sigortası primi kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için SSGSSK'nın 82/1 maddesine göre hesaplanan prime esas kazancın %12,5'idir. Bu primin %5'i sigortalı, %7,5'i ise işveren hissesidir. Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanların genel sağlık sigortası primi ise, prime esas kazancın % 12'sidir. Primler genel sağlık sigortalısının durumuna göre işveren, kamu idaresi, genel sağlık sigortalısının kendisi, Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı, okullar veya yükseköğretim kurumları tarafından ödenir.

Devlet, Kurumun ay itibariyle tahsil ettiği genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında Kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden 15 gün için Hazinece Kuruma ödenir.

Genel sağlık sigortası prim gelirleri; yönetim giderleri, genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetleri ve diğer haklar dışında başka bir amaçla kullanılamaz (SSGSSK m.82).



Genel sağlık sigortası primi kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için prime esas kazancın %12,5'dir. Bu primin %5'i sigortalı, %7,5'i ise işveren hissesidir. Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanların genel sağlık sigortası primi ise, prime esas kazancın % 12'sidir.

Özet

Ülkemizde ki sosyal sigorta kollarından yapılan yardımların bir bölümü kısa vadeli sigorta kollarından, bir bölümü de uzun vadeli sigorta kollarından yapılmaktadır. İş kazaları, meslek hastalıkları, analık ve hastalık sigortaları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenen kısa vadeli sigorta kollarıdır. İşsizlik sigortası da kısa vadeli bir sigorta koludur. Ancak, 4447 sayılı ayrı bir kanunla düzenlenmiştir.

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uzun vadeli sigorta kolları olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortası da aynı kanunda yer alan ve adından da anlaşılacağı gibi sağlık hizmetlerini düzenleyen sigorta koludur.

Kısa vadeli sigorta kolları, sigortalıların yararlanabilmek için kısa süre prim ödemeleri yeterli olan, ancak yapılan yardımların da kısa süreli olduğu sigortalardır. Uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak ise nispeten daha uzun sürelerle prim ödenmesini gerektirir. Buna karşılık yardımlar da çok daha uzun süreler devam eder.

Kısa ve uzun sigortalar kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olmaları, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olmaları zorunludur. 5510 sayılı Kanunda düzenlenen sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkalarına devretmek mümkün değildir (SSGSSK m.92).

Genel sağlık sigortası, kişilerin ekonomik güçlerine ve istekli olup olmamalarına bakılmaksızın gelecekte ortaya çıkabilecek sağlık risklerine karşı, öncelikle sağlıklarının korunmasını ve böyle bir durumda gereken harcamaların finansmanını sağlayan, toplumun tüm bireylerinin sağlık hizmetlerinden yaygın, adil ve etkili bir şekilde faydalanmasını sağlamayı amaçlayan primli bir sosyal güvenlik aracıdır. Genel sağlık sigortası kapsamında bulunanlar sistemin finansmanına prim ödeyerek katkıda bulunurlar. Bazı hallerde devlet katkısı da vardır. Genel sağlık sigortası zorunludur.

Genel sağlık sigortasının kapsamı çok geniş tutulmuştur. Genel sağlık sigortası kapsamındaki kişiler, *"genel sağlık sigortalısı sayılanlar"* ve *"genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişiler"* olarak iki ana gruba ayrılabilir. Genel sağlık sigortalısı sayılanlar ise çok geniş bir gruptur. Bu grupta 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi kapsamındaki sigortalılar, 50. maddesi kapsamındaki isteğe bağlı sigortalılar ve bunların dışında sigortalı sayılmayan geniş bir kesim yer almaktadır.

Genel sağlık sigortasından sağlanan başlıca hizmetler ise, sağlık hizmetleri (koruyucu sağlık hizmetleri, hekim ve diş hekimlerince yapılan tedavi hizmetleri, analığa yönelik tedavi hizmetleri, yardımcı üreme yöntemi tedavileri, sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tbbi araç ve gereç) yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri ile yurt dışı tedavidir.

Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdakilerden hangisi kısa vadeli sigorta kollarından birisi **değildir?**

a. İş Kazası

b. Meslek Hastalığı

c. Hastalık

d. Analık

e. Yaşlılık

2. İşsizlik sigortası kaç sayılı Kanunla düzenleme altına alınmıştır?

a. 4857 sayılı Kanun

b. 5510 sayılı Kanun

c. 4447 sayılı Kanun

d. 5502 sayılı Kanun

e. 2821 sayılı Kanun

3. İşveren 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca hizmet akdi ile çalıştırılan bir sigortalının geçirdiği iş kazasını kazadan sonra **en geç** kaç işgünü içinde kolluk kuvvetlerine bildirmek zorundadır?

a. Derhal

b. 1

c. 2

d. 3

e. 4

4. SSGSSK'nın 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olan kadına emzirme ödeneği verilebilmesi için doğumdan önceki 1 yıl içinde **en az** kaç gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması gerekir?

a. 30

b. 45

c. 60

d. 90

e. 120

5. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya aylık kazancının ne kadarı oranında gelir bağlanır?

a. %10

b. %30

c. %40

d. %50

e. %70

6. İşsizlik sigortasının finansmanına işverenin ödemesi gereken prim payı, sigortalının prime esas kazancının yüzde kaçıdır?

a. 1

b. 2

c. 3

d. 5

e. 6,5

7. İşsiz kalan bir kimse işsizlik ödeneği alabilmesi için iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren kaç gün içinde Türkiye İş Kurumu'na başvurmak zorundadır?

a. Derhal

b. 3

c. 5

d. 10

e. 30

8. 5510 sayılı Kanuna göre 4. maddenin 1. Fık rasının (a) bendi kapsamındaki 60 yaşını doldurmuş bir erkek sigortalının, yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için **en az** kaç gün prim ödemiş olması gerekir?

a. 5000

b. 6000

c. 7200

d. 8000

e. 9000

9. Sigortalının ölümü ile aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan geride kalan dul eşin ölüm aylığın dan alacakları pay yüzde kaçtır?

a. 25

b. 30

c. 50

d. 60

e. 75

10. İşveren, genel sağlık sigortasının finans manına sigortalının prime esas kazancının % kaçı oranında katkıda bulunur?

a. 1

b. 2

c. 3

d. 5

e. 7,5

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. e Yanıtınız yanlış ise "Kısa Vadeli Sigortalar" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

2. c Yanıtınız yanlış ise "İşsizlik Sigortası" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

3. a Yanıtınız yanlış ise "İş Kazasının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

4. e Yanıtınız yanlış ise "İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Sigortasından Sağlanan Haklar" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

5. e Yanıtınız yanlış ise "Sürekli İş göremezlik Geliri" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

6. b Yanıtınız yanlış ise "İşsizlik Sigortasının Kapsamı" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

7. e Yanıtınız yanlış ise "İşsizlik Sigortasından Sağlanan Yardımlar" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

8. c Yanıtınız yanlış ise "Yaşlılık Aylığı" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

9. e Yanıtınız yanlış ise "Ölüm Aylığının Hak Sahiplerine Paylaştırılması" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

10. e Yanıtınız yanlış ise "Genel Sağlık Sigortasının Finansmanı" başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun Görev, Yetki Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 4. maddesine göre Kurul; Milli Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurulu, en fazla üyeye sahip işveren, işçi ve kamu çalışanlarını temsil eden konfederasyonlar, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Ziraat Odaları Birliği ile Kurum tarafından görevlendirilecek birer uzman hekimden oluşur.

Yönetmeliğin 7. maddesinde ise Kurulun görevleri:

a. Sigortalıların iş kazası veya meslek hastalığı sonucu tespit edilen meslekte kazanma gücü kaybı oranlarına ilişkin düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurum Sağlık Kurulunca verilen kararlara karşı,

b. Sigortalıların çalışma gücü kaybına ilişkin düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurum Sağlık Kurulunca verilen kararlara karşı,

c. Sürekli iş göremez veya malul durumdaki sigortalıların başka birisinin sürekli bakımına muhtaç olup olmadığına ilişkin Kurum Sağlık Kurulunca verilen kararlara karşı,

ç. Malul olduğunu iddia eden hak sahibi kimselerin çalışma gücü kaybı oranlarının tespitine ilişkin düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurum Sağlık Kurulunca verilen kararlara karşı,

d. Vazife malullüğü işlemlerine ilişkin Kurum Sağlık Kurulunca verilen kararlara karşı,

e. Kontrol muayenelerine ilişkin düzenlenmiş sağlık kurulu raporları üzerine Kurum Sağlık Kurulunca verilen kararlara karşı ilgililerin itirazlarını inceleyip karara bağlamak.

f. Kanunun 14. maddesi kapsamında, 11/10/2008 tarihli ve 27021 sayılı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde tespit edilmiş olan hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayıl mayacağını,

g. Kanunun 95. maddesine göre yurt dışında tedavi için yapılacak sevklere ilişkin usulüne uygun düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurumca verilen kararlara karşı ilgililerin itirazını,

ğ. Kanunun 14.maddesi ve Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin 17. maddesinde yazılı hallerde yükümlülük süresi aşılmış olsa bile söz konusu hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağını, 20. maddesinde yazılı hallerde üç yıllık çalışma (maruz kalma) süresinin indirilip indirilemeyeceğini,

h. Sigortalıların erken yaşlanma hallerine ilişkin düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurum Sağlık Kurulunca verilen kararlara karşı ilgililerin itirazlarını inceleyip,

ı. Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölen sigortalıların; ölümünün iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olup olmadığına dair Kurum Sağlık Kurulunca verilen kararlara karşı ilgililerin itirazını inceleyip karara bağlamak.

i. Kurulun çalışma ve görevleri ile ilgili konularda verilen hizmetin daha iyi düzeye getirilmesi için Kuruma önerilerde bulunmak.

j. Kanunla ve diğer mevzuatla Kurum Sağlık Kuruluna verilen görevler üzerine tanzim edilen kararlara yapılan itirazları inceleyip karara bağlamak.

Sıra Sizde 2

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun görevleri şunlardır:

- Ulusal Kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak,
- Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerin yerine getirilmesini kolaylaştırmak,
- Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek,
- Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliği sağlamak,
- Bu Kanun ve diğer kanunlar ile Kuruma verilen görevleri yapmak.

Sıra Sizde 3

Tam süreli iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanu nu'nun 13. maddesinin 1. fıkrasına göre *"işçinin normal haftalık çalışma süresi…"* kadar çalışmayı öngören iş sözleşmesidir.

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda ise sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetme liğine (ÇSY)'e göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi çalışma; bu çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi ise kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Sıra Sizde 4

İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu Kanunun 46. maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öder. İşsizlik sigortası primi, sigortalının prime esas kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır.

İşsizlik sigortasının, işsizlik sigortası primleri dışındaki gelirleri; primlerin değerlendirilmesin den sağlanacak kazançlardan, fonun açık vermesi durumunda devletin sağlayacağı katkılardan ve sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza ve faizlerden oluşacaktır.

Sıra Sizde 5

4447 sayılı Kanunun 53/1. maddesi uyarınca oluşturulan İşsizlik Sigortası Fonu, işsizlik sigortasına mali kaynak sağlamak, piyasa koşul larında bu kaynakları değerlendirmek ve gerekli ödemeleri yapmak gibi görevleri üstlenecektir.

Sıra Sizde 6

4447 sayılı Kanunun 51. maddesi gözden geçirildiğinde işsizlik ödeneğine hak kazanmanın beş temel koşulu bulunduğu anlaşılmaktadır. Bunlar:

- Sigortalı işsiz olmak,
- Hizmet akdinin askıda olmaması,
- Sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir ve aylık almamak,

- Belirli süre işsizlik sigortası primi ödemek,
- Türkiye İş Kurumuna başvurmaktır.

Yukarıdaki maddeden de anlaşılacağı üzere işsizlik ödeneğine hak kazanmanın ilk koşulu, hizmet akdinin 51. maddede belirtilen şekillerde sona ermesidir. 51. maddede altı grupta sıralan haller aşağıdaki gibidir.

i. Hizmet akdinin işveren tarafından bildirimli feshi.

ii. Hizmet akdinin işçi tarafından bildirimsiz feshi

iii. Hizmet akdinin işveren tarafından bildirimsiz feshi

iv. Belirli süreli hizmet akitlerinde saptanan sürenin dolması

v. İşyerinin devri, kapanması veya nitelik değiştirmesi

vi. Özelleştirme

Sıra Sizde 7

4447 sayılı Kanunun Ek 1. maddesine göre; Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflas veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır.

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulaması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

Sıra Sizde 8

5510 sayılı Kanunun 28. maddesinin 2. fıkrasının (a) bendinde belirtilen yaş şartı;

- 1/1/2036 ila 1/1/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,
- 1/1/2038 ila 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,
- 1/1/2040 ila 31/12/2041 tarihleri arasında kadın 61, erkek için 63,
- 1/1/2042 ila 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,
- 1/1/2044 ila 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,
- 1/1/2046 ila 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,
- 1/1/2048 tarihinden itibaren kadın ve erkek için 65,

olarak uygulanır.

Sıra Sizde 9

Ortalama günlük kazancın bulunmasında yararlanılan güncelleme katsayısı, her yılın Aralık ayına göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllı tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranının %100'ü ile sabit fiyatla gayri safi yurtiçi hasıla gelişme hızının %30'unun toplamına (1) tam sayısının ilave edilmesi sonucunda bulunan bir değerdir.

Yararlanılan Kaynaklar

Alper, Y. (2003). **Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, Bağ-Kur),** (4. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınevi.

Arıcı, K. (1999). **Sosyal Güvenlik,** Ankara: Tes-İş Sendikası Yayınları.

Çubuk, A. (1986). **Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik,** Ankara.

Gerek, N. (2002). **Sosyal Güvenlik Hukuku,** (2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Güven, E. (1976). **Sosyal Sigortalar,** Eskişehir: EİTİA Yayınları.

Güzel, A. ve Okur, A. R. (2009). **Sosyal Güvenlik Hukuku,** (12. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

Sözer, A. N. (1998). **Türkiye'de Sosyal Hukuk** (2. Baskı), İzmir: Fakülteler Yayınevi.

Şakar, M. (2006). **Sosyal Sigortalar Uygulaması,** (8. Baskı), İstanbul: Der Yayınevi.

Tuncay, C. ve Ekmekçi Ö. (2011). **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri.** İstanbul: Beta Yayınevi.

Tunçomağ, K. (1982). **Sosyal Sigortalar,** İstanbul: Beta Yayınevi.

Yazgan, T. (1992). **Sosyal Güvenlik,** İstanbul: Kutyay Yayınevi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

Başvurulabilecek İnternet Kaynakları

http://www.mevzuat.gov.tr

http://www.sgk.gov.tr

http://www.iskur.gov.tr

http://www.tbmm.gov.tr

Kısaltmalar

AÜY : Asgari Ücret Yönetmeliği

ATİY : Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği

AY : T.C Anayasası

Bkz : Bakınız

BİK : Basın İş Kanunu

C : Cilt

ÇGİÇY : Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

ÇSY : Çalışma Süreleri Yönetmeliği

DMK : Devlet Memurları Kanunu

E : Esas

FÇY : İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönet meliği

GEKÇY : Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

HİBÇSY : Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği

HD : Hukuk Dairesi

HGK : Hukuk Genel Kurulu

HTHK : Hafta Tatili Hakkındaki Kanun

HTK : Hafta Tatili Kanunu

HTTİY : Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri Yönetmeliği

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İBK : İçtihatı Birleştime Kararı

İİK : İcra ve İflas Kanunu

İK : İş Kanunu

İSGK : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSK : İşsizlik Sigortası Kanunu

K : Karar

KGPÇY : Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

M : Madde

MK : Medeni Kanun

ÖÖKK : Özel Öğretim Kurumları Kanunu

PHÇHY : Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

RG : Resmi Gazete

S : Sayı

SGKK : Sosyal Güvenlik kurumu Kanunu

SK : Sendikalar Kanunu

SSGSSK : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

STİSK : Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

T : Tarih

TBK : Türk Borçlar Kanunu

T.C : Türkiye Cumhuriyeti

TİSGLK : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lo-kavt Kanunu

UBGTK : Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hak kındaki Kanun

UHK : Umumi Hıfzısıhha Kanunu

Yön : Yönetmelik

YÜİY : Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

YİYHY : Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetle-ri Hakkında Yönetmelik

vd : ve devamı

Sözlük

A

Alt İşveren: Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretiminin yardımcı işlerinde veye asıl işin bir bölümünde yapılacak işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini yalnız bu işyerinde aldığı işyerinde çalıştıran diğer işveren.

Ara Dinlenme: İşçinin, gün içerisinde dinlenme ve yemek gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmesini sağlamak amacıyla günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanarak verilen süredir.

Asgari Ücret: İşçilere, 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.

B

Bahşiş: Müşterinin isteğine bağlı ve hizmetten memnun kalmasının karşılığında verdiği paradır.

Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Başlangıç ve bitim tarihi önceden kararlaştırılmış olan iş sözleş meleridir.

Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi: Başlangıç tarihi belli olup, bitim tarihi belli olmayan iş sözleşmeleridir.

Bildirim Süresi: İş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla sonlandırılmasından sonra işçilerin çalışmaları ve işverenin de işçileri çalıştırmaları gereken süredir.

Bireysel İş Uyuşmazlığı: Tek bir işçi ile işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmaz lıklardır.

Bireysel Sendika Özgürlüğü: Bireysel sendika özgürlüğü temel hak olarak öğretide olumlu sendika özgürlüğü ve olumsuz sendika özgürlüğü şeklinde ikiye ayrılarak incelenmektedir. Olumlu sendika özgürlüğü, bireylerin serbestçe sendika kurma ve kurulmuş olan sendikalara girme, sendika içinde faaliyette bulunma, sendikanın faaliyetlerine katılma hakkıdır. Olumsuz sendika özgürlüğü ise, bireyin sendikalara girmeme yahut girmiş bulunduğu sendikalardan ayrılma hakkıdır.

Borç Doğurucu Hüküm: Toplu iş sözleşme lerinde, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin yolları düzenleyen hükümlere denir.

Bonservis: İş sözleşmesinin son bulmasıyla işverence düzenlenip işçiye verilen; işçinin yaptığı iş ve çalışma sürelerine ilişkin bilgiler dışında işverenin kişisel görüşlerini de içeren belgedir.

Ç

Çağrı Üzerine Çalışma: Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Çalışma Belgesi: İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işveren tarafından işten ayrılan işçiye verilen, işçinin yaptığı işin türünü ve süresini gösteren belgeye denir.

Çalışma Süresi: İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği siredir.

Çocuk İşçi: 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldur mamış ve ilköğretimini tamamlamış kişidir.

D

Delege: Sendika üyeleri adına genel kurullarda oy kullanma yetkisine ve hareket etme yetkisine sahip olan kişidir.

Derhal Fesih: İş Kanunu'nda öngörülen "haklı sebeplere" dayanarak taraflardan birinin irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdirmesidir.

E

Eda Davası: Toplu iş sözleşmesinden doğan hakların ifa edilmemesi sebebiyle açılan davadır.

Eski 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 bulunan kişidir.

Eşit İşlem Borcu: İşverenin iş sözleşmesinden doğan ve işçileri arasında ayrım yapmasını yasaklayan borcudur.

F

Fazla Çalışma: İş Kanunu'nda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışma lardır.

Fazla Sürelerle Çalışma: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır

Fiil Ehliyeti: Medeni hakları kullanma ehliyeti olarak da ifade edilen bu kavram, bir kişinin bizzat kendi fiil ve muameleleriyle kendi lehine haklar, aleyhine borçlar yaratabilme iktidarıdır.

G

Gece: En geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve en fazla 11 saat süren dönemdir.

Geçici İş İlişkisi: İşveren devir sırasında işçinin 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 devretmesine denir.

Genç İşçi: 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişidir.

Genel Sağlık Sigortası: Genel sağlık sigortası, kişilerin ekonomik güçlerine ve istekli olup olmamalarına bakılmaksızın gelecekte ortaya çıkabilecek sağlık risklerine karşı, öncelikle sağlıklarının korunmasını ve böyle bir durumda gereken harcamaların finansmanını sağlayan, toplumun tüm bireylerinin sağlık hizmetlerinden yaygın, adil ve etkili bir şekilde faydalanmasını sağlamayı amaçlayan primli bir sosyal güvenlik aracıdır.

Grev: Grev; İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti tamamen durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır.

Grev Gözcüleri: Kanuni bir grev kararı alan işçi sendikasının, cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın, kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla işyerinin giriş ve çıkışlarında görevlenirdiği kişilerdir.

Grev Oylaması: Grev kararının işyerinde ilan edilmesinden itibaren, ilan tarihinde o işyerinde çalışan işçilerin en az 1/4'ünün işyerinde grevin uygulanıp uygulanmamasına karar vermek amacıyla yaptıkları oylamadır.

H

Hak Düşürücü Süre: Kanunda belirtilmiş olan belli bir sürenin, hak kullanılmaksızın geçirilmesi hakkı ortadan kaldırıyorsa, kanunda öngörülen bu süreye denir.

Hak Ehliyeti: Medeni haklardan yararlanma ehliyeti olarak da ifade edilen bu kavram, hak ve borç sahibi olabilme iktidarıdır.

Hizmet Akdi: Bkz: İş Sözleşmesi.

İ

İbraname: İş sözleşmesin sona ermesinin ardın dan işçinin işverenden alacağı kalmadığını ve onu akladığını gösteren, işverence düzenlenip işçiye imzalatılan yazılı belgedir.

İhbar Tazminatı: İş sözleşmelerinin süreli feshinde, bildirim şartına uymayan tarafın bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ödemek zorunda olduğu tazminattır.

İkale: Bir iş sözleşmesi taraflarının, bu iş sözleşmesini sona erdirme konusunda yaptıkları sözleşmedir. Genellikle belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce sona erdirilmesi için taraflarca ikale uygulamasına gidilir.

İkramiye: İşveren tarafından işçinin yaptığı işten duyulan memnuniyeti göstermek veya yeni yıl, evlenme ve doğum gibi bazı özel nedenlerle verilen ek bir ödemedir.

İş Kazası: Sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden veya dıştan gelen bir etkenle, onu bedenen veya ruhen zarara uğratan kaza olayı.

İş Uyuşmazlığı: İşçiler veya işçi sendikaları ile işverenler veya işveren sendikaları arasında çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması, yorumlanması, değiştirilmesi ya da geliştirilmesi ile ilgili hususlarda ortaya çıkan uyuşmazlıklardır.

İşletme Toplu İş Sözleşmesi: Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum veya kuruluşuna ait, aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletme için yapılan toplu iş sözleşmesidir.

İş Sözleşmesi: Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden doğan sözleşmedir (İK m.8).

İşçi: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi.

İşveren: İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş.

İşveren vekili: İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse.

İşyeri: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim.

K

Kanun Dışı Grev: Kanuni bir grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevdir.

Kanuni Lokavt: Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikasının grev kararı alması halinde TİSGLK hükümlerine uygun olarak yapılan grevdir.

Kıdem Tazminatı: İş Kanuna tâbi, asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan hallerden biriyle son bulması halinde, işveren tarafından işçiye ya da ölümü halinde mirasçılarına ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre saptanan paradır.

Kollektif Sendika Özgürlüğü: Sendikaların tüzüklerinin yapılmasında, organlarının oluşturulmasında özerk olmalarını sağlamak için varlıklarının ve faaliyetlerinin devletin, siyasi partilerin, işverenlerin veya diğer kuruluşların müdahalelerine karşı güvence altına alınmasıdır.

Kötüniyet Tazminatı: İşverenin süreli fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda, işçiye ödemek zorunda olduğu bildirim sürelerine ilişkin ücretin üç katı tutarındaki tazminattır.

L

Lokavt: İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işçi kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır.

Lokavt Gözcüleri: Kanuni bir lokavt kararı alan işveren sendikasının, cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla işyerinde görevlendirdiği kişilerdir.

Loncalar: Aynı meslek ve sanatı sürdürenlerin, birbirine yakın bir ortamda toplanarak kurdukları düzen.

M

Malullük: Çalışma gücünün bir kısmının ya da tamamının sürekli olarak kaybedilmesi, sakatlık.

Malullük Aylığı: Malullük sigortasında aranan koşulları taşıyan sigortalalıya SGK tarafından bağlanan aylık.

Meslek Hastalığı: Yürüttülen işin niteliği veya şartları gereği tekrarlanan bir sebeple sigortalının bedensel veya ruhsal yönden geçici veya sürekli olarak hastalanması.

Mücbir Neden: Sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan sözleşmeden doğan borcun, ihlâline kesin olarak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır.

N

Normatif Hüküm: Toplu iş sözleşmelerinin hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümlerine denir.

Normal Fazla Çalışma: Ülkenin genel yararları veya işin niteliği ya da üretimin arttırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmadır.

O

Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma: Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde, işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu kararıyla yapılan çalışmadır.

Orta Sandığı (Teavün Sandığı): Gelir kaynağını esnaftan alınan aidatlar, loncaya yapılan bağışlar, çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçişlerde yapılan törenler için alınan para ve harçların oluşturduğu, üyelerine ekonomik ve sosyal yardım sağlamak üzere kurulmuş olan yardımlaşma ve dayanışma sandıklarıdır.

Ö

Ölüm Aylığı: Ölüm sigortasında aranan koşulları sağlayan sigortalının hak sahiplerine SGK tarafından bağlanan aylık.

Özürlü: Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden çalışma gücünün en az %40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri kişidir.

P

Prim: İşçinin, bireysel olarak veya grup içinde büyük bir çaba göstererek yapmış olduğu işi ödüllendirmek amacıyla ödenen ek bir ücrettir.

S

Sağlık Hizmetleri: İnsan sağlığına zarar veren çeşitli faktörlerin yok edilmesi ve toplumun bu faktörlerin tesirinden korunması, hastaların tedavi edilmesi, beden ve ruhi kabiliyet ve melekeleri azalmış olanların işe alıştırılması için yapılan tıbbi faaliyetlerdir.

Sanayi Devrimi: 18. yüzyılın ikinci yarısında, özellikle Avrupa'da ortaya çıkan ve genellikle aile ekonomisi niteliğindeki üretimin fabrikalara kaymasıyla, toplumun hemen hemen tüm kesimlerinde ortaya çıktığı düşünülen devrim niteliğindeki değişimdir.

Sarı Sendika: Genel olarak işverenler veya işveren sendikaları etkisi altında kurulan ya da bu etkiye açık şekilde faaliyet gösteren işçi sendikalarına *"sarı sendika"* denir.

Sürekli İş: Nitelikleri bakımından otuz iş gününden fazla süren işlerdir.

Süreksiz İş: Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlerdir.

Sosyal Güvenlik: Halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşı çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına ilişkin alınması gereken önlemler sistemidir.

Sosyal Risk: Ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan kişinin mal varlığında eksilmeye neden olan tehlikedir.

T

Tazminat: Zararın karşılanması ve giderilmesi için zarar görene aynî ya da nakdî olarak verilmesi gereken şeyi ve miktarı ifade eder.

Tatil Günü Ücreti: İşçinin çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir

Teamül Hukuku: "Örf ve Adet Hukuku" ya da "Gelenek Hukuku" olarak da anılan kurallar yetkili bir organ tarafından yürürlüğe konulmuş olan yazılı kurallar değildir. Bunlar toplumda belli bir olayda aynı biçimde hareket edilmesiyle, aynı davranışta bulunul masıyla kendiğinden doğar.

Toplu Hak Uyuşmazlığı: Toplu iş sözleşmesi veya mevzuattan doğan bir hakkın uygulanmaması, eksik uygulanması veya farklı yorumlanması dolayısıyla ortaya çıkan uyuşmazlıktır.

Toplu Menfaat Uyuşmazlığı: Toplu iş sözleş mesi veya mevzuatta yer alan hakların değiştirilmesi ya da yeni haklar elde edilmesi amacıyla çıkan uyuşmazlıktır.

Toplu İş Sözleşmesi: Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin (hizmet akdinin) yapılması, muhtevası (içeriği) ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Toplu İş Uyuşmazlığı: İşçi sendikası ile işveren arasında ya da işçi sendikası ile işveren sendikası arasında ortaya çıkan uyuşmazlıktır.

Toplu işçi çıkarma: İş Kanunu hükümlerine göre işyerinde çalışan işçi sayısına göre, belirli sayı ve oranda işçinin işine süreli fesih koşulları (m.17) uyarınca ve bir ay içinde, aynı tarihte veya ayrı tarihlerde son verilmesine denir.

Tüzel Kişi: Belli bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik olarak bir araya gelmiş olan kişilerin oluşturdukları kişi toplulukları veya belli bir amaca hizmet eden mal toplulukları şeklinde ortaya çıkan, kendisini meydana getiren kişilerden ayrı ve bağımsız varlıklardır.

U

Usulsüz Süreli Fesih: İş sözleşmelerinin bildirim şartına uyulmaksızın feshine denir.

Ü

Ücret: Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Y

Yaşlılık Aylığı: Yaşlılık sigortasında aranan koşulları sağlayan sigortalıya SGK tarafından bağlanan aylık.

Yaşlılık: Yaşlanmaya bağlı olarak, ferdin çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybederek, düzenli ve yeterli gelir getiren bir iş tutamaz veya kendi geçimini kendi gücüyle sağlayamaz hale geldiği biyolojik durum.

Yetki: Toplu iş sözleşmesi yapabilme ehiyetine sahip işçi ve işveren sendikalarının ya da sendika üyesi olmayan işverenin kanunun aradığı niteliklere sahip olmasını ifade eder.

Yorum Davası: Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu ile ilgili olarak toplu iş sözleşmesi taraflarınca açılan davadır.

Z

Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma: Gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde ya da makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde veya zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumlarında işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşuluyla yapılan çalışmadır.