

4857 SAYILI İŞ KANUNU

İŞYERİ

- İşyeri Tanımı
- İşyerinin Bildirilmesi
- İşin Durdurulması

ALT İŞVEREN TAŞERON

- Alt İşverenliğin Tescili ve Alt İşverenlik Sözleşmesi
- Alt İşverenlik Kavramı
- Muvazaa
- Asıl İşveren Yükümlülükleri
- Kamu Kurum ve Kuruluşunda Kadroya Alma Yasağı
- Kamu Kurum ve Kuruluşunca Kıdem Tazminatı Ödenmesi
- Ücretlerin Ödendiğinin Kontrol Edilmesi
- Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesi
- Alt İşverenlik Uygulamalarında İş Sağlığı ve Güvenliği

İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

- İş İlişkisi Kavramı
- İşçi İşveren İşveren Vekili Tanımları
- İstisnalar
- Birlikte İstihdam Kavramı
- İş Sözleşmesi Kavramı
- İş Sözleşmesinin Yapılması
- Belirli Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri
- Kısmi Süreli Tam Süreli İş Sözleşmeleri
- Asgari Süreli Azami Süreli İş Sözleşmeleri
- Çağrı Üzerine Çalışma
- Uzaktan Çalışma
- Takım Sözleşmeleri
- Sürekli Süreksiz İş Ayrımı
- Deneme Süresi
- Geçici İş İlişkisi
- Yazılı Belge Verilmesi
- İşyerinin Devri
- İş Sözleşmesinin Devri
- İşçi Özlük Dosyası
- Sağlık Raporları
- Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim

Yurt Dışına İşçi Götürülmesi
İşe İade Halinde Çalıştırma Zorunluluğu
Toplu Çıkarma Sonrası Çalıştırma
İşyerinin İşçisi İken Malul Olanları Çalıştırma
Askerlik ve Yasadan Doğan Çalışma Nedeniyle İşten Ayrılanları Çalıştırma
Ücretin Gününde Ödenmemesi Halinde Çalıştırma Zorunluluğu
İşyeri Hekimi Diğer Sağlık Personeli ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Zorunluluğu
Emzirme Odası ve Çocuk Bakım Yurtlarında Uzman Çalıştırma Zorunluluğu
İşçi Sendikası ve Konfederasyonu Yöneticilerinin Çalıştırılmaları
Grev ve Lokavt esnasında Çalıştırma Zorunluluğu
İlkyardımcı Çalıştırma Zorunluluğu
Özel Öğretim Kurumlarında İş Sözleşmesi ile Çalıştırma
Avukat Çalıştırma Zorunluluğu

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İşçinin Ölümü ve Ölüme Bağlı Hakların Ödenmesi
İşverenin Ölümü
Belirli Sürenin Bitimi
Kısmi Süreli Çalışan İşçinin Tam Süreli Çalışmaya Başlaması
Bildirimli Fesih (Önel Verilerek)
Değişiklik Feshi
Şüphe Feshi
Baskı Feshi
Bildirimsiz Fesih (Derhal Fesih)
Bildirimsiz Fesih Hakkını Doğuran Haller (İşçi Açısından)
Bildirimsiz Fesih Hakkını Doğuran Haller (İşveren Açısından)
Bildirimsiz Fesih Hakkını Doğuran ve Diğer Yasalardan Kaynaklanan Haller
Eylemli Fesih
İkale Sözleşmesi
Fesih Sonrası Hakedilen Ücretlerin Ödenmesi
İhbar Tazminatı
Kıdem Tazminatı
Yıllık İzin Ücretlerinin Ödenmesi
Çalışma Belgesi Verilmesi
İşten Ayrılma Bildirimi Verilmesi
Yeni İş Arama İzni
İş Güvencesi (Şartlar)
İş Güvencesi (Süreç)

İş Güvencesi (Sonuçlar)
Çalışma Koşullarında Değişiklik
Yeni İşverenin Sorumluluğu
Toplu İşçi Çıkarma
Rekabet Yasası
Zamanaşımı Süreleri
İbraname
İşçinin Geri Verme Yükümlülüğü
Ceza Koşulu Öngörme
İşçinin Haksız Olarak İşe Başlamaması ve Aniden İş Bırakması
Eğitim Giderlerinin Geri İstenmesi
Takas ve Mahsup Hakkı
Hapis Hakkı

ÇALIŞMA

Normal Çalışma
Denkleştirme
Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen Çalışmalar
Günde En Çok Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Sürmesi Gereken Çalışmalar
Vardiyalı Çalışmalar
Fazla Çalışma
Fazla Sürelerle Çalışma
Telafi Çalışması
Hazırlama Tamamlama Temizleme İşleri
Gece Çalışmaları
Kısmi Süreli Çalışmalar
Gebelik ve Doğum Halinde Çalışma
Kısa Çalışma
Engelli Çalıştırma
Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması
Kadınların Çalıştırılması
Konut Kapıcılarının Çalıştırılması
Mevsimlik İşler
Ağır Vasıta Sürücülerinin Çalıştırılması
Aday Çıracak ve Çıracıklar
Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler
Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Yönetici ve Öğretmenler
Özel Güvenlik Görevlileri

Radyoloji Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseselerinde Çalışanlar
Çalışma Süresinden Sayılan Haller
Ara Dinlenmesi
Çalışma ve Dinlenme Saatlerinin İlanı

ÜCRET

Ücretin Ödenmesi
Ücretin Banka Aracılığıyla Ödenmesi
Ücretin Korunması (İş Yasası)
Ücretin Korunması (Diğer Yasalar)
Ücret Kesme Cezası
Asgari Ücret
Ücret Hesap Pusulası
Fazla Çalışma Ücreti
Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti
Hafta Tatili Ücreti
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti
Yüzde Usulüne Göre Ücret
Yıllık İzin Ücreti
Hazırlama Tamamlama Temizleme İşleri Ücreti
Yarım Ücret
Kısa Çalışma Ödeneği
Ücret Garanti Fonu

İZİN

Yıllık İzne Hak Kazanma ve İzin Süreleri
Yıllık İzinin Kullanılması
Hafta Tatili
Ulusal Bayram ve Genel Tatil
Mazeret İzni
Ücretsiz İzinler
Doğum ve Emzirme İzni
Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Karşılığı İzin

KURULLAR VE SOSYAL BİRİMLER

Yıllık İzin Kurulu
Değerlendirme Kurulu
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu
Emzirme Odası ve Çocuk Bakım Yurdu
Kantin

Disiplin Kurulu

YAPTIRIMLAR

- Yükümlülüklerin Hukuki Niteliği
- Tazminat Ödemeleri (Sözleşme Kaynaklı)
- Tazminat Ödemeleri (Yasa Kaynaklı)
- Yasanın Statüyü Belirlemesi
- İşin Durdurulması ve Çalışmaktan Alıkonulma
- İdari Para Cezaları
- Hürriyeti Bağlayıcı Cezalar
- Cezaların Tebliği ve Cezalara İtiraz
- Cezaların Uygulama Mercileri
- Cezaların Ödenmesi Tahsili ve Gecikme Zammı
- Cezalara İlişkin Zamanaşımı Süreleri

4857 SAYILI İŞ KANUNU

İŞYERİ

İşyeri Tanımı

İş mevzuatı içinde genel olarak işçinin iş sözleşmesinde belirtilen işi yapmakta olduğu ve işveren tarafından oluşturulmuş ve örgütlenmiş mekana işyeri denilmektedir. Ancak bu temel kavram yanında işyeri kavramından yola çıkılarak farklılık arz eden daha başka bir takım kavramlar da bulunmaktadır. Buradan hareketle öncelikle işyeri kavramı ve sonrasında işyeri kavramının ilgili olduğu diğer kavramlar üzerinde durmak gerekmektedir.

İşyeri, 4857 sayılı İş Yasası'nın 2'nci maddesinde, işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tarif edilmiştir. Buna göre işyerinin öncelikle yine Yasanın 2'nci maddesinde tarif edilen ve iş sözleşmesinin tarafı olan işveren tarafından kurulması ve kuruluş amacının mal ve hizmet üretmek olması gerekmektedir. Bunun yanında tanım bir de örgütlenme unsurunu taşımaktadır. Örgütlenmenin maddi olan (bina, arsa, makineler vb.) ve maddi olmayan (markalar, haklar, buluşlar vb.) unsurları ve işçiyi (işçileri) kapsamı gerekmektedir. Bunun dışında madde hükmünün devamında, işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmıştır. Bu durum aynı zamanda işyerinin sınırlarını da çizmektedir. Nitekim madde hükmünde işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak kabul edilmiştir. Özellikle işveren yükümlülüklerinin belirlenmesinde işyerinin bir bütünlük arz etmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu bütünlüğü oluşturan unsurların açıklanmasında fayda bulunmaktadır.

Öncelikle, işyerinde üretilmekte olan mal ve hizmet ile nitelik bakımından bağlı olan ve aynı işveren tarafından yönetilen yerler de işyerinden sayılmaktadır. Bu itibarla aynı işverene ait olsa da yapılan işle nitelik bakımından bağlılığı olmayan yahut nitelik bakımından bağlılığı olmakla birlikte, aynı işveren tarafından yönetilmeyen bir yer söz konusu ise işyerine bağlı bir yer olarak kabul edilemeyecektir. Sözgelimi nihai bir malın üretimi için birden fazla işin örgütlendiği entegre bir tesiste yapılan asıl işe nitelik bakımından bağlı diğer işler farklı işverenlere ait ise bu durumda o fiziki bütünlük içinde birden fazla işyerinin bulunduğu sonucunu çıkarmak gerekecektir. Tersine durumda aynı fiziki bütünlük içinde ve aynı işverenin yönetimi altında olsalar dahi yapılan işler arasında nitelik bakımından bir bağlılık bulunmuyor ise yine bu durumda da farklı işyerleri söz konusu edilecektir. Burada sözü edilen nitelik bakımından bağlılık unsurundan iki yerde yapılan işin birbirini tamamlamaları, aynı ekonomik bütüne hizmet etmeleri anlaşılmalıdır.

Diğer taraftan işyerinin sınırlarını çizerken Yasa işyeri eklentilerinden söz ederek, örnekleyici içerikte dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku vb. gibi ihtiyaçların giderildiği üniteleri işyeri eklentisinden saymıştır. Yasanın saydığı yerler örnekleyici mahiyettedir. Bu itibarla yapılan işin özelliğine ve işyerinin büyüklüğüne yahut işçi sayısına göre veya işyerinde toplu iş sözleşmesinin olup olmasına göre tesis edilebilecek kimi çalışma ofisleri, sendika ve temsilci odaları, toplantı merkezleri, eğitim üniteleri vb.nin işyeri eklentisinden sayılması gerekmektedir. Bu arada değerlendirilecek ünitenin işyerinde yapılmakta olan işin yürütümü ile ilgili olmasına dikkat etmek gerekmektedir.

İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde Yasa tarafından belirlenen son kıstas araçlardır. Yasanın aracı tanımlamamış olması bu kavramın geniş yorumlanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Buradan hareketle, işyerinin çeşitli ihtiyaçları için kullanılan binek otolar, iş makineleri, işyerinde kullanılan

makiner, alet ve edevatın da araç kavramı içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu araçların işyeri içinde bulunmasına da gerek bulunmamaktadır.

Yasanın işyeri kavramı üzerinde bu kadar durarak ayrıntılı tanımlar getirmesi ve işyerinin sınırlarının çizilmesindeki önem; sendikal faaliyetlerin belirlenmesi ve yürütülmesi, iş kazalarında sorumluluğun tespiti, işçi sayısına ve işyeri büyüklüğüne göre belirlenecek yükümlülüklerin uygulanması gibi durumlarda kendisini göstermektedir.

İşyerinin Bildirilmesi

4857 sayılı İş Yasası'nın 3'üncü maddesine göre; bu Yasanın kapsamına giren nitelikte,

- bir işyerini kuran
- her ne suretle olursa olsun devralan
- çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren
- herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işverenin,
 - çalışma unvan ve adresini,
 - çalıştırılan işçi sayısını,
 - çalışma konusunu,
 - işin başlama ve bitme gününü,
 - kendi ad ve soyadını yahut unvanını, adresini,
 - varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini

bir ay içinde il müdürlüğüne bildirmesi zorunludur. Bu düzenlemenin dışında 5510 sayılı Yasada yer alan ve ticaret sicil memurlukları için öngörülen yükümlülük burada da yer almıştır.

Buna göre belirtilen durumların gerçekleşmesinden itibaren bir ay içinde işverenlerin işyeri bildirgesini düzenleyerek, işyerinin kurulu olduğu yerden sorumlu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurması yeterli olmaktadır.

İl müdürlüklerine yapılan bu başvuruda Yasa tarafından herhangi bir belge eklenmesi öngörülmemiştir. Ancak, eksik uygulamalara yer vermemek açısından işveren gerçek kişi ise ikametgah belgesi ve nüfus cüzdanı örneğinin, tüzel kişi ise ticaret sicil gazetesi ve imza sirküsünün bir örneğinin eklenmesi yararlı olacaktır.

Yine dosyanın işlemde kaldırılmasında beyan yeterli olmakla birlikte, yanlış anlamalara yer vermemek için vergi dairesinden alınacak işyeri kapatma belgesinin eklenmesi uygundur. Bunun dışında İş Müfettişlerince yapılacak tespitlerle de dosyalar işlemde kaldırılmaktadır.

18.02.2009 tarihinde kabul edilen 5838 sayılı Yasanın 5'inci maddesiyle 5510 sayılı Yasaya Ek 1'inci madde ile işverenlerin 5510 sayılı Yasaya göre Sosyal Güvenlik Kurumuna işyeri ile ilgili yapmış oldukları başvuruların aynı zamanda İl müdürlüklerine yapacakları başvurular yerine geçeceği de kabul edilmiştir. Bu durumda işverenlerin işyerini açtıkları veya kapattıkları yahut devrettikleri hallerde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunmaları yeterli olacaktır. Ayrıca Bakanlık il müdürlüğüne bildirimde bulunmalarına gerek kalmamış olmaktadır.

Yine aynı maddeyle ticaret sicil memurluklarının işyerine tescile ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunmaları halinde ayrıca Bakanlık il müdürlüklerine bildirimde bulunmayacakları hükmüne bağlanmıştır.

İşin Durdurulması

İşin durdurulması hususu genel hatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 25'inci madde hükmünde düzenlenmiş, ayrıca bu konuda özel olarak İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yine işin durdurulması hususunda Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmeliğin, Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmeliğin, Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Hakkında Karar adıyla yayımlanan 2015/7249 sayılı Bakanlar Kurulu kararının ve Radyasyon Güvenliği Yönetmeliğinin bir takım hükümlerinin ilgili olduğu görülmektedir. Buradan hareketle işin durdurulması konusu bu beş ayrı düzenlemeye göre ele alınacaktır.

Genel hatlarıyla işin durdurulması İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 25'inci maddesi ve İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik hükümleri çerçevesinde söz konusu edilmiştir.

Anılan Yasa maddesi ve Yönetmeliğin 7'nci maddesine göre genel olarak işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumlarında ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, işgücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan, üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri söz konusu olduğunda iş durdurulabilmektedir.

Bunların dışında Yönetmeliğin 11 inci maddesinde acil durdurma nedenlerinden söz edilmektedir. Anılan hükümde atıf yapılan Yönetmeliğin 1 numaralı ekinde işin acil durdurulması gereken durumlar maden işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren durumlar olarak maddeler halinde sıralanmıştır. Buna göre;

- Yeraltı kömür madenlerinde birinin durması halinde diğerinin derhal-otomatik olarak çalışacak durumda iki havalandırma grubunun bulunmaması,
- Yeraltı maden işlerinin hazırlık çalışmaları dışında en az iki yoldan yer üstü bağlantısının olmaması veya
- Yeraltı kömür madenlerinde havalandırma, su tahliyesi ve insan nakli için kullanılan sistemlerin çalıştırılabilmesi için birbirinden bağımsız iki ayrı enerji kaynağının bulunmaması, birinin durması halinde diğer kaynağın otomatik olarak devreye girmemesi hallerinde maden işyerinde iş acil olarak iş durdurulacaktır.

Yönetmeliğin 7'nci maddesi uyarınca Müfettişçe, işyerinde yukarıdaki hallere uyan durumlardan biriyle karşılaşıldığında, durumu belirtir bir rapor düzenlenecek ve en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi günü ilgili heyete verilmek üzere ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığına (İTKB) gönderilecektir. Bu raporda, durdurmayı gerektiren hususlara, alınması gereken tedbirlerin niteliğine ve yapılması gereken diğer iş ve işlemlere ayrıntılı olarak yer verilecektir.

Raporun yazılması ve iletilmesinden sonra da işyerinde işin durdurulması için başkaca bir takım iş ve işlemler bulunmaktadır. Buna göre öncelikle iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan bir heyet meydana getirilmelidir. Heyete İTKB belirleyeceği müfettiş başkanlık edecek; Kurul Başkanlığı gerektiğinde birden fazla heyet oluşturabilecektir (Yönetmelik madde 5). Yine 7'nci madde hükmü uyarınca bu heyet iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilecektir. Diğer taraftan heyet raporda belirtilen hususlara katılmadığı takdirde kararını gerekçeleri ile birlikte yazıp hazırlayacaktır. Ayrıca heyetin gerekli gördüğü takdirde, konu işyerinde inceleme yapması da mümkündür. Son olarak işyerinin açılmasına yönelik taleplere

ilişkin düzenlenen raporlar ile işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi taleplerinin değerlendirilmesi de heyet tarafından yapılacaktır.

Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişinin de, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurması mümkündür. Yönetmeliğin 11'inci maddesi uyarınca acil durum çalışanların hayatı için tehlikeli olan hususun, işin durdurulması kararının alınmasına kadar geçecek süre beklenmeden tedbir alınmasını gerektirecek nitelikte olması veya Yönetmeliğin 1 numaralı ekinde belirtilen nitelikteki işyerleri için sayılan eksikliklerin söz konusu olmasıdır. Bu durumda, tespiti yapan müfettişin durumu İTKB derhal bildirerek, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işin durdurulmasını ilgili mülki idare amirinden talep etmesi mümkündür. Müfettiş tarafından durdurmaya gerekçe olan hususlar ile alınması gereken tedbirlerin niteliğini, işyerinin fiziki ve teknik özellikleri ile yapılan işin niteliği doğrultusunda mühürlemenin usul ve esaslarını belirten rapor düzenlenecektir. Raporun birer örneği en geç teftiş tarihini takip eden gün içerisinde ilgili mülki idare amirine verilecek ve Kurul Başkanlığına gönderilecektir. Mülki idare amirince kolluk kuvvetleri marifetiyle iş aynı gün, raporda belirtildiği şekilde, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçici olarak durdurulacaktır.

Devamında heyet tarafından gerekli inceleme yapılacak ve karar verilecektir. Karar, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilecek ve mülki idare amiri tarafından kararın gereği kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün içinde yerine getirilecek sonrasında durumu belirleyen bir tutanak düzenlenecektir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilecektir.

Yasa hükmü ve Yönetmeliğin 8'nci maddesinde yer aldığı haliyle kararın alınmasını takiben alınan karar, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilecek; işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilecektir. Diğer taraftan tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararının, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilmesi gerekmektedir.

Bu noktada Yönetmeliğin 8 inci maddesiyle niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerin yürütüldüğü işyerleri için esnek bir düzenlemeye gidildiği görülmektedir. Buna göre bu tür işyerlerinde alınacak durdurma kararlarında faaliyetin devamlılığını veya işyerinin güvenliğini sağlamak üzere ve mühürlerin geçici sökülmesi kararının uygulanmasına kadar, hiç bir surette üretim veya satış yapmaksızın müfettiş tarafından idari tedbir raporunda belirtilen işlerde çalışılmasına izin verilecektir. Bunun için mühürleme yapılmadan önce durumun tutanak altına alınması gerekecektir.

Yasa hükmü ve Yönetmeliğin 12'nci maddesi uyarınca verilen bir durdurma kararına karşı işverenin itiraz etmesi olanaklıdır. Buna göre işveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemeyecektir. Mahkemenin itirazı öncelikle görüşmesi ve altı iş günü içinde karara bağlaması gerekmektedir. Mahkeme kararı kesindir. Eğer iş mahkemesince işin durdurulması kararının kaldırılması kararı verilir ise, bu karar uygulanmak üzere mülki idare amirine intikal ettirilecek; mülki idare amirinin emriyle işyeri kolluk kuvvetlerince açılacak ve duruma ilişkin tutanaklar il müdürlüğüne ulaştırılacak ve müdürlükçe bu belgeler işyerinin dosyasında saklanacaktır.

Karara itiraz edilmemiş ise yahut itiraz reddedilmiş ise devamında işverenin bu karara gerekçe olan hususları gidermesi beklenmektedir. İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılacaktır.

Yönetmelikte üzerinde durulan bir diğer husus ise mühürlerin geçici olarak sökülmesi durumuna ilişkindir. Yönetmeliğin 9'uncu maddesi uyarınca işverenlerin, işin durdurulmasına sebep olan hususların giderilmesi için mühürlerin geçici olarak sökülmesi ile ilgili taleplerini dilekçeyle ilgili il müdürlüğüne iletmeleri gerekmektedir. Durdurma kararına sebep olan hususlar 7'nci maddenin birinci fıkrası kapsamında ise, hayati tehlikenin giderilmesi için alınması gereken tedbirler, bu tedbirlerin alınması için yapılacak çalışmanın koordinasyonu, alınması gerekli iş ekipmanları, yapılacak çalışmaların süresi ve çalıştırılacak çalışan sayısı ve benzeri bilgilerin yer aldığı, işverenin taahhüdü ile hazırlanan bir dosya dilekçe ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ortama aktarılmış hali il

müdürlüğüne sunulacaktır. İşverenin taahhüdü ve dilekçesi ıslak imzalı olmalıdır. Durdurma kararına sebep olan husus 7'nci maddenin ikinci fıkrası kapsamında ise işyerinde yapılacak risk değerlendirmesi hakkında iş ve işlemleri belirtir bilgilerin dosyaya eklenmesi zorunludur. Yine durdurma kararına sebep olan husus üretim zorlaması nedeniyle oluşan hayati tehlikenin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaları ilgilendiriyorsa bu durumda buna ilişkin bilgi ve belgelerin dosyaya eklenmesi gerekmektedir.

İlgili il müdürlüğü de işverenin talebini aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber İTKB gönderecektir. Eğer yukarıda anılan dosya ve bilgi/belgeler başvuruya eklenmemiş ise veya il müdürlüğünde bulunan işyeri dosyasında niteliği gereği sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işyerlerinde faaliyetin devamının veya işyerinin güvenliğinin sağlanmasına yönelik işlerin devamı hakkındaki tutanak yoksa yapılan başvuru işleme konulmayacak ve bu durumda müdürlükçe sahibine bilgi verilecektir.

İTKB, işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebini heyete intikal ettirecek, heyet, talebi dilekçe ve eklerinde sunulan bilgiler ışığında değerlendirecek ve kararını iki gün içerisinde verecektir. Heyet gerektiğinde işverenden ek bilgi de talep edilebilecektir.

Mühürlerin geçici olarak sökülmesi kararı verilmesi halinde karar, mülki idare amirine ve il müdürlüğüne bir yazı ekinde gönderilecektir. Mülki idare amiri, kararın kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde, belirtilen şartlarda ve süreyle çalışma yapılabilmesi için kolluk kuvvetleri marifetiyle mühürlerin geçici olarak sökülmesini ve durumu belirtir bir tutanak düzenlenmesini sağlayacak ve düzenlenen tutanağın bir nüshasını işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne ileticektir. Şayet mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebi uygun görülmemişse bu karar sadece işverene intikal ettirilmek üzere gerekçesi ile birlikte ilgili il müdürlüğüne bildirilecektir. Mülki idare amiri, mühürlerin geçici olarak söküldüğü süre sonunda işyerinin tekrar mühürlenmesini ve durdurma kararının uygulanmasına devam edilmesini kolluk kuvvetleri marifetiyle sağlayacaktır. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi durumu niteliği itibarıyla sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işyerlerinde faaliyetin devamının veya işyerinin güvenliğinin sağlanması esasında verilen işin durdurulmasına yönelik karara ilişkin ise bu durumda aktarılan hususlar doğrultusunda bir tutanak düzenlenmesi marifetiyle uygulanacaktır.

Durdurma kararının kaldırılması ise Yönetmeliğin 10'uncu maddesi hükümleri çerçevesinde yürütülecektir. Buna göre işin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işveren, öncelikle durdurma kararının kaldırılması için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunmalıdır. Bu talebe durdurmaya sebep hususları gidermeye yönelik yapılan çalışmaları, alınan veya revize edilen iş ekipmanlarına ait bilgi, belge ve yeterlilik sertifikalarını, tedbirlerin alındığı bölgelerin fotoğraflarını ve işyeri risk değerlendirmesini içeren bir dosya eklenecek ve aynı zamanda bu dosyanın elektronik ve benzeri ortama aktarılmış hali de il müdürlüğüne sunulacaktır.

İl müdürlüğü talebi aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber İTKB ileticektir. Eğer başvuru evrakında yukarıda belirtilen ve durdurmaya neden olan konu ile ilgili dosya ve belgeler bulunmuyor ise veya işyeri dosyasında niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamının veya işyerinin güvenliğinin sağlanması esasında verilen işin durdurulmasına yönelik karara ilişkin tutanak yoksa bu başvurular işleme konulmayacak ve bu durum müdürlükçe başvuru sahibine bildirilecektir.

Aynı işyeri için mühürlerin geçici olarak sökülmesi ve durdurma kararının kaldırılması taleplerinin aynı anda yapılması durumunda durdurma kararının kaldırılması talebi işleme konulmayacak ve durum başvuru sahibine müdürlükçe bildirilecektir. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebi ise Yönetmeliğin 9 uncu maddesinde belirtilen çerçevede sonuçlandırılacaktır.

İşverenin bildirim üzerine müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda, durdurma kararına neden olan hususların giderildiğinin belirtilmesi halinde, heyet tarafından gerekli inceleme yapılacak ve bildirim yapıldığı tarihten itibaren en geç 7 gün içerisinde karar verilecektir. Heyetin durdurmanın kaldırılmasına karar vermesi halinde karar, mülki idare amirine ve ilgili il müdürlüğüne bildirilecektir. Mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde kolluk kuvvetleri marifetiyle yerine getirtilmelidir.

Tersi durumda bir başka deyişle müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucunda durdurma kararına sebep olan hususların giderilmediğinin tespit edilmesi halinde ise durdurma kararının devamı yönünde alınan karar, ilgili raporla beraber işverene tebliğ edilmek ve işyeri dosyasında saklanmak üzere ilgili il müdürlüğüne iletilecektir.

Diğer taraftan işverenin, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödeme yükümlüğü de devam edecektir. Ancak işverenin işçilerin ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermesi de olanaklıdır.

Özel düzenlemeler bağlamında işin durdurulması askeri işyerleri, büyük endüstriyel kaza ihtimali olan işyerleri ve maden çalışanlarına zorunlu ferdi kaza sigortası yaptırmama ve radyasyon güvenliği hallerinde gündeme gelebilmektedir.

Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmeliğin 9'uncu maddesine göre askeri işyerlerinde işin durdurulması işlemleri İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik hükümlerine göre yürütülecektir. Ancak yetkili kurum Askeri İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olacak ve işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili askerî iş müfettişlerinden oluşturulacaktır.

Yönetmeliğin diğer askerî işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde işin durdurulması **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.** ile ilgili 10'uncu maddesine göre diğer askerî işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde işin durdurulması işlemleri İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik hükümlerine göre yürütülmesi esastır. Ancak, işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet üyelerinden biri iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili askerî iş müfettişleri arasından seçilecektir. Ayrıca heyet içerisinde yer alacak olan ÇSGB iş müfettişlerinin Millî Savunma Bakanlığınca verilmiş özel kimlik kartına sahip olmaları da istenmektedir.

Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmeliğin 23'üncü maddesi işyerlerinde işin durdurulması ile ilgili şartları ve yapılacak iş ve işlemleri kendi özel konusu içerisinde ayrıca hükme bağlamıştır.

Buna göre saha denetimlerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir hususun tespit edilmesi durumunda, ÇSGB tarafından kuruluştaki iş tamamen veya kısmen durdurulacaktır. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından Yönetmelik hükümlerine aykırılığın tespit edilmesi halinde, söz konusu aykırılığın giderilmesi için bir defaya mahsus olmak üzere ve bir yılı aşmamak kaydı ile süre verilebilir. Faaliyet; süre verilmemesi halinde derhal, süre verilmesi durumunda bu süre sonunda aykırılık düzeltilmez ise kısmen veya tamamen, süreli veya süresiz olarak durdurulur. Çevre ve insan sağlığı yönünden tehlike oluşturan faaliyetler söz konusu ise süre verilmeksizin durdurma işlemi gerçekleştirilir. Yine üst seviyeli bir kuruluşun güvenlik raporunun olmaması, incelenmek üzere gönderilmemesi veya yetersiz bulunması durumları da kuruluşun tamamında işin durdurulması için bir gerekçe olarak kabul edilmiştir.

Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Hakkında Karar adıyla yayımlanan 2015/7249 sayılı Bakanlar Kurulu kararında genel olarak 1'inci maddesiyle genel olarak yer altı ve yer üstü kömür madenciliği, kömürden gayri yer altı madenciliği faaliyetlerinde bulunan gerçek ve tüzel kişilere, söz konusu faaliyetlerin icrası esnasında meydana gelebilecek kazalar sonucu tesislerinde istihdam ettikleri, üretim ve üretim hazırlığı faaliyetinde bulunan personeli için "Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası (Sigorta)" yaptırma zorunluluğu getirilmiş olup, 2'nci maddeye göre faaliyette bulunmak için ilgili kamu kurumlarına yapılan ruhsat başvurularında sigorta poliçesi aranacaktır ve gerçek ve tüzel kişilerin sigorta poliçesi yaptırmadan veya yürürlükte bir sigorta poliçesi bulunmadan faaliyette bulunmaları, faaliyetlerine devam etmeleri olanaklı değildir.

Bunun için öncelikle sigorta şirketi tarafından asgari sigortalama şartlarının sağlanıp sağlanmadığı hakkında risk incelemesi yapılacaktır. Yapılacak risk incelemesi sonucunda poliçe talebinin ret edilmesi veya sigorta teminatının askıya alınması söz konusu olur ise sigorta şirketince yapılan bildirim üzerine poliçe konusu tesisteki faaliyet ilgisine göre sigorta poliçesi düzenlenene veya sigorta teminatının tekrar yürürlüğe alınmasına kadar ilgili kamu kurumlarınca durdurulacaktır. Sigorta

poliçesinin feshedildiği durumda 1'inci madde uyarınca faaliyette bulunan gerçek ve tüzel kişilere verilen faaliyet ruhsatı ilgili kamu kurumlarınca bir ayı geçmemek üzere belirlenecek sürede iptal edilecektir. Sigorta teminatının tekrar yürürlüğe alınması durumunda, mevzuatın aradığı diğer şartlar saklı kalmak kaydıyla, bu durumun bildirim üzerine ilgili kamu kurumlarınca faaliyetlerin devamına karar verilebilmesi mümkündür.

Radyasyon Güvenliği Yönetmeliğinin 6, 68 ve 75'inci maddelerinin radyasyon kaynağıyla çalışan işyerlerinde çalışmaların durdurulması ve gerektiğinde buna dair lisansın iptal edilmesine ilişkin hükümleri içerdği görülmektedir.

Buna göre Yönetmeliğin 67'nci maddesi uyarınca yapılan denetimlerin neticesinde 68'inci madde hükmüne göre Türkiye Atom Enerjisi Kurumunun (TAEK) denetim işlemlerini yürüten personel tarafından denetime ilişkin rapor düzenlenmesi gerekmektedir. Raporun değerlendirilmesi sonucunda, tespit edilen eksiklikler denetlenene yazılı olarak bildirilecek ve eksikliklerin giderilmesi için en fazla üç ay süre verilecektir. Belirlenen eksiklikler nedeniyle radyasyon güvenliğinin sağlanamadığı değerlendirilirse eksiklikler giderilene kadar radyasyon uygulaması geçici olarak durdurulacaktır. Tespit edilen hususların verilen sürede tamamlanması durumunda geçici durdurma kararı kaldırılacak, verilen sürede eksikliklerin giderilmemesi durumunda ise lisans iptal edilecektir. Yine raporun değerlendirilmesi sonucunda, radyasyon güvenliğinin sağlanamadığının ve bu durumun toplumun ve çevrenin radyasyondan korunmasını tehdit edebileceğinin değerlendirilmesi durumunda süre verilmeksizin lisansın iptali söz konusu olacaktır.

Yönetmeliğin aykırı davranışlar başlıklı 75'inci maddesi hükmüne göre lisansı olmadan faaliyet gösterdiği tespit edilen, lisanslama işlemlerini tamamlamayan veya denetimlerde tespit edilen eksikliklerini gidermeyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında TAEK, radyasyon uygulamasının durdurulması ve gerekli tedbirlerin alınması için mülki idare amirlerine, kanuni ya da idari soruşturmaya geçilmesi için ilgili makamlara veya Cumhuriyet Savcılığına ihbarda bulunacaktır. Yine Yönetmeliğin muafiyet sınırları içerisinde olduğu halde izin verilmeyen maddeler başlıklı 6'ncı madde hükmü uyarınca Yönetmeliğin 5'inci maddesindeki muafiyet sınırları içerisinde bulunsa bile, radyoaktif madde içeren oyuncaklar, kırtasiye malzemeleri, giysiler, kozmetikler, ev eşyaları ve benzeri malzemelerin ithali, ihracı, imali, bulundurulması, kullanılması ve depolanması yasak olup, aksi takdirde Yönetmeliğin yukarıda sözü edilen 75'inci maddesi hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

ALT İŞVEREN TAŞERON

Alt İşverenliğin Tescili ve Alt İşverenlik Sözleşmesi

4857 sayılı İş Yasası'nın 3'üncü maddesiyle alt işverenlik uygulamaları ile ilgili olarak bir tescil sistemi öngörülmüş, tescil işlemine koşul olarak gerektiğinde muvazaa olup olmadığının da tespitinin yapılması söz konusu edilmiş ve niyayet bu konuda bir yönetmeliğin çıkarılması hükme bağlanmıştır. Anılan yönetmelik Alt İşverenlik Yönetmeliği adı altında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Anılan Yönetmeliğin öngördüğü şartlarda genel bir ifadeyle, bir asıl işverenlik-alt işverenlik ilişkisi kurulduğunda bu işlemin işyerinin bağlı olduğu il Müdürlüğünce tescil edilerek, alt işverene bir dosya numarası verilmesi gerekmektedir. Hemen belirtmek gerekir ki alt işverence yapılacak tescil işlemi asıl işverenin dosyasına tabi olarak yapılmayacaktır. Yönetmeliğin 5/c maddesine göre yapılacak tescil işlemi yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirilecektir.

Bu tescil işleminin yapılabilmesi için öncelikle Yönetmeliğin 5'inci maddesine göre alt işverenin kendi işyeri için bildirim yapması gerekmektedir. Yine aynı maddeye göre bu bildirim işyeri bildirgesi aracılığıyla yapılacak ve Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde sıralanan belgeler bu bildirgeye eklenecektir. Bu belgeler tüzel kişiler için ticaret sicil gazetesi sureti, imza sirküleri, alt işverenlik sözleşmesi ve ekleridir.

Bu bildirim takiben Yönetmeliğin 7'nci maddesine göre il müdürlüğünce alt işverenin işyeri tescil edilerek kendisine sicil numarası verilecek, beyan edilen bilgilerin ve eklenmesi gereken belgelerin eksik veya gerçeğe aykırı olması halinde ise işyerinin tescili yapılmayacaktır.

Alt işverence bildirim yapılması dışında bazı kurum ve kuruluşların da bu yönde edindikleri bilgileri il müdürlüğüne aktarma yükümlülükleri bulunmaktadır. Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre SGK müfettişleri veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarınca işyerlerinde yapılan denetimlerde ya da ihale makamları, ruhsata tabi işlerde (maden arama ve işletme, inşaat, taş ocağı ve benzeri) ruhsatı veren merciler (valilikler, kaymakamlıklar, belediyeler), sosyal güvenlik il müdürlükleri, vergi daireleri de kendi mevzuatları açısından yaptıkları işlemler sırasında, işyerlerinin İş Yasasının 3'üncü maddesine göre ilgili il müdürlüğüne bildirimde bulunup bulunmadığını kontrol edecekler; bildirim yapmamış olan işyerlerinin unvan ve adreslerini ilgili il müdürlüğüne bir yazı ile en geç 15 gün içinde bildireceklerdir.

Bu düzenlemeler içinde özellikle alt işverenlik sözleşmesi üzerinde durmak gerekmektedir. Yönetmeliğin 9'uncu maddesine göre asıl işveren-alt işveren ilişkisini ortaya koyan sözleşme alt işverenlik sözleşmesidir ve yazılı olarak yapılması şart olup, Yönetmeliğin 10'uncu maddesinde belirtilen hususları içermek zorundadır.

Bu hususlar Yönetmeliğin 10'uncu maddesinde;

- Asıl işveren alt işverenin işyeri unvanı ve adresi,
- Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması halinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi,
- İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu,
- Alt işverene verilen işin ne olduğu,
- Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama,
- Taraflarca öngörülmuş ise işin başlama ve bitiş tarihleri,
- Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği,
- Yasanın 2'nci maddesinde yer alan; asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Yasadan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden, alt işverenle birlikte sorumlu olacağı,
- Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması halinde bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı,
- Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları,
- Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası şeklinde sayılmıştır.

Ayrıca yine aynı maddeye göre bir işyerinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilmesi halinde, alt işverenin uzmanlığını belgelemesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenecektir.

Burada da yukarıda sözü geçen 5838 sayılı Yasa ile 5510 sayılı Kanuna getirilen Ek 2'nci maddede yer alan kolaylığın uygulama alanı bulacağı ileri sürülebilse de, Yönetmelik hükmüyle özel düzenlemelere yer verilmiş olması nedeniyle, Yönetmelik hükümleri çerçevesinde davranılması gerekmektedir.

Alt İşverenlik Kavramı

Alt işverenlik, işyerlerinde maliyetlerin düşürülmesi, işin uzmanına yaptırılması vb amaçlarla ortaya çıkmaktadır ve Yasanın 2'nci maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki olarak tanımlanmıştır.

Alt işveren kavramı da Alt İşverenlik Yönetmeliğinde ilişkinin tanımına koşut bir şekilde bir işverenden, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek ve tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar ifadesiyle tanımlanmıştır.

Aradaki sorumluluk ise, asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Yasasından, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı hükme bağlanarak, müteselsil bir sorumluluk olarak benimsenmiştir. Buna göre işçi, İş Yasasından, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ve yerine getirilmeyen yükümlülükler veya ödenmeyen hakları ile ilgili olarak (ihbar ve kıdem tazminatları, yıllık izin, ücret, fazla çalışma ücreti vb.) doğrudan doğruya asıl işverene de başvurabilecektir.

Yukarıda aktarılan tanımdan hareketle, asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğu aşağıdaki hallerde ortaya çıkacaktır.

Alt işveren tarafından alınan iş;

1. İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı bir iş (yemekhane, güvenlik, temizlik, servis, inşaat, makinelerin kurulması ve bakımı vb.) olmalı veya
2. Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren (bilgisayar ve sair özellikli makinelerin kontrolü, bakımı, tamiri, kalite kontrolü, iş değerlemesi, performans değerlendirmesi, zaman etütlerinin hazırlanması ve uygulanması, büyük ölçekli inşaat işlerinde tünel inşaatlarının, elektrik tesisatının döşenmesinin, malzeme tedarikinin vb. başka başka işverenlere verilmesi, vb.) işler olmalıdır. Nitekim maddenin devamında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği açıkça hükme bağlanmıştır.

Bu iş için görevlendirilen işçiler sadece bu işyerinde alınmış olan işte çalıştırılmalıdır. Bu durumda örneğin, işyerinde çalışan işçileri getirip götürme işi bir başka işverene verilmiş ise ve bu işveren sadece bu iş için işçi istihdamına gitmiş ve bu işçileri sadece bu işte çalıştırıyor ise bir sorumluluk ilişkisinden bahsedilebilecek; tersi durumda zaten çalıştırmakta olduğu işçilerin bir kısmını bu işe yönlendirmesi yahut yeni işçi istihdamına gitmiş olsa dahi bu işçileri başka işyerlerinin servis işlerini de görmek üzere çalıştırması halinde, sorumluluk ilişkisinden söz edilemeyecektir.

Yerine getirilmeyen yükümlülük veya ödenmeyen hak, İş Yasasından, iş sözleşmesinden yahut alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmalıdır. Bu hüküm uyarınca yerine getirilmeyen yükümlülüğün veya ödenmeyen hakkın bu üç kaynakla ilgisi bulunmuyor ise asıl işverenin bir sorumluluğu doğmayacaktır.

Son olarak, Yasa metninde açıkça belirtilmemişse de, alt işveren uygulamasının doğal yapısı gereği ve doktrinde yahut yargı kararlarında kabul gören görüşe göre ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4/a maddesinde açıkça hükme bağlandığı üzere, bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için öncelikle işveren olmak, bir başka deyişle İş Yasası anlamında işçi çalıştırmak gerekmektedir. Buna göre bir işin yapılmasını bir başkasına devreden her gerçek veya tüzel kişi asıl işveren sıfatını taşımamaktadır. Asıl işveren sıfatının kazanılması için öncelikle asıl işveren olacak kişinin de işyerinde işçi çalıştırması, bir başka deyişle iş sözleşmesi ile eleman istihdam etmiş olması gerekmektedir. Dolayısıyla,

örneğin tamamen kamu hukukunun uygulandığı bir işyerinde, ki bu işyeri kavramını da İş Yasası uygulaması anlamında algılamak gerekmektedir, yine kamu hukuku kuralları çerçevesinde tamamen memurların çalıştığı bir işte, işin bir bölümünün veya yardımcı işlerin başka işverenlere yaptırılması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğmadığını kabul etmek gerekmektedir.

Yine belirli bir işin bir bölümünde veya asıl işe yardımcı işlerde iş almak kavramından hareketle, bir işin tamamının başka işverene yaptırılması (Uygulamada bu tür iş vermeye anahtar teslim iş denilmektedir) halinde yine asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmamaktadır. Dolayısıyla örneğin metro inşaatı, baraj inşaatı, yol inşaatı gibi büyük bir inşaat işinde ihale makamının, bir firmaya bu işi anahtar teslimi şeklinde vermesi durumunda, o firmanın işçilerine karşı bir sorumluluğu doğmamakta; ancak, ihale makamından anahtar teslimi iş alan firmanın bu işin örneğin elektrik tesisatının döşenmesi işini başka firmaya vermesi durumunda, diğer şartlar da gerçekleşmiş ise, bir sorumluluğunun doğması mümkün gözükmemektedir. Fakat bunun dışında asıl işin bir bölümünde iş alan alt işverenin Yönetmeliğin 11/4 maddesine göre üstlendiği işi bölerek bir başka işverene vermesi mümkün değildir.

Muvazaa

Yasa, asıl işveren-alt işveren uygulamasının gerçekten işin gereklerinden doğmasını sağlamak ve işçi haklarının kısıtlanmasına yönelik olarak muvazaalı bir biçimde kullanılmasını önlemek amacıyla bir takım hükümler öngörmüştür. Genel düzenleme uyarınca asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamayacak veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görecektir. Bunun dışında bu muvazaalı işlem nedeniyle asıl işveren ve alt işverene yahut vekillerine idari para cezası da öngörülmüştür.

Yukarıda sözü edilen muvazaanın tespiti ve sonrasındaki işlemler ise Yasanın 3'üncü maddesi ve Alt İşverenlik Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde yapılacaktır. Buna göre verilecek işin öncelikle asıl işe yardımcı bir iş olması veya asıl işin bir bölümü olmakla birlikte işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olması beklenecektir. Asıl İş Yönetmeliğin 3/c maddesinde mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş olarak tanımlanırken, yardımcı iş aynı maddenin (ğ) fıkrasında işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş olarak tanımlanmıştır.

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş ise Yönetmeliğin 11'inci maddesinde ifade edilmiştir. Buna göre bu türden işler, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren işlerdir.

Bu tanımlamalar ışığında bir işverenin, işyerinde yürütülen asıl işlere yardımcı işleri veya işletmenin veya işin gereği teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi halinde asıl işin bir bölümüne ait işleri alt işverene gördürmesi mümkün hale gelmektedir. Ancak sadece işin tanımı bu ilişkinin kurulabilmesi için yetmemekte, bunun dışında Yasa ve Yönetmelik hükümleriyle başkaca şartlar da aranmaktadır.

Bunlardan birincisi alınan işte sadece bu işte çalıştırılacak işçilerin istihdam edilmesidir. Bu husus gerek Yasa hükmünde gerekse Yönetmeliğin asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarını saydığı 4'üncü maddesinin c fıkrasında açıkça belirtilmiştir. Bir diğer şart ise yine Yasa ve Yönetmeliğin 4/d maddesi uyarınca alt işverenin daha önce o işyerinde çalışmış bir kimse olmaması şartıdır. Ancak bu şart Yasa hükmünden tam anlaşılmayan yönleriyle Yönetmelik hükmüyle açıklığa kavuşturularak yumuşatılmış, daha önce işyerinde çalışan kimsenin sonradan tüzel kişi veya adi ortaklık hissedarı olması halini asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi anlamında yasaklayıcı bir husus olmaktan çıkarmıştır. Bu itibarla bir işyerinde daha önce çalışmış bir kimsenin alt işveren olamaması ancak gerçek kişi olarak iş alması halinde söz konusu olacak, tüzel kişilik veya adi ortaklık içinde bu kişinin hissedar olması bu ilişkiyi etkilemeyecektir.

Yasa ve Yönetmelik hükümleriyle asıl işveren-alt işveren ilişkisini kurulabilme şartları bu şekilde belirlendikten sonra muvazaaya hususundan bu tanımlamalar doğrultusunda bir anlam çıkarmak gerekmektedir.

Yönetmeliğin 3/g maddesi uyarınca;

- işyerinde üretilen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,
- daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,
- asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,
- kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri içeren alt işverenlik sözleşmeleri muvazaalı kabul edilecektir.

Muvazaaya incelemesi ise Yönetmeliğin 12'nci maddesi uyarınca alt işverenlik sözleşmesinden veya ekli belgelerden hareketle Kanuna aykırılık veya muvazaaya kanaatini oluşturan delillerin bulunması halinde söz konusu belgelerin, ilgili il müdürlüğünce İş Teftiş Grup Başkanlığına bildirmesiyle başlayacaktır. Bu incelemeyi iş müfettişleri sürdürecektir, incelemede;

- alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerden olup olmadığı,
- alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,
- alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,
- alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,
- istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,
- alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,
- yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,
- yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı hususları göz önünde bulundurulacaktır.

Yapılan inceleme sonunda muvazaanın olduğu kanaati hasıl olmuş ise gerekçeli müfettiş raporu il müdürlüğünce işverene tebliğ edilecektir. Tebliğ tarihinden itibaren 30 işgünü içinde işverenlerin yetkili iş mahkemesine itiraz etmeleri mümkündür. İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılacaktır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verecektir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunlu kılınmıştır. Rapora 30 iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilecek ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacak; ayrıca asıl işveren ile alt işverene yahut vekillerine idari para cezası uygulanacaktır.

Asıl İşveren Yükümlülükleri

4857 sayılı İş Yasası'nda belirtilen genel yükümlülük halinin dışında alt işverenlikle ilgili olarak başkaca yükümlülüklerle de yer verilmiştir.

Bunlardan birincisi Yasanın 36'ncı maddesinde alt işveren işçilerinin ücretleriyle ilgili asıl işverene getirilen yükümlülüktür. Buna göre işverenlerin, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etme ve

varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırma yükümlülükleri bulunmaktadır.

Bunun gibi bir diğer özel düzenleme yıllık izinle ilgilendirilmiştir. Yasanın 56'ncı maddesine göre alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanmalıdır. Bir başka deyişle işçinin devam eden kıdeminin alt işverenlerin değişmesiyle kesilmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır. Böyle bir durumda konunun takibine ilişkin yükümlülük ise asıl işverene aittir. Buna asıl işverenlerin alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmeleri ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamaları gerekmektedir. Alt işveren ise yıllık izin defteri gibi tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlü kılınmıştır.

Kamu Kurum ve Kuruluşunda Kadroya Alma Yasağı

Yasanın 2'nci maddesine göre kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

- Kamu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,
- Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya hak kazanamayacaklardır.

Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbi olacaklardır. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanacak, hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

- İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,
- Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması yönünde hükümler konulamayacaktır.

Kamu Kurum ve Kuruluşunca Kıdem Tazminatı Ödenmesi

Üçüncü bir başlık kamu işyerlerinde iş alan alt işverenlerin işçilerinin kıdem tazminatlarına ilişkindir ve Yasanın 112'nci maddesinde yer almaktadır. Bu düzenleme ile belli hallerde kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kimi alt işveren işçilerinin kıdem tazminatına esas hizmet sürelerinin hesabı ve kıdem tazminatlarının ödenmesine ilişkin hususlar belirlenmiştir. Ayrıca bu konuda anılan madde hükmüne dayanılarak Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yapılan düzenleme uyarınca bu madde hükmü, 4734 sayılı Kamu İhale Yasası'nın 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında iş alan alt işverenlerin işçilerini kapsamaktadır. Bir başka deyişle ihale kapsamında yürütülen iş personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı türünden olmalıdır.

Hükmün devamında ise bu kapsama göre belirlenen işçilerin kıdem tazminatlarına esas sürenin hesabının sınırları çizilmiştir. Buna göre kıdem tazminatına esas süre hesaplanırken alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunacaktır (Yönetmelik madde 5).

Bir diğer halde eğer işçi, aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış ise işçiye yukarıda belirtilen 62'nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından ödemede bulunulacaktır (Yönetmelik madde 6).

Üçüncü bir durumda; alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermediği gibi, alt işveren tarafından 4734 sayılı Yasa kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam olunan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatı ise işçinin yazılı talebi hâlinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenecektir. Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması hâlinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklı tutulmuştur (Yönetmelik madde 7).

Madde düzenlemelerinden hareketle farklı kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi hâlinde, kıdem tazminatı ödemesini gerçekleştiren son kamu kurum veya kuruluşunca, ödenen kıdem tazminatı tutarının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil etmesi gerekmektedir. Ancak, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında bu düzenlemeye göre bir tahsil işlemi yapılmayacaktır.

Kıdem tazminatı tutarı, 4734 sayılı Kanunun ek 8'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında belirtilen işyerlerinde kıdem tazminatı ile ilgili açılacak bütçe tertibinden, (b) bendi kapsamında belirtilen işyerlerinde ise hizmet alımı gider kaleminden, ödeneğin yetip yetmediğine bakılmaksızın ödenecektir.

Bunun için Yönetmeliğin 9'uncu maddesi uyarınca işçinin ya da ölümü halinde kanuni mirasçılarının ilgili kamu kurum veya kuruluşuna banka hesap veya IBAN numarasıyla birlikte yazılı bir şekilde başvurması gerekmektedir. Bu başvuruya çalıştığı kamu kurum ve kuruluşlarının listesi ile iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin olarak alt işverenden alınacak belge eklenecektir. Alt işverenin belgeyi düzenlememesi halinde SGK kayıtları esas alınacaktır. Ayrıca bir uyuşmazlık çıkması halinde mahkemece verilecek karara göre işlem yürütülecektir.

Yönetmeliğin 10'uncu maddesi uyarınca ödeme belgesine yazılı talep, harcama talimatı, hizmet cetveli ve kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin belge eklenecek; işçinin alt işverenden aldığı ve iş sözleşmesinin fesih nedenini gösterir belge kamu kurum veya kuruluşunda muhafaza edilecektir.

Hizmet cetveli, Yönetmeliğin 3'üncü maddesi hükmüne göre kıdem tazminatı talebinde bulunan işçilerin çalıştığı kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet sürelerini gösteren ve örneği Yönetmeliğin ekinde sunulan bir belgedir. Yönetmeliğin 12'nci maddesine göre kamu kurum veya kuruluşları, 4734 sayılı Kanunun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan her bir ihale için, ihale dokümanı ve ihale sözleşmesi ile birlikte bu ihale kapsamında çalışan her bir işçinin nüfus bilgilerini, işe başlama ve işten ayrılma tarihlerini ve nedenini, çalışma sürelerini, ücret ve diğer mali haklarını, yıllık izin kullanımına dair bilgilerini ve sigorta kayıtlarını içeren bir özlük dosyası oluşturmak zorundadırlar. Kıdem tazminatı talebinde bulunan işçinin hizmet cetveli, ihale dokümanı ve ihale sözleşmesi ile özlük dosyası esas alınarak düzenlenecektir.

Ayrıca kıdem tazminatı ödemelerinde Yönetmeliğin 13'üncü maddesinde hüküm altına alınan hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Buna göre;

- Kıdem tazminatının hesabında, daha önce kıdem tazminatı ödenmiş süreler dikkate alınmayacak; aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmeyecektir.
- Yönetmeliğin 5'inci ve 6'ncı maddelerine göre yapılacak kıdem tazminatı ödemesinde, işçinin almakta olduğu en son ücreti ile ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün iş sözleşmesi ve kanundan doğan menfaatler de esas alınacaktır.
- Yönetmeliğin 7'nci maddesine göre yapılacak kıdem tazminatı ödemesinde, işçinin son çalıştığı kamu kurum veya kuruluşundaki en son ücretinin asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı esas alınacaktır. Ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması halinde, işçinin aradaki farkı işvereninden talep hakkı saklı tutulmuştur.

Yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanununun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan mülga 1475 sayılı Kanunun yürürlükte olan 14'üncü maddesi hükümleri uygulanacaktır

Eki için tıklayınız

Hizmet Alımı İşlerinde Kamu Kurum ve Kuruluşunca Kıdem Tazminatı Ödenmesine Esas Hizmet Cetveli Örneği

HİZMET CETVELİ	
KİŞİ BİLGİLERİ	
Adı Soyadı	
T.C. Kimlik No.	
Doğum Tarihi ve Yeri	
Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yer	
Baba Adı	
İşçinin Sigorta Sicil No.	
İŞYERİ BİLGİLERİ	
İşyeri Unvanı	
İşyeri Adresi	
İhale Konusu İş	
İhale Kayıt No.	
İhale konusu İşin İşyeri Tescil No.	
İşçinin İşe Başladığı Tarih	
İşçinin İşten Ayrıldığı Tarih	
İşçinin İşten Ayrılma Nedeni	
Kıdem Tazminatı Ödenip Ödenmediği	
Kıdem Tazminatı Ödenmişse Tarih Aralığı	
Kıdem Tazminatı Ödenmişse Miktarı	
İşçinin Son Aylık Brüt Giydirilmiş	

Ücreti	
/.../201.. Onaylayanın Adı Soyadı Ünvanı İmza Müdür

Ücretlerin Ödendiğinin Kontrol Edilmesi

Yasanın 36'ncı maddesi uyarınca genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar ile asıl işverenlerin müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrol etmesi ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden keserek ödemeleri gerekmektedir. Fakat ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmeyecektir.

Bu işlemin gerçekleştirilmesi için öncelikle hakediş ödeneceğinin ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulması lazımdır.

Ayrıca yine maddede yer alan düzenleme uyarınca madde hükmünden etkilenecek olan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade edecektir.

Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesi

6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Yasanın 10 uncu maddesiyle 4734 sayılı Kamu İhale Yasasının 62 nci maddesi ve Yasanın 13 üncü maddesiyle 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Yasasının 8 inci maddesinde değişikliklere gidilerek yahut yeni düzenlemeler getirilerek personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan fiyat farklarının ödenmesi olanaklı kılınmıştır. Yine öngörülen değişikliklerde bu konuda özel bir düzenleme yapılması istenmiş; söz konusu düzenleme Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinde Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik adıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu düzenlemeler ihale ile iş alan alt işverenlerin bir toplu iş sözleşmesine taraf olması halinde bu durumun yarattığı maliyet artışına çözüm getirmektedir.

Yukarıda zikredilen Yönetmeliğin 1 inci maddesine göre, Yönetmelik hükümleri 4734 sayılı Kamu İhale Yasasının 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlere ait sözleşmelere ilişkin olarak 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca yapılan toplu iş sözleşmeleri sonucunda, alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin işçiliğe bağlı giderlerinde (Yönetmeliğin 3/1/a bendinde işçiye verilen ücret ve sosyal haklar ile sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca işveren tarafından karşılanması gereken primler toplamı olarak tanımlanmıştır) oluşan artışın fiyat farkı olarak ödenmesini düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır.

Bu hüküm aynı zamanda düzenlemenin kapsamını da belirlemektedir. Buna göre düzenlemeler; bir kamu idaresince 4734 sayılı Yasanın 62/1/e bendi uyarınca ihale edilen bir işte; eğer bu işte 4735 sayılı Yasanın 8/3 fıkrasına göre bir toplu iş sözleşmesi akdedilir de, bu nedenle işi yürüten alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin işçiliğe bağlı giderlerinde bir fiyat farkı olursa, yaşanan bu olguyu kapsamaktadır.

Buradan hareketle ve Yönetmelik hükümleri incelendiğinde yapılacak olan ödemenin şartları da ortaya çıkmaktadır. Bu şartlar belli bir ihalenin, alt işverenin, toplu iş sözleşmesinin varlığı ve fiyat farkının oluşmasıdır.

Aktarıldığı üzere oluşacak fiyat farkının ödenmesinin söz konusu olması için öncelikle 4734 ve 4735 sayılı Yasalarda düzenlenen şartlarda bir ihalenin varlığı gerekmektedir. Bu nedenle düzenlemeler kamu ihaleleri için söz konusu olup, özel sektörü kapsamamaktadır.

Ayrıca ihalenin varlığı yetmemekte bu ihalenin 4734 sayılı Yasanın 62/1/e bendinde belirtilen türden bir ihale olması gerekmektedir. Anılan düzenlemede 4734 sayılı Yasa kapsamında yapılacak bir ihalede ki bu ihale Yasada tanımlanan hizmetlerden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları anlamındadır, ihalelerin taşınması gereken hususlar düzenlenmiştir.

Buna göre oluşacak fiyat farkının ödenebilmesi için öncelikle bir kamu idaresince danışmanlık hizmetleri hariç olmak üzere, istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması durumunda, 4857 sayılı İş Yasasında şartları belirlendiği üzere muvazaa niteliklerini taşımayan bir ihale ile iş alan ve işçilerini bu işte çalıştıran bir alt işverenin varlığı gerekmektedir.

Öngörülen düzenlemeler ihale yapıldığı sırada var olmayan ancak daha sonra imzalanacak bir toplu iş sözleşmesiyle ortaya çıkabilecek fiyat farklarının karşılanmasını konu aldığından belli bir ihale ile iş alan alt işverenin varlığı yetmemekte aynı zamanda bu alt işverenin bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olması zorunluluğu da doğmaktadır. Ancak öngörülen düzenlemeler uyarınca fiyat farkının ödenmesi her şartta imzalanmış olan herhangi bir toplu iş sözleşmesini kapsamayacak ancak belli şartları taşıyan bir toplu iş sözleşmesini kapsayacaktır.

Bu şartlar genel hatlarıyla 4735 sayılı Yasanın 8/3 ve Yönetmeliğin 4/1 fıkralarında açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre 4734 sayılı Yasanın yukarıda aktarıldığı şekliyle, 62/1/e bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 4857 sayılı İş Yasasının 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran 4735 sayılı Yasa kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmelerinin alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası hükümlerine göre yürütülmesi ve sonuçlandırılması gerekmektedir. Ayrıca Yönetmeliğin 4/1 fıkrası uyarınca kamu işveren sendikalarınca yürütülen toplu iş sözleşmeleri için bir uyumsuzluk söz konusu olduğunda bu uyumsuzluğun 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılması halinde de fiyat farkı ödenmesi söz konusudur.

Ayrıca kamu işveren sendikalarının yetkilendirilmelerine rağmen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetki belgesinin verildiği tarih itibarıyla ihale sözleşmesinin bitimine bir yıldan az süre kaldığı gerekçesiyle kamu işveren sendikaları tarafından yürütülmeyen ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödenecektir.

Ancak bu şekilde bir başka deyişle toplu iş sözleşmesinin merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikası tarafından bu düzenlemelere göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan (Sosyal hak kavramı, Yönetmeliğin 3/1/e bendinde Asıl ücretin dışında kalan ve işçilik ile bağlantılı olarak ödenmesi gereken her türlü aynı veya nakdi hakları olarak tanımlanmıştır) kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenebilecektir. Ters durumda bir başka deyişle merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu bir kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenmeyecektir.

Bu düzenlemeden hareketle, alt işverenin kendi başına toplu iş sözleşmesine dair toplu görüşmelere katılması ve sonuçlandırması yahut faaliyet gösterdiği işkolunda kurulu ve kamu işveren sendikası olmayan bir sendikaya üye olarak toplu iş sözleşmesi tarafı olması yahut böyle bir sendikayı yetkilendirmesi veya yetkilendirdiği sendikanın bir kamu sendikası olmasına rağmen bu kamu işveren sendikasının merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi olmaması durumunda öngörülen düzenlemeler uygulama alanı bulamayacaktır.

Ayrıca yine aynı Yasa maddesi ve Yönetmeliğin 4/3 fıkrasına göre tüm bu sürecin işletilmesi temelde alt işverenin kamu işveren sendikasını yetkilendirmesine bağlanmıştır. Ayrıca bir üyelik şartı öngörülmemiştir.

Madde hükmüne göre yetkilendirmenin şekli ve içeriğine ilişkin hususlar Maliye Bakanlığının uygun görüşünün alınması kaydıyla, kamu işveren sendikalarınınca müştereken belirlenecektir

Dolayısıyla alt işveren bu şekil bir yetkilendirme yapmamış ise kamu işveren sendikalarının kendiliğinden hareket ederek alt işvereni temsil etmesi olanaklı değildir. Yönetmeliğin 4/3 fıkrası uyarınca yetkilendirme yapılması durumunda bu yetkilendirmenin 6356 sayılı Yasanın 44 üncü maddesine göre verilen yetki belgesinin alt işverene tebliği tarihinden itibaren on gün içerisinde yapılması zorunludur. Bu süre içinde yetkilendirme yapılmadığı takdirde toplu iş sözleşmesi kamu işveren sendikasınınca yürütülmeyecek ve sonuçlandırılmayacaktır. Kamu işveren sendikasının yetkilendirildiğine dair belgenin bir suretinin aynı süre içerisinde alt işveren tarafından yetkili işçi sendikasına gönderilmesi gerekmektedir. Düzenlemelerden hareketle yetkilendirme belgesinin yazılı yapılması gerektiği anlaşılmaktadır; yazılı yetkilendirmenin bir geçerlik şartı olduğu kabul edilmelidir.

Alt işverenin öngörülen nitelikte bir sendikayı yetkilendirmesi durumunda Yönetmeliğin 6 ncı maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesiyle ilgili olarak kamu işveren sendikası tarafından istenilen her türlü bilgi ve belgeyi zamanında kamu işveren sendikasına vermek zorundadır. Yine aynı madde hükmünün verdiği yetkiyle kamu işveren sendikası gerek duyulması halinde kamu kurum ve kuruluşundan ihale sözleşmesi ile ilgili bilgi ve belgeyi isteyebilecektir.

Öte taraftan bu Yasa hükmüyle ve Yönetmeliğin 4/4 fıkrasında da zikredildiği üzere, 4857 sayılı İş Yasasının 2 nci maddesinde asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçilik alacakları konusunda benimsenen birlikte sorumluluk ilkesine bir istisna getirildiği görülmektedir. Buna göre şayet yukarıda açıklanan yetkilendirme sonrasında belli şekilde yürütülen ve sonuçlandırılan bir toplu iş sözleşmesi olmadıkça 4857 sayılı Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemeyecek ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemeyecektir. Bir başka deyişle alt işveren eğer ki bu şartlara uymadan bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olursa işçilik giderleri ile ilgili oluşacak fiyat farkından tek başına sorumlu olacaktır. Bu düzenlemeyle alt işverenler öngörülen düzenleme bağlamında hareket etmeye zorlanmış olmaktadır.

Yine bu mealde Yönetmeliğin 4/9 fıkrası uyarınca toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yürürlük süresi içinde alt işveren ile yetkili işçi sendikası arasında ücret ve sosyal haklarda artış öngören herhangi bir anlaşma yapılması halinde, bu artışlardan kaynaklanan fiyat farkının da kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenmeyeceği belirtilmelidir.

Ayrıca özellikle Yönetmeliğin 4 üncü maddesi hükümleriyle esasen 6356 sayılı Yasa ve bağlı mevzuat uyarınca düzenlenen toplu iş sözleşmesi imzalanması prosedürü ve toplu iş sözleşmesinin şekli unsurlarına ilişkin bir takım değişik veya istisnai düzenlemelerin de getirildiği görülmektedir. Buna göre;

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılacak yetki tespit işlemlerinde, 4734 sayılı Kanununun 62/1/e bendi uyarınca ihale edilen işlerde iş alan alt işverenin; aynı ihale sözleşmesi kapsamında tek bir işyerinin bulunması halinde işyeri düzeyinde, birden fazla işyerinin bulunması halinde işletme düzeyinde yetki belgesi verilecektir. Birden çok işkolunda işyerinin bulunması halinde ise her bir işyerinin/işyerlerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir. İşçi sendikasınınca yapılacak yetki tespit başvurusuna ihale sözleşmesini yürüten idareden temin edilecek sözleşme konusu işin 4734 sayılı Yasanın 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında olduğu ile alt işverenin unvanını, işin niteliğini, sözleşme kapsamındaki işyeri/işyerlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu sicil numarası/numaralarını, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecek diğer bilgileri ihtiva eden resmi yazının eklenmesi gerekmektedir. Ayrıca aynı hükümle ihale sözleşmesinin yürüten kamu kurum ve kuruluşunun, talep tarihinden itibaren geç on gün içinde bu bilgileri işçi sendikasına vermekle zorunlu kılındığı da belirtilmelidir (Yönetmelik 4/2. fıkra).
- Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yetkili işçi sendikası ile alt işveren adına yetkilendirilen kamu işveren sendikası arasında yürütülecektir (Yönetmelik 4/5. fıkra).
- Yetkilendirilen kamu işveren sendikası; toplu iş sözleşmesi görüşmeleri gereği her türlü yazışmayı yapmaya, cevaplandırmaya, tutanakları düzenlemeye ve toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili kılınmıştır (Yönetmelik 4/6. fıkra).
- 6356 sayılı Yasa hükümlerine uygun olmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin süresi ihale sözleşmesinin süresini geçmeyecektir (Yönetmelik 4/7. fıkra).

- Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından itibaren altı iş günü içinde toplu iş sözleşmesinin onaylı sureti kamu işveren sendikası tarafından ilgili kamu kurum ve kuruluşu ile alt işverene gönderilecektir ve toplu iş sözleşmesinin yürütülmesine ilişkin işveren tarafına ait giderler alt işverence karşılanacaktır (Yönetmelik 4/8. fıkra).
- Asıl işveren durumundaki kamu kurum ve kuruluşunun başka bir kamu kurum ve kuruluşuna devredilmesi, başka bir kamu kurum ve kuruluşuyla birleşmesi veya 4735 sayılı Yasa hükümlerine göre sözleşmenin devredilmesi hallerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi kesintiye uğramaksızın aynen devam edecektir (Yönetmelik 4/10. fıkra).

Belirtilmeye çalışılan düzenlemeler uyarınca belli şartlarda ihale ile iş alan ve işçilerini o işte çalıştıran alt işverenin öngörülen şekli zorunluluklara uyararak bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olması durumunda bu toplu iş sözleşmesiyle alt işveren işçilerinin ücret ve sosyal haklarında bir artış meydana gelmelidir. Aksi durumda fiyat farkının ödenmesi söz konusu olmayacaktır.

Böyle bir durumda; bir başka deyişle Yönetmeliğin 5/1 fıkrası uyarınca alt işveren işçilerinin ücret ve sosyal haklarında, toplu iş sözleşmesine bağlı olarak meydana gelecek artış sebebiyle her bir işçiye alt işveren tarafından yapılacak ilave ödeme neticesinde işçiliğe bağlı giderlerde oluşacak artışlar, kamu kurum ve kuruluşlarınca fiyat farkı olarak alt işverene ilgili kamu kurum ve kuruluşunun bütçesinden (Yönetmelik 5/4. Fıkra) ödenmesi gerekmektedir.

Bunun dışında Yönetmelik kapsamı dahilinde yapılacak ödemelerde idarelerce başka bir takım esaslara da uyulması gerekmektedir. Buna göre, Yönetmeliğin 5/2 fıkrasına göre ödemeler yapılırken aynı nitelikteki sosyal hakların söz konusu olması durumunda bu hakların bedellerinin tespitinde Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmelik (04.03.2009 tarih ve 27159 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır) hükümleri dikkate alınacak olup, Yönetmelik 5/5 fıkra uyarınca Yönetmelik hükümleri kapsamında fiyat farkı ödenmesi, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Hizmet Alımlarında Uygulanacak Fiyat Farkına İlişkin Esaslar (27.06.2013 tarih ve 2013/5215 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe onulmuş olup, 31.08.2013 tarih ve 28751 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır) kapsamında fiyat farkı ödenmesine engel teşkil etmeyecektir. Yine Yönetmelik 5/3 fıkra gereği Yönetmelik hükümleri çerçevesinde fiyat farkının ödenmesi ile ilgili ödeme evrakına bağlanacak belgeler, kamu kurum ve kuruluşlarının tabi olduğu mevzuata göre belirlenecektir.

Alt İşverenlik Uygulamalarında İş Sağlığı ve Güvenliği

Alt işverenlik uygulamaları ile ilgili değinilmesi gereken bir diğer husus 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve bağlı mevzuat uyarınca getirilen ve özellikle alt işverenlere yahut alt işveren asıl işveren ilişkilerine bağlanan özel durumlardır.

Öncelikle 6331 sayılı Yasanın genel manada alt işverenleri asıl işverenlerden ayırmadığı söylenmelidir. Buna göre Yasada herhangi bir işveren için öngörülen yükümlülükler aynen alt işverenler için de geçerli olacaktır.

Fakat bazı hallerde özel bir takım düzenlemeler de öngörülmüştür. Bunlardan ilki İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 15'inci maddesinde yer almaktadır. Madde hükmüne göre asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılırken öncelikle her alt işverenin yürüttükleri işlerle ilgili olarak, Yönetmelik hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapması veya yaptırması gerekmektedir. Bu bağlamda alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanacaktır. Yine bu kapsamda asıl işverenlerin, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetlemesi ve bu konudaki çalışmaları koordine etmesi gerekmektedir. Son olarak risk değerlendirmesi yapıldığında alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene vermeleri zorunludur. Asıl işveren; alt işverenlere ait risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izleyecek, denetleyecek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacaktır.

Bu gibi bir başka özel düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 22/2 maddesi ile bu madde ve 30'uncu madde uyarınca çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 4/2

maddesi birlikte ele alındığında görülmektedir. Buna göre 6 aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

- Asıl işveren alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kuracaktır. Bu halde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi ve kurullarca alınan kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacaktır.
- Bir işyerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise bu durumda kurul asıl işverence kurulacaktır. Kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan alt işverenin, kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci ataması gerekmektedir.
- Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise işyerinde kurul bu kez alt işverence oluşturulacaktır. Bu durumda ise asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır.
- Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ve toplam çalışan sayısı elliden fazla bulunduğu durumlarda ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturacaktır. Kurulun oluşumunda üyeler kurulun oluşumunu düzenleyen Yönetmeliğin 6'ncı maddesine göre her iki işverenin ortak kararı ile atanacaklardır.

Bir diğer düzenleme Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5'inci maddesinin 3 numaralı bendinde yer almıştır. Buna göre asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverence birlikte sorumlu olacaktır.

Bu bağlamda değinilebilecek bir diğer düzenleme İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 5'inci maddesinin g bendinde bulunmaktadır. Anılan hüküm uyarınca işyerlerinde varsa alt işveren çalışanlarının acil durumlar hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

İş İlişkisi Kavramı

İş sözleşmesinin yapılması ve işçinin çalıştırılması temelde iş sözleşmesinin de dayandığı bir iş ilişkisi üzerine kurulmaktadır. Genel olarak, kişinin kendisine yarar sağladığı ve ekonomik bir değer taşıyan her çeşit faaliyet iş kavramı içinde kabul edilebilir. İş hukuku içinde ise iş, yapıldığında bir yönüyle işverene ve bir yönüyle de işçiye ekonomik bir yarar sağlayan faaliyettir. O halde temelde bir iş ilişkisinin bulunmadığı durumlarda iş sözleşmesinin yapılması ve buna bağlı işlemlerin yerine getirilmesi söz konusu edilemeyecektir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 2'nci maddesinde iş ilişkisi; işçi ile işveren arasında kurulan ilişki olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle İş Yasasında yer alan iş kavramının bedeni veya akli bir faaliyet olmasının veya kamu yararına olmasının bir önemi bulunmamakta; iş ile işveren arasında kurulması yeterli görülmektedir. Son olarak konumuz anlamında, iş ancak iş sözleşmesinden kaynaklanıyorsa bir anlam taşıyacaktır. Buna göre işin yapılması serbest irade ile kurulan iş sözleşmesinden değil de bir zorunluluk esasına dayanıyorsa; örneğin ceza evlerinde olduğu üzere, yahut aile ekonomisi içinde gerçekleştiriliyorsa iş hukuku anlamında iş söz konusu olamayacaktır.

İşçi İşveren İşveren Vekili Tanımları

İş sözleşmesinin taraflarını işçi ve işveren oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Yasası'nın 2'nci maddesine göre işçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi; işveren ise işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. Buna göre işçi ve işverenden söz edebilmek için öncelikle aradaki ilişkinin, yukarıda anlatıldığı üzere, iş ilişkisi olması ve iş sözleşmesine dayanması gerekmektedir. Bu nedenle iş sözleşmesine dayanmayan bir ilişkide; örneğin çıraklık sözleşmesinde veya eser sözleşmesinde olduğu gibi, çalışanın işçi, çalıştırının ise işveren olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Yine tanımdan hareketle işçi tarafının mutlaka gerçek kişi olması gerekirken, işveren tarafının gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluş olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Buna göre gerçek kişiler yanında şirketlerin, kooperatiflerin, meslek odalarının, sendikaların ve üst örgütlenmelerinin, bakanlıkların, kamu kuruluşlarının vb. da işveren sıfatını taşımaları mümkündür.

İş sözleşmesinin tarafları ile ilgili olarak söz edilmesi gereken bir diğer konu da iş sözleşmesi yapma ehliyeti ile ilgilidir. Gerçek kişi bir işçi veya işverenin medeni hakları kullanmaya ehil olması; mümeyyiz olması, reşit olması ve kısıtlı olmaması, iş sözleşmesi yapması için yeterli olacaktır. İşverenin tüzel kişi olması halinde ise tüzel kişiliğin öngörülen şekilde tescili veya kamu kuruluşları için kuruluş yasasının uygulanmaya başlanması işveren sıfatını yüklenmek için yeterli görülmektedir.

Bu iki esaslı kavramın yanında özellikle işveren kavramı ile ilgili görülen ve Yasada bilhassa sorumlulukların belirlenmesi anlamında önem taşıyan, işveren vekili kavramına da değinilmesi gerekmektedir.

İşveren vekili Yasanın tanımına göre, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerdir. Bu tanımdan hareketle İş Yasasına göre mutlak anlamda işveren vekilinin işin, işyerinin ve işletmenin tamamını yönetmesi gerekmekte; işveren adına hareket etmesi ve yönetimde görev alması yeterli görülmektedir. Özellikle uygulama açısından ve İş Yasası anlamında gerçek veya tüzel kişiliği yöneten kişilerden alınan vekaletlerle işveren vekili sıfatının kazanılmadığının; aynı zamanda işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde de görev almak gerekliliğinin üstünde durulmalıdır. Buna göre işyerinin yönetiminde görev almadığı halde işvereni temsil edebilen örneğin bir avukatın yahut serbest muhasebeci veya serbest muhasebeci ve mali müşavirin işveren vekili sıfatını taşıması mümkün gözükmemektedir. Buna göre, işveren adına hareket etse de işin yürütümünden doğrudan doğruya haberi ve bilgisi olmayan bir kişinin, İş Yasasında tanımlanan ve öngörülen yükümlülükler ile ilgili bilgisinin, ilgisinin ve sorumluluğunun kapsamını belirlemek ve buradan hareketle bu sorumlulukları ve yükümlülükleri işveren ile ilişkilendirmek zorlaşmaktadır.

İşveren vekili kavramının önemi ise tanımı takip eden ve sorumlulukları belirleyen hükümlerden doğmaktadır. Buna göre, işveren vekillerinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlüklerinden doğrudan işveren sorumlu olmaktadır. Dolayısıyla işverenin, yerine getirilmeyen bir yükümlülük ile ilgili olarak, sırf bu yanlışlığın yahut kastın işveren vekilinin şahsi tutumundan kaynaklandığını ileri sürerek, sorumluluktan yahut şartları uygun ise cezadan kurtulmasının önü kesilmektedir.

Yasanın ifadesiyle işveren vekillerinin bir yönü ile işveren diğer yönü ile işçi oldukları ortaya çıkmaktadır. Yasanın 2'nci maddesindeki ifadeden hareketle; İş Yasasında işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı, işveren vekillerinin bir yönü ile işveren; işveren vekilliği sıfatının işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağı da onların diğer yönleriyle işçi olduklarını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, bariz olarak tüzel kişi işverenlerde ortaya çıktığı üzere, işveren vekilleri, işçilere karşı işveren; işverene göre işçi sıfatını aynı anda taşımakta; her iki sıfatın da gereklerini yerine getirmek durumunda kalmakta ve aynı zamanda her iki sıfatın imtiyazlarından faydalanmaktadırlar.

İstisnalar

İş Yasasına göre işçiler hakkında işlem yapmadan önce işyerinin veya çalışanın 4857 sayılı İş Yasası'nın kapsamına girip girmediğine bakmak gerekecektir. Zira, Yasa kapsamı dışında tutulan ve iş sözleşmesi ile çalışan kimseler hakkında Borçlar Yasası'na göre işlem yapmak gerekmektedir. İş Yasası hükümleri değerlendirildiğinde istisnaların pek çok halde olabileceği görülmektedir. Birinci durumda İş Yasasının istisnaları düzenlediği 4'üncü maddesi, diğer durumda ise sürekli-süreksiz iş ayrımı önem taşımaktadır. Üçüncü bir durum ise 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Yasası'ndan kaynaklanmaktadır.

Buna göre, 4857 sayılı Yasanın 4'üncü maddesi uyarınca;

- Deniz ve hava taşıma işlerinde, (Ancak;
 1. Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile
 2. Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler Yasa kapsamındadır.)

- 50'den az işçi çalıştıran (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerde, (Bir tarım işyerinde 50'den az sayıda işçi çalıştırılırsa da İş Yasası'nın 113'üncü maddesine göre, bu işçiler hakkında İş Yasası'nın 'Ücret' başlıklı 32'nci maddesi, 'Ücretin Saklı Kısmı' başlıklı 35'inci maddesi, 'Ücret Hesap Pusulası' başlıklı 37'nci maddesi ve 'Ücret Kesme Cezası' başlıklı 38'inci maddesi hükümleri ilgili ceza maddeleriyle birlikte uygulanacaktır. (Ancak;
 1. İşyerine çalışan işçi sayısının 51 ve daha fazla olması halinde,
 2. Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler hakkında,
 3. Tarım işletmelerinde yapılan yapı işlerinde,
 4. Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işlerinde,
 5. Deniz İş Yasası kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su üreticileri ile ilgili işler hakkında Yasa hükümleri uygulanacaktır.)
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- Çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Yasası'nın 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde – Söz konusu ifade, 7.6.2005 tarihinde kabul edilen 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu olarak değişmiş, yeni Yasada esnaf tarifi 3'üncü maddede yer almıştır.- (Buna göre bir işverenin sadece esnaf veya sanatkar olması yahut işyerinde sadece üç kişinin çalışması yeterli değildir. Her iki şartta bir arada oluşmalıdır. Ayrıca, esnaf tanımına uygun olarak, esnafın kendi çalışmasını da işyerinde sürdürdüğü için ifadeye geçen 'üç kişinin çalışması'na esnafın kendisini de dahil etmek gerekmektedir.) (Bu şekil bir işyerinde 3'ten az sayıda işçi çalıştırılırsa da İş Yasası'nın 113'üncü maddesine göre, bu işçiler hakkında İş Yasası'nın 'Ücret' başlıklı 32'nci maddesi, 'Ücretin Saklı Kısmı' başlıklı 35'inci maddesi, 'Ücret Hesap Pusulası' başlıklı 37'nci maddesi ve 'Ücret Kesme Cezası' başlıklı 38'inci maddesi hükümleri ilgili ceza maddeleriyle birlikte uygulanacaktır.)

4857 sayılı İş Yasası hükümleri uygulanmayacaktır. Anılan 4 üncü maddenin istisnalarının istisnaları içinde bizzat sayılmamakla birlikte bu anlamda işlev gören bir diğer düzenleme Yasanın analık ve doğum izinlerini düzenleyen 74 üncü maddesinin son fıkrası hükmüdür. Anılan düzenlemeye göre madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve Yasanın kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanacaktır. Buna göre Yasanın kapsamında olmayan (örneğin havada çalışan bir hostes veya belli anlamlarda bir erkek pilot) bir işçi iş sözleşmesiyle çalışma kaydıyla analık ve doğum hakkındaki izinlerden ve maddede yer alan diğer haklardan istifade edecektir.

İkinci durumda ise 4857 sayılı İş Yasası'nın 10'uncu maddesinde düzenlenen sürekli-süreksiz iş ayrımı önem arz etmektedir. Buna göre yukarıda da açıklandığı üzere nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlerde İş Yasasının işyerini bildirme (mad. 3), hizmet akdi (mad. 8), belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin ayrımının sınırları (mad. 12), kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi (mad. 13), çağrı üzerine çalışma (mad. 14), deneme süresi (mad. 15), süreli fesih (mad. 17), yeni işverenin sorumluluğu (mad. 23), iş sözleşmesinin feshi ve ilgili diğer hususlar (mad. 24, 25, 26, 27 ve 28), toplu işçi çıkarma (mad. 29), çalıştırma zorunluluğu (mad. 30 ve 31), ücretin zamanında ödenmemesi (mad. 34), yıllık izin ve ilgili hususlar (mad. 53-59), işçi özlük dosyası (mad. 75), kıdem tazminatı fonu (geçici mad. 6) hükümleri uygulanmayacaktır.

Üçüncü durumda 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Yasası'nın 16'ncı maddesi uyarınca ev tipi sosyal hizmet birimleri 4857 sayılı İş Yasası'nın 4'üncü maddesinin birinci fıkrası kapsamındadır. Bir başka deyişle 2828 sayılı Yasa uyarınca kurulacak olan ev tipi sosyal hizmet birimleri İş Yasasının istisnaları

içinde değerlendirilmiştir. Buna göre bu hizmet birimlerinde çalışanlar hakkında da İş Yasası hükümleri uygulanmayacaktır.

Birlikte İstihdam Kavramı

İş Yasalarında tanımlanmamış olmakla birlikte çalışma hayatının dinamizmi içinde karşımıza çıkan bir kavram birlikte istihdam kavramıdır. Genellikle hizmetini aynı holding içinde değişik işverenlere veya holding çatısı altında toplanmamakla birlikte şirketler grubuna dahil işverenlere yahut birbiri ile ilişki içinde olan işverenlere aynı anda hizmet sunan veyahut birden fazla binaya aynı zaman dilimi içinde kapıcılık hizmeti veren işçilerin işverenlerinin birlikte istihdam ilişkisi içinde oldukları kabul edilmektedir.

Bu bağlamda örneğin bir şirketler grubuna dahil tüzel kişiliklerin aynı anda personel müdürlüğü görevini yerine getiren veya bu şirketler grubunda değişik işverenlikler nezdinde şoförlük yapan bir işçi ile işverenleri arasında bu şekil bir ilişkinin olup olmadığı sorgulanmaktadır.

Bu noktada işçinin akçeli haklarının hangi işveren üzerinden ödendiği veya sigortasının hangi şirket üzerinden gösterildiği pek bir önem arz etmemektedir. Yine bu bağlamda işçi aynı şirketler grubu içinde değişik işverenlikler nezdinde değişik sürelerle, örneğin her birinde ikişer yıl gibi, işçi olarak gösterilse dahi aynı anda diğer işverenlere de hizmet verdiği ispat edilebildiği takdirde birlikte istihdam şartları gerçekleşebilmektedir. Bu durumda hizmet süreleri birleştirilerek işçiyi çalıştırmış olan tüm işverenler işçilik haklarından sorumlu tutulabilmektedir.

Birlikte istihdam işçi tarafının tek, işveren tarafının ise birden fazla olduğu bir iş ilişkisidir. Bir işçinin aynı anda birden fazla işverene karşı iş görme edimini yerine getirdiği bir durumda birlikte istihdamdan söz edilebilmektedir. Ancak bu husus tek başına yeterli olamamaktadır. Aynı anda çalıştıran işverenlerin de birbiri ile ilişki içinde olması beklenmektedir.

Buna göre birlikte istihdam söz edebilmek için öncelikle bir işçinin aynı anda birden fazla işverene karşı iş görme edimini yerine getirmesi gerekmektedir. Burada sözü edilen aynı anda iş görmeden aynı işgünü içinde, kısa sayılabilecek hafta, ay gibi sürelerle birden fazla işverenin işini görme hususu kast edilmektedir.

İkincisi işi görülen işverenlerin birbiri ile ilişki içinde bulunması gerekmektedir. Uygulama örneklerinden hareketle holding örgütlenmelerinde, holding örgütlenmesi olmasa da şirketler grubunda, birbiri ile bağı bulunan başkaca işyerlerinde, kapıcılık hizmetlerinde birlikte istihdam örneklerine rastlanmaktadır. Burada işverenler arasındaki ilişkinin varlığının tespiti hakkında, farklı tüzel kişilikler söz konusu dahi olsa aynı gerçek kişilerin bu şirketlerin ortakları arasında bulunma gibi özellikler değerlendirilmektedir. Kapıcılık hizmetlerinde ise işverenler arasında bağ olmasa da bir kapıcının birden fazla binaya gün, hafta gibi aynı zaman dilimi içinde hizmet vermesi olgusu birlikte istihdam için yeterli sayılmaktadır.

Birlikte istihdamın varlığının tespiti halinde mahkemelerce işçinin feshe bağlı alacakları yahut iş sözleşmesinin devamı süresince ödenmesi gereken ücret gibi alacakları konusunda veya ücretlerin arttırılması gibi hususlarda işverenler arasında birlikte sorumluluk ilkesi geçerli hale getirilmektedir.

İş Sözleşmesi Kavramı

4857 sayılı İş Yasası'nın 8'inci maddesinde, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme, olarak tarif edilmiştir.

Bu tanıma göre iş sözleşmesinin iş görme, ücret ödeme ve bağımlılık olmak üzere üç unsuru bulunmaktadır.

İş görme, işçinin iş sözleşmesiyle yapmayı üstlendiği, yerine getirmeyi taahhüt ettiği işi yapmasını; ücret ödeme ise işverenin yapılan iş karşılığında işçiye ücret ödemesini, bağımlılık ise işçinin işi yapması ile ilgili olarak işverene gerek iş ekipmanlarının sağlanması anlamında ekonomik ve gerekse işverenin talimatlarına uyma anlamında hukuki nitelikte bağımlı olmasını ifade etmektedir.

İşçinin bu işi yerine getirirken işi kendisinin, mümkün olan özeni sarf ederek, kararlaştırılan veya kararlaştırılmış sayılan kurallar içinde işverenin talimatları doğrultusunda ve dürüstlük kuralları içinde işverenin ve işyerinin sınırlarını saklayarak yapması; işverenin ise iş sözleşmesi ile kurulan bir iş

ilişkisinde işin yapılması için işçiye gerekli malzemeleri ve ortamı sağlaması, yapılan iş karşılığında ücret ödemesi, oluşabilecek çeşitli tehlikelere karşı işçiyi koruması ve gerekli önlemleri alması, işçiler arasında eşit işlem yapması gerekmektedir.

İş Sözleşmesinin Yapılması

İş Yasası'nın 8'inci maddesinde Yasada aksi belirtilmedikçe iş sözleşmelerinin özel bir şekle tabi olmadığı, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin ise yazılı bir şekilde yapılması gerektiği hükme bağlanmıştır.

Yasada iş sözleşmelerinde ne gibi hususların bulunacağı yer almamış olmakla birlikte; tarafların ad soyadlarının (tüzel kişilerde unvanların ve işveren vekilinin ad ve soyadının), işyeri adresinin, sözleşme tarihinin, varsa işe başlama ve bitiş tarihlerinin, yapılacak işin, ödenecek ücretin tutarının, ücret ödeme zamanının, taraf imzalarının ve tarafları ilgilendiren özel hususların bulunmasında fayda bulunmaktadır.

İş Yasasında bir takım iş sözleşmesi türleri tanımlanmış ancak genel bir hüküm olarak 9'uncu madde ile tarafların iş sözleşmesini, Yasa hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak şartıyla, ihtiyaçlarına göre uygun türde düzenleyebileceklerine dair bir ilke belirlenmiştir.

Eki için tıklayınız

İş Sözleşmesi Örneği

İşveren (adı soyadı/unvanı) :
İşyeri Adresi ve Tel. No. :
İşveren Vekili :
İşçi (adı soyadı/kimliği) :
İşçinin Adresi :
Yapılacak İş :
Ödenecek Ücret :
Ücret Ödeme Zamanı :
Sözleşme Tarihi :
İşe Başlama Tarihi :
(İşin Sona Erme Tarihi) :
Özel Şartlar :

a)

b)

İşçi İşveren Vekili

Not: İş sözleşmeleri yapılırken

- Her işçi için aynı tip sözleşmenin yapılmamasına dikkat edilmeli; işçilerin görevleri yahut sorumlulukları dikkate alınarak özel düzenlemelere gidilmelidir.
- Sözleşme en az iki örnek yapılmalı ve biri mutlaka işçiye verilmelidir.
- Sözleşme mutlaka taraf imzalarını ve tarih kaydını taşımalıdır.
- Sözleşme belirli süreli yapılacak ise sözleşmenin bitiş tarihinin yer alması uygun olacaktır.
- Gerekiyorsa rekabet yasağı için ayrı sözleşme düzenlenmelidir.
- Fazla çalışma ücreti işçiye ödenecek ücret içinde yer alacak ise bu husus sözleşmede hesaplanabilir nitelikte olmak üzere yazılı olmalıdır.

- Sözleşmede gerekiyorsa eğitim giderlerinin nasıl isteneceğine dair ayrıntılı düzenleme olmalıdır.
- Cezai şart öngörülmüş ise bu husus karşılıklı olmalıdır.
- İlerde işçinin görev yerinin değiştirilmesi söz konusu ise bu husus genel bir kabulde alınmamalı; işverenin bu konuda ne gibi maliyetleri karşılayacağı belirlenmelidir.
- Genel olarak iş hukuku işçi aleyhine olan düzenlemelerin (örneğin çalışma saatleri gibi) üst sınırını ve işçi lehine olan düzenlemelerin (örneğin asgari ücret gibi) alt sınırını belirlediğinden eğer getirilen hüküm Yasa metinlerinin aynı ise iş sözleşmesinde tekrarına lüzum yoktur. Bu bağlamda örneğin haftalık çalışma saati 45 saat olacak ise bu hususu ayrıca sözleşmeye yazmak gereksizdir. Ancak aynı örnekten hareketle haftalık çalışma süreleri 40 saate indirilecek ise bu husus sözleşmede yer almalıdır. Bu durum yıllık izin süreleri, hafta tatili süreleri, ihbar öneli süreleri v.b. için de geçerlidir. Bunların dışında ödenecek ücret ne miktarda olursa olsun sözleşmede bulunmalıdır.
- Fazla çalışma onayı, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma onayı ve telafi çalışması onayı iş sözleşmesi ile alınabilir. Bu husus özel şartlar içine yazılabilir. Ancak fazla çalışma onayının iş sözleşmesi ile alınmadığı durumda fazla çalışmaya ihtiyaç duyuldukça alınması gerekecektir. Belirtilen onaylar ayrı birer belge olarak alınacaksa bu belgelerin işçi özlük dosyasında saklanması gerekmektedir.
- İşyerinde zaman zaman denkleştirme uygulanacak ise bu hususun sözleşmede yer almaması gerekmektedir. Yeri geldiğinde her bir denkleştirme için ayrı sözleşme yapılmalıdır.
- Fazla çalışma yahut fazla sürelerle çalışma karşılığı izin uygulaması için sözleşmede işçi onayına başvurulmamalıdır. Zira anılan kurumlar ancak işçi isterse uygulanabilir. Buna göre örneği fazla çalışmada olduğu gibi işverenin uygulamaya alması ve işçinin de onay vermesi söz konusu değildir. Bu şekil bir izin uygulaması olacak ise işçinin bu isteminin yer aldığı başvurusu/dilekçesi alınmalıdır.
- İşyerinde uygulanacak kurallar ayrı bir metin halinde belirlenmişse veya iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir takım hususlar yazılı olarak tespit edilmiş ise yahut bir disiplin yönetmeliği ve ceza cetveli varsa veyahut görev tanımı; sorumluluk sınırı vb. hususlar yazılı olarak ortaya konmuş ise, bunlardan başka işyerinde uygulanan ve ücretlerin ne şekilde belirleneceğini/zam yapılacağını düzenleyen bir kriter mevcutsa bunlara dair iş sözleşmesinde atıflar bulunmalı ve bu metinlerin birer örneği sözleşme eki olarak işçiye verilmelidir.

Belirli Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

4857 sayılı İş Yasası'nın 11'inci maddesine göre iş sözleşmesi eğer süreye bağlı olarak yapılmamışsa belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ise; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak ve Yasadaki tanıma göre, yazılı olarak yapılan iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir neden dolayısıyla birden fazla üst üste (zincirleme) yapılması mümkündür. Eğer esaslı bir neden bulunmuyor ise bu durumda iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecek ve hükümlerini doğuracaktır.

Öte taraftan belirli süreli bir iş sözleşmesinin belirli süre geçtikten sonra da devam ettiği görülen durumlarla ilgili olarak Borçlar Yasasının 430'uncu maddesinde de iki hal öngörülmüştür. Bunlardan birincisi sözleşmenin sona ereceğinin taraflarca önceden bir bildirim şartına bağlanmadığı durumdur. Bu durumda belirsiz süreli bir iş sözleşmesi süresinin bitiminden sonra da örtülü bir şekilde sürdürülüyorsa belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir. Ancak, yine madde hükmünden hareketle esaslı bir sebebin varlığı halinde, üst üste belirli süreli iş sözleşmeleri kurulabilmesi de olanaklıdır.

Yine aynı madde hükmünde belirtilen diğer bir halde ise belirli süreli bir iş sözleşmesinin fesih bildirimleriyle sona ermesi kararlaştırıldığı fakat iki tarafın da feshi bildiriminde bulunmadığı durumdur. Bu durumda da sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği kabul edilmiştir.

Yine İş Yasasının 12'nci maddesine göre belirli süreli iş sözleşmesi veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasında sırf sözleşme türünden ötürü farklı muamele yapılamayacaktır. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye

göre farklı işleme tabi tutulamayacaktır. Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilecektir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanacaktır.

Yukarıdaki açıklamalarda geçen emsal işçi kavramı ise Yasada, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi olarak tanımlanmıştır. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçinin dikkate alınması gerekmektedir.

Aktarılan genel düzenlemeler yanında Yasanın 13'üncü ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 14'üncü maddesinde yapılan işin türünden veya süresinden bağımsız olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılması olanaklı özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Açıkça düzenlenmemiş olsa da anılan metinlerden hareketle doğum sonrası veya evlat edinme halinde kısmi süreli çalışma talebinin işverene iletilmesiyle işçinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya başlaması durumunda bu işçinin yerine alınan işçinin iş sözleşmesinin belirli ve kısmi süreli olabileceği görülmektedir. Zira kısmi süreli çalışma hakkı başvuru ile çocuğun zorunlu ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşı olarak sınırlandırılmış; kısmi süreli çalışan bu işçinin yeniden tam zamanlı çalışmaya dönmesiyle yerine alınan işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği öngörülmüş ve kısmi süreli çalışma hakkından istifade eden işçinin iş sözleşmesini feshetmesiyle yerine alınan işçinin iş sözleşmesinin yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesine dönüşeceği hükme bağlanmıştır.

İş mevzuatı içinde değerlendirilebilecek diğer bir belirli süreli iş sözleşmesi düzenlemesine 5580 sayılı Özel Öğretim Yasasında rastlanmaktadır. Yasanın 9'uncu maddesine göre özel öğretim kurumlarında çalışacak olan öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerin iş sözleşmelerinin en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yapılması esastır. Ancak mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılacak olanların yerine ve devredilen kurumlarda çalıştırılacaklar için bir yıldan az bir süre için iş sözleşmesi de bağlanabilecektir.

Kısmi Süreli Tam Süreli İş Sözleşmeleri

İş Yasası'nın 13'üncü maddesine göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesinde olduğu üzere kısmi süreli çalışmada da kısmi süreli çalışanlara, tam süreli çalışanlara göre sadece sözleşme türünden ötürü farklı muamele yapılması yasaklanmıştır. Kısmi süreli işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi gerekmektedir. Emsal işçi kavramı için de belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmeleri için yaovılan açıklamalar dikkate alınacaktır.

Yasa hükmüyle, kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçiş imkanı tanınmıştır. Bu düzenleme uyarınca işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınacak ve boş yerler zamanında duyurulacaktır.

Bunların dışında madde metninde kısmi süreli iş sözleşmeleri ile ilgili özel bir düzenleme öngörülmüştür. Bu düzenleme esasen Yasanın 74 üncü maddesinde düzenlenen analık ve emzirme izni ile ilgilidir. Buna göre 74 üncü maddede belirtilen izinlerin bitmesinden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir ve bu talep işverence karşılanacaktır. Ayrıca bu durum geçerli feshi nedeni sayılamayacaktır. Bu işçinin aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere kısmi çalışma süresinin bitimini beklemeden her zaman tam zamanlı çalışmaya dönmesi de olanaklıdır. Bu durumda bu işçinin yerine tam zamanlı olarak çalışmak üzere işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri

dönmek isteyen işçi işverene bunu en az 1 ay önceden yazılı olarak bildirecektir. Eşlerden birinin çalışmaması halinde çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacaktır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte evlat edinen veya münferiden evlat edinenlerin de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan istifade etmesi mümkündür.

Asgari Süreli Azami Süreli İş Sözleşmeleri

Çalışma hayatının dinamikleri içinde taraflar kural olarak Yasalarda yer alan sınırlar içinde kalmak şartıyla istedikleri biçimde iş sözleşmesi akdedebilmektedirler. Bu bağlamda söz konusu edilen iş sözleşmesi türlerinden biri de asgari ve azami süreli iş sözleşmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Asgari süreli iş sözleşmesi işçi ve işverenin sözleşmenin devam edeceği en az bir süreyi belirlemeleriyle ortaya çıkan bir sözleşmedir. Bu tür sözleşmenin yapılması işveren açısından nitelikli işçisini belirlenen asgari süre boyunca çalıştırma imkanı sağlamakta, işçi de bu süre boyunca adeta bir iş güvencesi elde etmektedir. Özellikle Yasada belirli süreli iş sözleşmesi için öngörülen kısıtlamalar tarafları bu şekil bir sözleşme yapmaya itmektir. Asgari süreli iş sözleşmeleri hukukumuzda özel olarak düzenlenmiş bir sözleşme türü değildir. Bu bağlamda sadece 854 sayılı İş Yasasının 16 ncı maddesinde ve bir de 5880 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasasının 9 uncu maddesinde örneklerine rastlanmaktadır. Anılan 854 sayılı Yasanın 16 ncı maddesinde gemiadamı ile yapılan süresiz iş sözleşmesinin 14 üncü maddede yazılı durumlar dışında gemiadamının işe alınmasından itibaren 6 ay geçmedikçe bozulamayacağı hükme bağlanmış, 5880 sayılı Yasanın 9 uncu maddesinde ise özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurusu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesinin en az bir takvim yılı süreli olacağı öngörülmüştür. Uygulama, doktrin ve yargı kararları itibariyle asgari süreli iş sözleşmeleri hakkında aşağıdaki özellikler belirtilebilir:

- Asgari süre gün, ay ve yıl belirtilmek koşuluyla belli bir tarih olarak belirlenebileceği gibi en az 6 ay, 1 yıl gibi belli bir süre olarak da belirlenebilir.
- Asgari süreli iş sözleşmelerinde belirlenen asgari sürenin sonunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermemektedir. Bu nedenle asgari süre sonunda tarafların iş ilişkisinin devamı için yeni bir sözleşme yapmalarına gerek bulunmamaktadır.
- Taraflar belirledikleri asgari süre ile önel vermek suretiyle fesih haklarını ortadan kaldırmaktadırlar. Ancak asgari sürenin dolmasında itibaren tarafların önel vermek suretiyle fesih haklarını kullanmaları olanaklı hale gelmektedir.
- Asgari sürenin belirlenmiş olması tarafların haklı nedenle fesih hakkının ortadan kaldırmamaktadır.
- Asgari süreli iş sözleşmesi belirlenen asgari süreden önce işveren tarafından haklı bir gerekçe olmadan feshedildiğinde işçi asgari sürenin geri kalanı için Borçlar Yasasının 408 inci maddesi uyarınca ve bu maddede belirtilen sınırlamalar içinde bakiye süre ücretini talep edebilir.
- Asgari süre geçtikten sonra yapılan fesihler belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümlere tabidir. Dolayısıyla diğer şartları gerçekleşmekle işçinin ihbar ve kıdem tazminatı istemesi, iş güvencesinden yararlanması olanaklıdır.

Tarafların, iş sözleşmesinin devam edeceği en çok süreyi tespit etmeleri halinde ise azami süreli iş sözleşmeleri doğmaktadır. Bu tür sözleşmeler tarafların önceden sözleşmenin sona ereceği tarihi bildikleri türden sözleşmelerdir. Uygulama örnekleri ve hakkındaki yargı kararları itibariyle azami süreli iş sözleşmeleriyle ilgili aşağıdaki özellikleri tespit etmek olanaklıdır:

- Azami süre gün, ay ve yıl belirtilmek koşuluyla belli bir tarih olarak veya 6 ay, 1 yıl gibi belli bir süre olarak belirlenebilmekte yahut önceden süresi belirlenmiş bir projenin tamamlanması gibi belli bir amacın gerçekleşmesine bağlanabilmektedir.
- Azami süreli iş sözleşmelerinde azami sürenin sonuna kadar tarafların önel vermek suretiyle bildirimli feshi haklarının olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle azami sürenin sonuna kadar bu tür sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabi olacaktır
- Ancak azami sürenin sonunda sözleşme kendiliğinden sona ereceğinden bu durumda belirli süreli iş sözleşmesi hükümleri devreye girecektir. Bu nedenle bu tür sözleşmeler karma nitelikli sözleşmeler olarak kabul edilmektedir.

- Azami süre sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi nedeniyle sözleşmenin kurulabilmesi için İş Yasasını 11 inci maddesinde belirtilen objektif koşulların varlığı aranacaktır. Bu koşulların yokluğu sözleşmeyi geçersiz kılmayacak ancak baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi haline dönüştürecektir.
- Belirlenen süre zarfında tarafların haklı nedenle fesih hakları her zaman bulunmaktadır.

Çağrı Üzerine Çalışma

4857 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinde çağrı üzerine çalışma ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Buna 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 bir iş sözleşmesidir. Görüldüğü üzere sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Çağrı üzerine çalışma ile ilgili özel düzenlemeler ise maddenin devamında yer almıştır.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılacaktır.

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanacaktır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Hemen bu noktada çağrı yapıldığının ispatı açısından, çağrının ispat edilebilir araçlarla (iadeli taahhütlü veya taahhütlü posta vb.) yapılmasında fayda bulunduğu belirtilmelidir.

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

Eki için tıklayınız

Çağrı Üzerine Çalışma Bildirimi Örneği

Sayın,

Adres,

Şahsınızla işverenliğimiz arasında 4857 sayılı İş Yasası'nın 14'üncü maddesine uygun olarak yapılan iş sözleşmesi uyarınca; sözleşmede belirtilen işi tarihinde (tarihleri arasında) günlük saat üzerinden yapılması ihtiyacı hasıl olmuştur.

İş bu bildirim İş Yasasının 14'üncü maddesi uyarınca yapılmıştır.

Bilgilerinize rica ederim (ederiz). Tarih

Yetkili İmzalar

Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma Yasanın 14 üncü maddesinde çağrı üzerine çalışma ile birlikte düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olup, bu iş ilişkisi bağlamda yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin

hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alacaktır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaklardır. İşverenler, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü tutulmuşlardır..

Son fıkrada uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür.

Takım Sözleşmeleri

Takım sözleşmeleri İş Yasası'nın 16'ncı maddesiyle düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre, birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denilmektedir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekmektedir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilecektir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılacaktır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında yapılan atıfla Borçlar Yasasının 'Üçüncü kişinin fiilini üstlenme' başlıklı 128'inci maddesi hükmü de uygulama alanı bulacaktır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamayacaktır.

Eki için tıklayınız

Takım Sözleşmesi Örneği

TAKIM SÖZLEŞMESİ

İşveren:

Adı Soyadı/Unvanı :

Adresi :

Telefon No. :

Takım Kılavuzu:

Adı Soyadı :

Kimlik Bilgileri :

Adresi ve Tel. No. :

İşçiler:

Adı Soyadı :

Kimlik Bilgileri :

Adresi ve Tel. No. :

Adı Soyadı :

Kimlik Bilgileri :

Adresi ve Tel No. :

Adı Soyadı :

Kimlik Bilgileri :

Adresi ve Tel. No. :

Adı Soyadı :

Kimlik Bilgileri :

Adresi ve Tel No. :

Sözleşme Konusu İş :

İşin Yapılma Zamanı :

İşe Başlama Tarihi :

Ücret;

Miktarı :

Ödeme Zamanı :

Özel Şartlar;

.....

İşveren

Tarih/İmza

Takım Kılavuzu

Tarih/İmza

Sürekli Süreksiz İş Ayrımı

4857 sayılı İş Yasası'nın 10'uncu maddesinde süreksiz iş, nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işler olarak tanımlanmıştır. Buna göre bir işin süreksiz olup olmadığının kriteri, işin kaç gün sürdüğünden ziyade nitelik olarak kaç işgünü sürmesi gerektiğidir. Buradan hareketle bir iş daha fazla sürse bile niteliği bakımından en çok otuz iş gününde bitirilebiliyorsa o iş süreksiz iş olarak kabul edilecek ve buna göre sonuçlarını doğuracaktır. Bir işin süreksiz iş olmasının pratik görünümü o iş hakkında bir takım İş Yasası hükümlerinin uygulanmaması olarak kendini göstermektedir. Buna göre süreksiz bir iş hakkında, işyerini bildirme (mad. 3), hizmet akdi (mad. 8), belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin ayırımının sınırları (mad. 12), kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi (mad. 13), çağrı üzerine çalışma (mad. 14), deneme süresi (mad. 15), süreli fesih (mad. 17), yeni işverenin sorumluluğu (mad. 23), iş sözleşmesinin feshi ve ilgili diğer hususlar (mad. 24, 25, 26, 27 ve 28), toplu işçi çıkarma (mad. 29), çalıştırma zorunluluğu (mad. 30 ve 31), ücretin zamanında ödenmemesi (mad. 34), yıllık izin ve ilgili hususlar (mad. 53-59), işçi özlük dosyası (mad. 75), kıdem tazminatı fonu (geçici mad. 6) hükümleri uygulanmayacaktır.

Aynı hükmün son cümlesi gereğince süreksiz işler söz konusu olduğunda, ilgili maddelerde düzenlenen konular hakkında Borçlar Yasası hükümlerinin uygulanması gerekecektir.

Deneme Süresi

Deneme süresi ise Yasanın 15'inci maddesine göre, en çok iki ay olabilecektir. Ancak bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilecektir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresi öngörmeden feshedebilecekler ve tazminat ödemeyeceklerdir. Ancak işçinin çalıştığı günlere ait ücret ve diğer hakları saklıdır.

Bu noktada sıkça karşılaşılan birkaç hususu belirtmekte fayda bulunmaktadır. İlki, deneme süresinin yazılı olmaması durumunda, deneme süresinin var olduğunun ne şekilde ispat edileceğidir: Buna göre, iş sözleşmesinde yazılı bir şekilde deneme süresi öngörülmemiş ise, deneme süresinin yazılı olmasının bir geçerlilik koşulu olmasından hareketle, artık ispatı mümkün olamayacaktır.

İkinci durumda ise deneme süresinin 5510 sayılı Yasa anlamında geçerli olup olmadığıdır: 5510 sayılı Yasada bu şekil bir düzenleme olmadığından hareketle, deneme süresi ve bu süre içinde işçinin sigortalı işe girişin bildirilmemesi şeklinde bir savunma geçerli olamayacaktır.

Bir diğer hal işyerinde daha önce çalışmış işçilerin yeniden deneme süresine tabi tutulup tutulamayacakları hakkındadır. Buna göre daha önce işyerinde çalışmış; iş sözleşmesi sona ermiş, daha sonra bir zaman işe alınması uygun görülmüş bir işçinin yahut işyerinden ayrılma nedenine göre (örneğin çalışmayacak kadar mamul olma, işçi sendikasında seçimle görev alma vb.) yeniden işe başlamak için işyerine başvuran ve bu başvuru üzerine işe alınması zorunluluğu bulunan işçiler hakkında yeniden deneme süresinin öngörülmesi dürüstlük kuralına aykırılık arz edecektir. Fakat bunun yanında iş sözleşmesinin feshi eğer işçinin davranışlarından kaynaklanan bir nedene bağlı ise (örneğin devamsızlık, işe özen göstermeme vb.) yeniden bir deneme süresinin öngörülmesinde bir sakınca olmayacağı kabul edilmelidir.

Eki için tıklayınız

Deneme Dönemi Değerlendirme Formu Örneği

DENEME DÖNEMİ DEĞERLENDİRME FORMU

Adı soyadı :
Görevi :
Bölümü :
İşe Başlama Tarihi :
Sözleşme Bitiş Tarihi :
İşveren :
Çalıştığı İşyeri :

DEĞERLENDİRME KONULARI

A B C D

Genel görünümü
Temsil yeteneği
İşyerini benimsemesi
Arkadaşlarıyla olan ilişkisi
Ekip çalışmasına yatkınlığı
Eğitim durumu ve işe uyumu
Dikkati ve özeni
Sorumluluk alma isteği
Vb.

DEĞERLENDİRME SONUCU

- Yeterlidir •
- İhtiyacı karşılar •
- Tekrar gözlemlenmelidir •
- Yetersizdir •

GÖRÜŞLER VE DÜŞÜNCELER

DEĞERLENDİRME YETKİLİLERİ

Adı Soyadı Adı Soyadı
Tarih Tarih
İmza İmza

ONAY MAKAMI

A Çok iyi
B İyi

Adı soyadı

C Vasat

Görevi/Tarih/İmza

D Yetersiz**Geçici İş İlişkisi**

4857 sayılı İş Yasası, ödünç iş ilişkisi olarak da bilinen uygulamayı, 7'nci maddesiyle tanımlamıştır. Madde hükmünden anlaşıldığı üzere, geçici iş ilişkisi ancak iki halde: Birinci halde özel istihdam bürosu aracılığıyla; ikinci halde ise holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilecektir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması halinde öncelikle bu işlemin Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosu eliyle gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Özel istihdam bürolarıyla ilgili düzenlemeler 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasasında ve özel yönetmeliğinde yer almaktadır. İşlem basit manasıyla özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devretmesini içermektedir. Yasa metninde özel istihdam bürosu eliyle geçici iş ilişkisi kurulabilme serbestisi bir takım hallerle sınırlandırılmıştır. Buna göre bir işverenle özel istihdam bürosu arasında geçici iş ilişkisi ancak;

- İş Yasasının 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası (doğum halinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması hali) ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde (doğum öncesi ve sonrası izinler), işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- Mevsimlik tarım işlerinde,
- Ev hizmetlerinde,
- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
- Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kurulabilecektir.

Maddeye göre geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosu olarak kabul edilmiştir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi iki sözleşmeyi içermek zorundadır. Buna göre geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılması gerekmektedir. Sözleşmelerin yazılı olarak yapılması şart koşulmuştur. Yazılı şekli burada geçerlik koşulu olarak kabul edilmelidir. Buna göre yazılı sözleşme yapılmamışsa geçici iş ilişkisinden söz edilemeyecek; geçici işçi olarak çalıştırılan işçinin baştan itibaren ve belirsiz süreli olmak kaydıyla geçici işçi istihdam eden işverenin işçisi sayılması gerekmektedir.

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alacaktır.

Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamayacaktır. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği de belirtilmelidir ki, bu süre üç ay ile sınırlandırılmıştır.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumlu tutulmuştur.

Maddenin devam eden fıkralarında sayılan haller kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinin süresi hususu açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre geçici iş ilişkisi, ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması; doğum izni kullanımı; askerlik hali ile iş sözleşmesinin askıda kalması hallerinde bu hâllerin devamı süresince, mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetleri söz konusu olduğunda süre sınırı olmaksızın, diğer hallerde ise en fazla dört ay süreyle devam edebilecektir.

Süre konusundan sonra ise sözleşmenin kaç defa yenilenebileceği hükme bağlanmıştır. Yapılan düzenleme uyarınca geçici iş ilişkisine dair sözleşme mevsimlik işler dışında dönemsellik arz eden iş artışları hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilecektir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacaktır.

Madde metninin ele aldığı bir diğer konu ise geçici iş ilişkisi kurulamayacak hallerdir. Buna göre

- Yasanın 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında ve
- Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamayacak,
- Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramayacaktır. (Belirtilen 65 inci madde hükümleri kanuni grev ve lokavta katılamayacak işçilerle ilgilidir.)

Bir diğer konu ise geçici iş ilişkisi kurulabilecek işçi sayısına dairdir. Madde metni bu hususu ilişkinin kurulacağı işyerinin sayısı ile ilişkilendirmiştir. Buna göre eğer işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması söz konusu ise geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyecektir. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilmesi olanaklıdır. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülecektir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında (engelli çalıştırma yükümlülüğü) özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmeyecektir.

Bunların dışında madde hükmünde bazı yasaklara da yer verilmiştir. Buna göre geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramayacaktır. Geçici işçi ise geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamayacaktır.

Yine madde metninde geçici işçi çalıştıran işverenin bir takım yetki, sorumluluk ve görevleri sıralanmıştır. Yapılan düzenleme uyarınca geçici işçi çalıştıran işveren;

- İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir;
- İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür;
- Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasının 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür;
- Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır (Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır);
- İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür;

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür;

- Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz;

- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir.

Geçici işçi ise işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu tutulmuştur.

Maddenin son fıkrası ise geçici iş ilişkisinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde kurulmasına ilişkindir. Bu durumda;

- İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi söz konusu olup, bu durum geçici iş ilişkisinin kurulması hallerinden biri olarak kabul edilmiştir.

- Bu kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilecek ve en fazla iki defa yenilenebilecektir.

- İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam edecektir.

- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumlu sayılmıştır.

- Yasanın 29 uncu maddesine göre toplu işçi çıkarma halinde, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan hallerde geçici iş ilişkisi kurulamayacağı; geçici işçi çalıştıran işverenlerin, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramayacağı; geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamayacağı; geçici işçinin işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu olacağı; geçici işçi çalıştıran işverenin işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahip olacağı; geçici işçi çalıştıran işverenin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki eğitimleri verme, iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri alma ve geçici işçinin de bu eğitimlere katılmakla yükümlü oldukları ve yine geçici işçi çalıştıran işverenin geçici işçilerin çalıştıkları dönemlerde işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandıracaklarına dair hak ve yükümlülükler holding veya şirketler topluluğu içinde kurulacak geçici iş ilişkilerinde de uygulanacaktır.

Yazılı Belge Verilmesi

4857 sayılı İş Yasası'nın 8'inci maddesine göre yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde işveren işçiyi en geç iki ay içinde;

- genel ve özel çalışma koşullarını
- günlük ya da haftalık çalışma süresini
- temel ücreti ve varsa ücret eklerini

- ücret ödeme dönemini
- süresi belirli ise sözleşmesini süresini
- fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri

gösteren yazılı bir belge vermek zorundadır. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu hüküm uygulanmayacak, iş sözleşmesi iki ay içinde feshedilirse, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi gerekecektir.

Eki için tıklayınız

Çalışma Şartlarının Bildirilmesine Dair Örnek

Sayın,.....
.....

4857 sayılı İş Yasası'nın 8'inci maddesi uyarınca, işyerimizde uygulanmakta olan genel ve özel çalışma koşulları, günlük ve haftalık çalışma süreleri, ücret bilgileri (Sözleşme Süresi) ve sözleşmenin feshinde uygulanacak hükümler aşağıda belirtilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim. (Tarih)

İşveren Vekili/İmza

Genel Çalışma Koşulları :

Özel Çalışma Koşulları :

Temel Ücret (Ücret Ekleri) :

Ücret Ödeme Dönemi :

(Sözleşme Süresi) :

Fesih Hükümleri :

Bir nüshasını elden aldım.

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

İşyerinin Devri

İş Yasasının 6'ncı maddesinin genel hükmüne göre, işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmektedir.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin vb. haklarının karşılanmasında, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre, işlem yapmakla yükümlü kılınmıştır.

Bu şekilde devretme halinde, devir tarihinden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu olacaklar; ancak devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıla sınırlı olacaktır. Tüzel kişiliğin birleşmesi veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmayacaktır. Burada belirtilen "borç" kavramından genel işçilik hakları anlaşılmalıdır.

Bu açıdan konu ele alındığında;

- Kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki işçinin son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumlu olacaktır.
- Yukarıda bahsi geçen 2 yıllık süre sınırlaması, halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Yasasının 14 üncü maddesinde de öngörülmediğinden kıdem tazminatı bakımından söz konusu edilemeyecektir.
- Kıdem tazminatı ödemesi gerektiğinde kıdem tazminatı bütün çalışma süresi için hesaplanmalı ve devreden işveren yahut işverenlerin sorumlulukları kendi çalıştırdıkları süre ve ödedikleri son ücret üzerinden belirlenmelidir.
- İş sözleşmesinin feshine bağlı ihbar tazminatı ve kullanılmayan yıllık izinlere ait ücretlerin ödenmesi bakımından devreden işveren açısından bir sorumluluk bulunmamaktadır.
- İşyerinin devredildiği tarihte doğmuş bulunan fazla çalışma, hafta tatili olan günde çalışmaktan kaynaklanan fazla çalışma, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretlerinden devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olacaklardır. Ancak devreden işverenin bu sorumluluğu devir tarihinden itibaren 2 yıla sınırlandırılmıştır.

Öte taraftan devir halinde iş sözleşmesinin de sona erip ermeyeceği ve benzer hususlar önem taşımaktadır.

Bu konuda da Yasanın yine 6'ncı maddesine göre;

- Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini, sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemeyecektir.
- Aynı durumda devir işçi için de haklı bir fesih gerekçesi oluşturamayacaktır.

Ancak bu dönemde oluşabilecek durumlarda, devreden veya devralan işverenin; ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin zorunlu kıldığı fesih halleri ile, işçi veya işverenin; İş Yasasının 24 veya 25'inci maddelerinde belirtilen haklı sebeplerden kaynaklanan fesih hakları saklı tutulmuştur.

İş Sözleşmesinin Devri

6098 sayılı Türk Borçlar Yasası'nın 429'uncu maddesi uyarınca hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilecektir.

Söz konusu devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı haline gelecektir. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından (ihbar ve kıdem tazminatları, işe iadede 6 aylık çalışma süresi, işe başlatmama tazminatı, yıllık izin hakkı vb.), devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.

Söz konusu düzenleme 4857 sayılı Yasada yer almadığından Borçlar Yasasının anılan hüküm sadece Borçlar Yasası hükümlerine göre çalışan işçiler için değil 4857 sayılı İş Yasası hükümlerine göre çalışan işçiler hakkında da uygulanacaktır.

İşçi Özlük Dosyası

4857 sayılı İş Yasası'nın 75'inci maddesinde, işverenlerin çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemeleri, bu dosyada işçinin kimlik bilgilerinin yanında bu Yasa ve diğer Yasalar uyarınca düzenlemek zorunda oldukları her türlü belge ve kayıtları saklamaları ve istendiğinde yetkili memur ve mercilere göstermeleri, bu bilgileri dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde kullanmaları ve gizli kalmasında işçinin çıkarı bulunabilecek bilgileri açıklamamaları hükme bağlanmıştır; bu belge ve kayıtların ne olabileceği hakkında açık bir bilgiye yer verilmemiştir. Ancak, işçi özlük dosyasında sigortalı işe giriş bildirgesi, sağlık raporları, kimlik bilgileri, isteniyorsa adres ve sabıka bilgileri, hakkındaki tutanak ve sair tespitler, verdiği ifadeler ve dilekçeler vb. yazılı belge ve kayıtların bir arada bulunması her türlü iş ve işlemleri kolaylaştıracak ve çabuklaştıracaktır.

Eki için tıklayınız

İşçi Özlük Dosyasında Bulunabilecek Evraklar

- İş başvuru formu
- Sınav belgeleri
- Personel tanıtım kartı
- Personel imza sirküleri
- İş sözleşmesi
- Sigortalı işe giriş bildirgesi
- Sigortalı bildirim listesi
- Genel özel indirimden yararlanma dilekçesi
- Personel zimmet ve teslim alındı kartı
- Deneme dönemi değerlendirme kartı
- İşe giriş/periodyk muayene formu
- İş kazası formu/meslek hastalığı formu
- Puantajlar
- Yıllık ücretli izin kartı
- Nüfus cüzdanı örneği
- İkametgah ilmuhaberi
- Evlenme cüzdanı örneği
- Diploma vb.
- Fotoğraf
- Askerlik belgeleri
- Vatandaşlık numarası
- Vergi numarası
- Kan grubu bilgileri
- Sendika belgeleri

Sertifika vb.

Hakkında tutulan tutanak ve alınan ifadeler

Uyarılar

Verilen eğitimlere ait belgeler

Vb.

Sağlık Raporları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 'Sağlık gözetimi' başlıklı 15'inci maddesinin ikinci fıkrası gereği tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmayacaklardır.

Yasa kapsamında alınması gereken sağlık raporlarının, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınması esastır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılacak ve bu itirazlar hakkında verilecek kararlar kesinlik taşıyacaktır.

Diğer taraftan sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyetin işverence karşılanması ve bu maliyetin çalışana yansıtılmaması; yine sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgilerinin gizli tutulması gerekmektedir.

Yine aynı Yasa hükmü gereği işin veya işyerinin niteliğinden bağımsız olarak çalışanların işe ilk girişlerinde, iş değişikliği halinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla muayene edilmelerinin sağlanması gerekmektedir.

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 17'nci maddesinde mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı ve 30'uncu maddesiyle bu konuda bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüş; anılan yönetmelik Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik adıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin 4'üncü maddesine göre mesleki eğitim örgün veya yaygın eğitim yoluyla bireyleri mesleğe hazırlamak, meslek sahibi olanların mesleklerindeki gelişmelerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli bilgi, beceri, tavır ve değer duygularını geliştiren ve bireylerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişim sürecinin bir plan içerisinde yürütülmesini sağlayan eğitimi ifade etmektedir ve 5'inci maddeye göre Yönetmeliğin 1 nolu ekinde bulunan çizelgede yer alan işlerde çalışacakların, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tutulmaları zorunlu kılınmıştır. Fakat bunu yanında işyerinde yapılan işler, asıl iş itibarıyla tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında yer almakla birlikte, çalışanın yaptığı iş 1 nolu çizelgede belirtilen işler dışında ise, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasası hükümleri saklı kalmak kaydıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 17'nci maddesi kapsamında mesleki eğitim alma zorunluluğu aranmayacaktır.

Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, aşağıda belirtilen belgelerden birisine sahip olmaları zorunludur:

- 3308 sayılı Kanuna göre verilen diploma, bitirme belgesi, yetki belgesi, sertifika, bağımsız işyeri açma belgesi, kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinden birisi,
- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine göre mesleki eğitim kursları veya mesleki eğitim modülü/kursları ile eşit süreli olmak koşuluyla işbaşı eğitim programları sonucu alınan belgeler,
- Millî Eğitim Bakanlığı veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yetkilendirilen kurumlarca verilen operatör belgesi ve sürücü belgesi,
- Patlayıcı Madde Ateşleyici Yeterlilik Belgesinin Verilmesi Esas ve Usullerinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik kapsamında alınan ateşleyici yeterlilik belgesi,

- d. Kuruluş kanunlarında veya ilgili kanunlarca yetkilendirilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,
- e. Millî Eğitim Bakanlığının ilgili biriminin onayının alınması şartıyla; kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler, işçi ve işveren kuruluşları ile bünyelerinde kurulu iktisadi işletmeler, işçi ve işveren kuruluşları tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş eğitim amaçlı şirketler ve işveren tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,
- f. Uluslararası kurum ve kuruluşlardan alınan ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından denkliği sağlanan belgeler,
- g. Meslekî Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği kapsamında verilen meslekî yeterlilik belgeleri,

Bunun dışında Yönetmelik kapsamına giren işlerde 01.01.2013 tarihinden önce işe alındığına dair Sosyal Güvenlik Kurumuna ait kayıtlar esas alınarak 01.01.2013 tarihinden önce çalışmaya başlayanlara Millî Eğitim Bakanlığı ile yukarıdaki (d) bendinde sayılan kurum ve kuruluşlar arasında yapılacak protokoller çerçevesinde verilecek en az 32 saatlik eğitim modüllerinden geçirilerek alınan eğitimler sonucu düzenlenecek belgelere sahip olanlar Yönetmelik kapsamında mesleki eğitim almış olarak kabul edilecektir.

Yine Yönetmeliğin Geçici 1'inci maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Yasası'nın mülga 85'inci maddesi kapsamında Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğe göre alınan mesleki eğitim belgeleri bu Yönetmelik kapsamında da geçerli sayılacaktır.

Söz konusu belgelerin bulunup bulunmadığı Yönetmeliğin 7'nci maddesine göre iş müfettişlerince denetlenecek; işverenlerce bu eğitim belgelerinin birer örnekleri işçilerin özlük dosyalarında saklanacak ve istendiğinde yetkili memurlara gösterilecektir.

Yurt Dışına İşçi Götürülmesi

Türkiye İş Kurumunun görevlerinin tespit edildiği 4904 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (d) bendinde "... İşgücünün.. yurtdışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek; ... işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi (ne).. ilişkin işlemleri yapmak" hükmüyle açıkça öngörülmüştür. Yine Kanunun özel istihdam bürolarının kurulmalarına olanak tanıyan 17'nci maddesinin birinci fıkrasının sonunda "Yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur" ifadesinde ve bu konuda özel bir yasağa yer verilmemesinden dolayı özel istihdam bürolarının da yurt dışına işgücü gönderilmesi konusunda yetkili oldukları açığa çıkmaktadır. Öte taraftan Kurum ve Büroların yetkili kılındığı ve diğer kişi ve kurumların yetkilendirilmemesinden hareketle esasen yasak olan bu hususun iş sözleşmesi kurulacak ise geçerli olduğu, bunun dışında örneğin eser sözleşmesinin kurulması için aracılık yapmada bu şekil bir yasağın söz konusu olmadığı aktarılmaktadır. Yine bu konuda "Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği" hükümlerinin de dikkate alınması gerekmektedir.

Yönetmeliğin 'İşçi Temini' başlığını taşıyan 4'üncü maddesinde Kurum ve büroların yabancı bir ülkede Türk işçisi çalıştırmak isteyen firmaların işçi teminine veya yurtdışında işçi olarak çalışmak isteyenlerin gönderilmesine aracılık etme konusunda yetkili olduklarının altı çizilerek, firmaların yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri Kurum kayıtlarından veya özel istihdam büroları aracılığıyla temin etmeleri veya kendilerinin işçi temin etmeleri halinde yapılan hizmet akitlerini Kuruma onaylattırmak suretiyle yurtdışına götürmeleri mümkün kılınmıştır. Buradaki firma deyiminden maddede açıkça düzenlendiği üzere, yurt dışında çalışan firma anlaşılmalıdır. Ayrıca madde hükmüne göre bu firmaların temin ettiği işçileri ancak ve ancak yurt dışındaki bu iş veya faaliyetlerinde çalıştıracaklardır. Dolayısıyla bir firmanın kendi işi olmayan bir iş için işçi temin etmesi veya temin ettiği işçileri yurt dışında başka iş ve faaliyetlerde kullanması yasaktır. Ayrıca bir firmanın kendi işi için işçi temin etmesinin bir iş aracılığı faaliyeti de olmadığı hemen belirtilmelidir. Yine bu firmanın Türk firması da olması şart değildir. Nitekim bu konuda özel bir düzenlemeye gidilmemiş olması ve Yönetmeliğin 5'inci maddesinde ibraz edilmesi gereken belgeler sıralanırken bu belgelerin yabancı uyruklu firmalar için özellik arz eden durumlarının ayrıca belirtilmesi bu anlamayı kolaylaştırmaktadır. Bu haliyle iş alan yabancı uyruklu bir firmanın Türkiye'den işçi temin ederek bu işlerde çalıştırmak üzere götürmesi veya

Kurum yahut özel istihdam bürosunun yabancı bir firma için Türkiye’de işçi temin etmesi mümkündür.

Burada belirtilen ‘hizmet akdi’ kavramından 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca yapılan iş sözleşmelerinin anlaşılması gerektiği açıktır. Ayrıca bu sözleşmeler iş hukukundaki temel hususlar dikkate alınarak Kurum tarafından form şeklinde hazırlanmaktadır. Yine Yönetmeliğin 9’uncu maddesiyle özel bir düzenlemeye yer verilerek Bakanlıklararası Hac ve Umre Kurulu Kararı Doğrultusunda Hac Döneminde Suudi Arabistan’da Çalışacak Geçici İşçiler İle İlgili Tebliğ kapsamında yurt dışına gidecek geçici işçiler için işverenle tüm işçileri temsilen bir işçi arasında tek hizmet akdi yapılması mümkün kılınmıştır. Ancak burada belirtilen düzenleme 4857 sayılı İş Yasası’nda yer almayan bir düzenleme; bir iş sözleşmesi türü doğurmaktadır. Özel bir düzenleme olsa da Kanuna göre Tebliğ hükmüyle özel düzenlemeye gidilemeyeceğinden Tebliğ hükmünün İş Kanununa aykırılık taşıdığı açıktır. Tarif edilen düzenlemeye en yakın düzenleme İş Yasasının 16’ncı maddesinde düzenlenen haliyle takım sözleşmeleridir ki, bu halde bile takım kılavuzu sıfatıyla yapılan sözleşme ayrı bir sözleşmedir (takım sözleşmesi) ve sözleşmede ismi yazılı her bir işçinin çalışmasıyla her işçi ile işveren arasında ayrı iş sözleşmeleri kurulmuş olmaktadır.

Yurt dışına işçi götürülmesi anlamında yürütülecek işlemler işçiyi götürecek firma ve özel istihdam bürosu açısından düzenlenmiştir. Buna göre kendi iş ve faaliyetinde işçi çalıştıracak olan firma veya bu yönde aracılık hizmeti yapan özel istihdam bürosunun öncelikle bazı bilgi ve belgeleri Kuruma vermesi gerekmekte ve her halde Yönetmeliğin 8’inci maddesine göre bu yönde hazırlanan iş sözleşmelerini Kuruma onaylattırmak zorundadırlar. Ayrıca bu konuda Yönetmeliğin 6’ncı maddesiyle bir ilan kurumuna da yer verilmiş; Kurumun kendi iş veya faaliyeti için işçi temin etmek isteyen firmaya ilan yoluyla izin vereceği ve ilanda izin Kurumun hangi biriminden alındığının ve verilen iznin tarih ve sayısının belirtileceği hükme bağlanmıştır. Aynı yönde bir ilan kurumuna özel istihdam bürosu için gerek bulunmadığı Yönetmeliğin 7’nci maddesinin 3 numaralı bendinde belirtilmiştir. Bunun dışında Yönetmeliğin 7’nci maddesinin 2 numaralı bendi gereği özel istihdam bürosu taraflarca imzalanan ve Kurum tarafından onaylanan iş sözleşmelerinin bir nüshasını saklamak, birer nüshasını da işçiye ve Kuruma vermek mecburiyetindedirler.

Kuruma sunulması gereken belge ve bilgiler ise hem firmalar için hem de özel istihdam bürosu için ortaklaşa olmak üzere Yönetmeliğin 5’inci maddesinde sıralanmıştır. Buna göre yurtdışındaki işlerinde işçi çalıştıracak firmalarca;

- Türk firmaları için ticaret sicil gazetesi örneği, yabancı uyruklu firmalar için kuruluşuna dair belgenin yetkili birim tarafından onaylı örneği veya yeminli tercüme bürolarınca yapılmış Türkçe çevirisi,
- Taahhüt işleri için işin alındığı ülkedeki yetkili birimden ya da ülkemizdeki yetkili Kamu Kurumundan alınacak yazı veya İş Alındı Belgesi; taahhüt işleri dışındaki işler için işyerinde çalıştırılacak işçi sayısını belirten yetkili birimden alınacak yazı veya Uygun Görüş Belgesi,
- Çevre ve Şehircilik Bakanlığından alınan Yurt Dışı Müteahhitlik Belgesi veya Yurt Dışı Geçici Müteahhitlik Belgesi,
- Türk firmaları için Türkiye’de yürürlükte bulunan sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri gereğince işçilerin sosyal güvenliğini sağladığına ilişkin belge,
- Firma yetkililerinin noterce onaylanmış imza sirküleri, işlemlerin vekil aracılığıyla yapılacağı hallerde vekaletname veya yetki belgesinin aslı ya da aslı görüldükten sonra Kurum tarafından onaylanacak örneği,
- Türk firmaları tarafından asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında yurtdışına götürülecek işçiler için, iş alan asıl işverenin işi devrettiğine dair dilekçesi ve alt işverenlik sözleşmesi Kurumun taşra teşkilatı birimlerine ibraz edilecektir. Buradaki taşra teşkilatı kavramından Yönetmeliğin 3’üncü maddesine göre Türkiye İş Kurumu ilgili il/hizmet merkezi müdürlüklerinin anlaşılması gerekmektedir.

Kanun ve Yönetmelik hükümleri değerlendirildiğinde yurt dışı işe yerleştirme hizmetlerine dair esaslara aykırılığın hukuki ve cezai yaptırımlara bağlandığı görülmektedir.

Hukuki yaptırımlar özellikle Kurumun iş sözleşmelerine onay vermesi ve özel istihdam bürosu faaliyetleri çerçevesinde toplanmış durumdadır. 4904 sayılı Yasanın 18'inci maddesine göre bir özel istihdam bürosu faaliyetleri içinde yurt dışı ile ilgili hususlar da dahil olmak üzere eğer Kanununun 17'nci maddesine göre verilen faaliyet izninin yenilenmesi şartlarının yerine getirilmemiş olması yenileme talebinin reddini gerektirmektedir. Bunun dışında özel istihdam bürosunun izin verildiği ya da yenilendiği tarihten itibaren 18 ay içinde işe yerleştirme gerçekleşmemiş ise veya izin verilmesi veya yenilenmesi için aranan şartların taşınmadığı veya kaybedildiği tespit edilmiş yahut 19'uncu maddede düzenlenen bilgi toplama ve iş arayanlardan menfaat temin etmeme esaslarına Kurum tarafından yazılı ikaza rağmen devam edilmesi halinde veyahut 19'uncu maddenin üçüncü fıkrasının (a), (b), ve (c) bentlerine belirtilen anlaşmaların yapılmış olması veya 20'inci maddenin (a), (b), (c), (f), (g) ve (j) bentlerinde düzenlenen ve idari para cezasını gerektiren fiillerin üçüncü kez işlenmesi halinde verilen faaliyet izninin iptali söz konusudur. Yine bir hukuki yaptırım olarak iş sözleşmelerinin onaylanmaması veya işçi götürme taleplerinin kabul edilmemesi Yönetmelikte yer almaktadır. İş sözleşmelerinin onaylanmaması ve taleplerin kabul edilmemesi ise doğrudan öngörülen amacın gerçekleşmesini engellediğinden bir hukuki yaptırım olarak algılanmalıdır.

Buna göre Yönetmeliğin 11'inci maddesinin 2 numaralı bendi gereği çalıştırılmak üzere yurtdışına götürülen işçilerin mağdur edildiğine dair resmi makamlardan gelen veya yurt dışına götürmek amacıyla işçilerden menfaat temin edildiğine dair belgeler mevcut olduğunda işverenlerin böyle bir mağduriyetin veya menfaat temininin mevcut olmadığını ispat etmedikçe TİK iş sözleşmeleri onaylanmayacak, aynı maddenin 3 numaralı bendi uyarınca da mahkeme kararıyla işçi simsarlığı veya benzeri nedenlerle ceza alan gerçek veya tüzel kişilerin veya bunların vekillerinin yurt dışına işçi götürme talepleri kabul edilmeyecektir. Bu düzenlemeye göre mahkeme kararıyla işçi simsarlığı ve benzeri nedenlerle ceza alan gerçek ve tüzel kişilerin veya bunların vekillerinin yurt dışına işçi götürme taleplerinin kabul edilmeyecektir. Bu bakımdan işçi simsarlığı veya benzeri nedenlerle ceza almış olan kişiler, bu konuda özel bir düzenleme olmadığından, bu cezaları ertelenmiş de olsa, para cezası da olsa veya hüküm infaz edilmiş ve kişi serbest de olsa bu yönde faaliyet göstermesi mümkün olamayacaktır, Ayrıca madde hükmüne göre burada geçen kişi deyiminden gerçek kişilerin veya tüzel kişileri temsil eden vekillerin anlaşılması gerekmektedir. Yine vekil bu şekil bir suçla cezalandırılmamış olsa bile bu suçtan hüküm giymiş bir gerçek veya tüzel kişiye vekalet ediyorsa yine taleplerin reddi söz konusu edilecektir.

Cezai yaptırımlar ise idari para cezası olarak öngörülmüştür. Yukarıda da açıklandığı üzere bu cezalar, yapılan atıflar gereğince, 4904 sayılı Yasanın 20'nci maddesinden doğmaktadır.

Buna 4904 sayılı Yasanın 20'inci maddesine göre yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin iş sözleşmelerini Kuruma onaylatmayan özel istihdam büroları, yine yukarıda belirtilen 4904 sayılı Kanununun 3'üncü maddesinin (d) bendinde belirtilen esaslara aykırı davranmak özellikle belirtildiği üzere idari para cezasını gerektirmektedir. Ayrıca Yönetmeliğin 10'uncu maddesinin (b) bendi uyarınca Yasanın 21'inci maddesi gereğince iş ve işgünü konularında Kuruma bilgi vermeyen özel kesim işyerlerine Yasanın 20'inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca idari para cezası uygulanması söz konusu olacaktır.

İşe İade Halinde Çalıştırma Zorunluluğu

4857 sayılı İş Yasası'nın 21'inci maddesi uyarınca, işverenler; iş sözleşmesi feshedilen ve sonrasında mahkeme veya özel hakem kararı ile hakkında işe iade kararı verilen işçileri başvurularını takiben bir ay içinde işe başlatmak zorundadırlar. Bu hükmün yerine getirilmemesi halinde işe başlatılmayan işçiye en az dört ay en fazla sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir. İade kararı veren mahkeme veya özel hakem tarafından bu tazminat miktarı, işe iade kararı ile birlikte belirlenecektir. İşçinin de bu haktan faydalanabilmesi için işe iade kararından itibaren on gün içinde işverene başvurması şart koşulmuştur.

Buna koşut bir düzenleme 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Yasası'nın 24'üncü maddesinde yer almış, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshi halinde İş Yasasındaki işe iade ile ilgili hükümlerin uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Farklı olarak fesih nedeninin sadece sendika temsilciliği olduğunun tespiti halinde tazminat tutarının işçinin (temsilcinin) bir yıllık ücreti tutarı olacağı benimsenmiştir.

Toplu Çıkarma Sonrası Çalıştırma

İş Yasası'nın 29'uncu maddesine göre, bir toplu işçi çıkarma işlemi yapıldığında ve bu işlem kesinleştikten sonra, altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi alınması söz konusu olduğunda, öncelikle işten çıkarılanlar içinden nitelikleri uygun olanların tercihen işe çağırılmaları gerekmektedir.

Tercihen işe çağırma, diğer isteklilere göre işten çıkarılmış olanlara öncelik tanıma anlamına gelmektedir. Yapılacak çağırmanın uygun araçlarla (iadeli taahhütlü posta, gazete ilanı vb.) yapılması faydalı olacaktır

İşyerinin İşçisi İken Malul Olanları Çalıştırma

İş Yasasının 30'uncu maddesine göre, işverenler, işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçileri eski işlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde işçiye altı aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir.

Askerlik ve Yasadan Doğan Çalışma Nedeniyle İşten Ayrılanları Çalıştırma

4857 sayılı İş Yasası'nın 31'inci maddesine göre işverenler, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silahlı hizmete alınan yahut herhangi bir Yasadan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan ve iki ay içinde eski işlerine girmek isteyen işçileri, eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde işçiye üç aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir.

Ücretin Gününde Ödenmemesi Halinde Çalıştırma Zorunluluğu

İş Yasası'nın 34'üncü maddesi uyarınca, ücretin ödenmesi gereken günden itibaren mücbir bir neden dışında ödenmemesi nedeniyle işçiler kendi bireysel kararları doğrultusunda bireysel yahut toplu olarak iş görmekten kaçınabileceklerdir. Bu nedene dayanan toplu iş görmeme hali yasa dışı grev olarak nitelendirilemeyecektir.

Bu halde, işçilerin iş sözleşmeleri çalışmadıkları nedenine dayanılarak feshedilemeyecek; yerine işçi alınamayacak ve bu işler başkalarına yaptırılmayacaktır.

İşyeri Hekimi Diğer Sağlık Personeli ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Zorunluluğu

Genel itibariyle İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 8'inci maddesine göre işverenlerin belli büyüklükteki işyerlerinde belli şartlarda bir veya daha fazla işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin ve iş güvenliği uzmanının çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır

Emzirme Odası ve Çocuk Bakım Yurtlarında Uzman Çalıştırma Zorunluluğu

İşverenlerin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30/a maddesine dayanılarak çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 17'nci maddesi uyarınca emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarında yönetici, sağlık personeli ve diğer personeli istihdam etmeleri zorunludur. Fakat bu husus Emzirme Odası ve Çocuk Bakım Yurdu Açma faslında incelendiğinden burada ayrıntısıyla üzerinde durulmamıştır.

İşçi Sendikası ve Konfederasyonu Yöneticilerinin Çalıştırılmaları

İş mevzuatında bir diğer çalıştırma zorunluluğu da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmeleri Yasası'nın 23'üncü maddesinde yer almaktadır. Hükme göre, işyerinden işçi sendika ve konfederasyonunda görev almaları nedeniyle fiilen ayrılan işçilerin iş sözleşmeleri genel olarak askıda kalmaktadır. Fakat iş sözleşmesi askıya alınan yönetici, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere eski işverenine başvurduğunda işverenin talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu kişilerin süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılacaktır.

Grev ve Lokavt esnasında Çalıştırma Zorunluluğu

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın 65'inci maddesine göre hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.

Bu bağlamda grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan edilecek ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilecektir. Bu tebliğden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşecektir. İtiraz hâlinde ise mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak kararını verecektir.

Grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri) isteyebilecektir. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ edecektir. Gerekli hâllerde görevli makamın resen tespitinde bulunma hakkı vardır. Yine görevli makamın tespitine karşı, taraflardan her birinin mahkemeye altı iş günü içinde itiraz etme hakkı mevcuttur. Böyle bir itiraz halinde de mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verecektir.

Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç iş günü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilecektir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tabi tutulamayacaktır.

İşverenin, grev ve lokavta katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilmesi mümkündür.

İlkyardımcı Çalıştırma Zorunluluğu

İlkyardım Yönetmeliğinin 19'uncu maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında az tehlikeli işyerlerinde her 20 çalışan için 1 ilkyardımcı; tehlikeli işyerlerinde her 15 çalışana kadar 1 ilkyardımcı ve çok tehlikeli işyerlerinde her 10 çalışana kadar 1 ilkyardımcı bulundurulması zorunlu kılınmıştır. Belirtilen bu ilkyardımcıların anılan Yönetmelik hükümleri çerçevesinde gerekli eğitimleri almış ve sertifikalandırılmış ilkyardımcılar olması şarttır.

Özel Öğretim Kurumlarında İş Sözleşmesi ile Çalıştırma

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasası, özel öğretim kurumlarında çalıştırılacak personel için iki tür istihdam biçimi benimsemiş; bir yandan çalıştırılacak personelin iş sözleşmesi ile istihdam edilerek çalıştırılmasını esas kabul ederken diğer yandan da devlet memuru sıfatını taşıyan öğretmen ve diğer öğretimcilerin bu kurumlarda belli şartlarla görev almasını mümkün kılmıştır.

Ancak Yasa bu imkanı tanıırken, özel öğretim kurumunda iş sözleşmesi ile çalıştırılacak personel sayısına asgari bir sınır getirerek; kurumun öğretime başladığı tarihten itibaren mevcut ders saati sayısının, kuruluş sırasında üçte birinin, kuruluşundan üç yıl sonra da en az üçte ikisinin asıl görevi bu kurumlarda olan öğretmen, uzman öğretici veya usta öğreticiler tarafından okutulmasını şart koşarak; ders saatlerinin tamamını veya çoğunluğunun Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretim elemanlarınca okutulmasını engelleyerek bir istihdam zorunluluğu öngörmüştür.

Avukat Çalıştırma Zorunluluğu

İş mevzuatını da ilgilendiren bir diğer çalıştırma zorunluluğu da Avukatlık Yasasından kaynaklanmaktadır. 2001 yılında Yasanın 35'inci maddesinde yapılan değişiklikle belli nitelikteki ve büyüklükteki tüzel kişiler için sözleşmeli avukat çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Bu zorunluluğa ait bir takım şekil şartları ise Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Kanunu Yönetmeliğinin 15'inci maddesinde ve 06.09.2008 tarih ve 26989 sayılı RG'de yayımlanan Türkiye Barolar Birliği Avukatlık

Kanunu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması hakkında Yönetmelik hükümleriyle bu Yönetmeliğe bir bölüm eklenmek suretiyle belirtilmiştir.

Buna göre genel olarak, Türk Ticaret Yasasının 332'nci maddesinde öngörülen esas sermaye miktarının 5 katı veya daha fazla esas sermayesi bulunan anonim şirketler ile üye sayısı 100 veya daha fazla olan yapı kooperatiflerinin sözleşmeli avukat bulundurma zorunluluğu bulunmaktadır. Yasa hükmünde geçen anonim şirket kavramı, belirtilen 332'nci madde hükmünden hareketle tamamı esas sözleşmede taahhüt edilmiş bulunan sermayeyi ifade eden esas sermaye ellibin Türk Lirası olduğundan bu halde en az ikyüzellibin Türk Lirası sermayesi olan anonim şirketler ile sermayenin artırılmasında yönetim kuruluna tanınmış yetki tavanını gösteren kayıtlı sermaye sistemini kabul etmiş bulunan halka açık olmayan anonim şirketlerde başlangıç sermayesi yüzbin Türk Lirasından aşağı olamayacağı için bu halde ise sermayesi en az beşyüzbin Türk Lirası olan anonim şirketleri kapsamaktadır.

Görüldüğü üzere avukat çalıştırma zorunluluğu gerçek kişileri ve her tüzel kişiliği değil belli miktar veya üzerinde esas sermayesi bulunan anonim şirketleri ve yine her kooperatifi değil belli üye sayısına yahut daha fazlasına sahip yapı kooperatiflerini ilgilendirmektedir.

Düzenlemenin öngördüğü sözleşmeli avukat çalıştırma yükümlülüğü uygulamada iki şekilde yerine getirilmektedir: İlk durumda tüzel kişilik tamamen 4857 sayılı İş Yasası ve bağlı mevzuat hükümlerine göre iş sözleşmesi ile avukat çalıştırmakta veya ikinci yol olarak serbest çalışan bir avukatla sözleşme yaparak ona aydan aya veya başka periyotlarla sözleşmede yer alan ücreti ödemektedir. İlk yol tercih edildiğinde, konu aynı zamanda iş mevzuatı içinde de değerlendirilmesi gereken bir çalıştırma yükümlülüğe, dolayısıyla bir işveren yükümlülüğe dönüşmektedir. Ancak yapılan eklemeye bir uygulama birliği yaratılması çalışılmış, değişik uygulamalar için bir sözleşme şekli öngörülmüş, belli bir bürokratik işlem silsilesiyle, bu konudaki iş ve işlemlerin denetlemeye elverişli bir şekilde saklanması sağlanmaya çalışılmıştır.

Yönetmeliğin 73/A maddesinde sürekli avukatlık hizmeti içeren çalışma şekillerinde 1136 sayılı Avukatlık Yasası'na ve Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine uygun, yazılı sürekli avukatlık hizmetleri sözleşmesi düzenlenmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı madde hükümlerine göre bu sözleşmede iş sahibinin adı, soyadı, mesleki ya da ticari unvanı, adresi, vergi/TC Kimlik numarası, avukatın/avukatlık bürosunun/avukatlık ortaklığının adı, soyadı, unvanı vergi/TC Kimlik numarası, işin tanımı, avukatlık ücreti ve bu ücretin ödenme şekli, sözleşme hükümlerinin Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi değişikliklerine uyarlanacağı, süresi, sona erme koşulları, işin harç ve giderlerinin iş sahibine ait olduğu, bunların peşin olarak ya da avukatın talebinde derhal ödenmesi gerektiği, sözleşmede yazılı adresin avukatın bu konudaki talepleri ileteceği adres olduğu, bu adrese yapılan tebligatların iş sahibine yapılmış sayılacağı, sözleşmeden doğacak uyuşmazlıkların 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 516'ncı ve ilgili maddeleri kapsamında tahkim yolu ile çözülebileceği, hakem heyetinin birisi hakem kurulu başkanı olmak üzere, asgari on yıllık hukukçu olarak fiilen görev yapmış üç hukukçudan oluşacağı, hakem kuruluna görevlendirmenin avukatın kayıtlı olduğu baro merkezinde bulunan ve uyuşmazlığa bakmakla görevli mahkemece taraflardan birinin sürekli avukatlık hizmetleri sözleşmesi örneğini de ekleyerek yapacağı yazılı başvuru üzerine yapılacağı hükümlerinin yer alması gerekmektedir.

Sözü edilen maddeye göre bu hususları içeren sözleşmenin taraf sayısından bir fazla nüsha halinde düzenlendikten sonra, birer nüshanın taraflarda kalması ve bir nüshasının ise sözleşmenin tarafı olan avukat tarafından kayıtlı olduğu baroya verilmesi gerekmektedir ve olası uyuşmazlık hallerinde baroda saklanan bu nüshaya itibar edilecektir.

Yönetmeliğin 73/B maddesine göre yapılan sözleşmeler uyarınca tahsil edilen avukatlık ücretlerine ilişkin serbest meslek makbuz veya bordro örneklerinin yılsonunda avukat tarafından bir liste ekinde baroya sunulması ve belgelerin avukatın sicil dosyasında saklanması gerekmektedir.

Yönetmeliğin 73/C maddesiyle barolara da bir yükümlülük getirilerek avukat çalıştırma zorunluluğunu yerine getirmeyen tüzel kişilerin merkezlerinin bulunduğu yer barosunca takip edilmesi ve olası aykırılık tespiti halinde bu tüzel kişiler hakkında suç duyurusunda bulunulması öngörülmüştür.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İşçinin Ölümü ve Ölümüne Bağlı Hakların Ödenmesi

İş sözleşmesini kendiliğinden sone erdiren hallerden birini işçinin ölümü teşkil etmektedir. Borçlar Yasasının 440'ncı maddesine göre iş sözleşmesi dolayısıyla iş ilişkisi işçinin şahsını ilgilendirdiği için, ölümü halinde ayrıca bir işleme gerek kalmadan iş sözleşmesi sona ermektedir. Bu durumda işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcu mirasçılara geçmemektedir. Keza işverenin de bu borcu işçinin mirasçılarında istemeye hakkı bulunmamaktadır.

Bu hukuki sonuç aynı zamanda iş sözleşmesinin belli nedenlerle feshine bağlanan bir takım ödemelerin de ödenmemesi sonucunu yaratmaktadır. Ancak bazı özel düzenlemelerle bu olumsuzluk giderilmeye çalışılmış, belli kurumlar veya belli görevler itibariyle iş sözleşmesinin işçinin ölümü nedeniyle son bulması halinde mirasçılarının hak sahibi olması imkanı yaratılmıştır.

Ancak bu düzenlemelerin çeşitli yasalarda her yasanın konusu itibariyle dağınık bir yapı arz ettiği görülmektedir. Yine miras hukuku bağlamında bazı özelliklere de dikkat etmek zorunluluğu bulunmaktadır. Bu anlamda söz konusu düzenlemelerin bir bütün halinde sunulması ve düzenlemelerin miras hukuku ile ilişkilendirilmesinin büyük önemi bulunmaktadır.

İş hukuku sistemimiz içinde işçinin ölümüne bağlı ödemelere Borçlar Yasası, İş Yasası, Basın İş Yasası, Deniz İş Yasası, Özel Güvenlik Hizmetlerine İlişkin Yasa'da rastlanmaktadır. Bu bağlamda ifade edilen ödemelerin çeşitli başlıklar altında tanzim edilen tazminatları kapsadığı görülmektedir. Ancak bu Yasalarda özel olarak belirtilmeyen genel hükümlere göre ortaya çıkan ödemeler de mevcuttur. Bu ödemelerin ise işçinin hak etmiş olduğu ücret ve ücret eki veya ücret benzeri ödemelerden ibarettir.

Borçlar Yasasının yukarıda anılan 440'ncü maddesi uyarınca işçinin ölümü halinde işverenlerin, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına veya bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık, hizmet ilişkisi beş yıldan fazla sürmüştse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapma yükümlülükleri mevcuttur. Bu yükümlülük kıdem tazminatından ayrı olarak yerine getirilecektir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 32 ve devamı maddelerinde ücrete ilişkin hususlar düzenlenmiş, özellikle 32'nci maddede genel anlamda ücret tanımlanarak, maddenin beşinci fıkrasında iş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur denilerek, ücret ve sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin ödenmesi hususunda özel bir fesih nedeni şartı ileri sürülmemiştir.

Bu düzenleme bağlamında, ücretin işçinin çalıştığı günlerin karşılığı olduğundan hareketle, ölüm tarihinde ücreti ödenmemiş çalışmalar için işçinin ücret alacaklısı olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu alacağın da diğer alacak kalemleri gibi terekeye katılacaktır. Bu gibi işçinin çalışma süresi ile orantılı olarak ödenen veya ödenmesi taahhüt edilen ikramiyenin; kıdemi, yaptığı satış miktarı, üstlendiği görevin özellikleri vb. nedenlerle ödenen primin; bahşişin vb. de bu yönde yapılan son ödemenin yapıldığı tarihten itibaren, ölümün gerçekleştiği tarihe kadar geçen süre için hesaplanarak terekeye katılması gerekmektedir. Fazla çalışma ücretinde de aynı husus ileri sürülebilir. Gerçekten de işçinin ölüm tarihine kadar yapmış olduğu fazla çalışmalar için fazla çalışma ücretine hak kazandığı bir gerçektir. Bu nedenle bu hak edişler de hesaba dahil edilmelidir. Yapılan açıklama işçinin çalışmış olduğu bir Ulusal Bayram ve genel tatil günü için hak etmiş olduğu ve kendisine 4857 sayılı İş Yasası'nın 47'nci maddesi uyarınca ödenmesi gereken zamlı ücret için de geçerlidir.

Ancak bunun yanında ödenmesi özel şartlara bağlanmış olan bir takım ödemelerde ölüm bu şartın gerçekleşmesini engelliyor ise henüz hak doğmadığından bu hususlara ilişkin ödeme yapmaya gerek bulunmamaktadır. Örneğin 4857 sayılı İş Yasası'nın 46'ncü maddesine göre hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için hafta tatili olan günden önceki 6 işgününde Yasa hükümlerine uygun bir şekilde çalışmış olma ve çalışılmış gibi sayılma hususunun gerçekleşmesi şartı aranmaktadır. Diğer taraftan hafta tatili ücretinin, işçinin dinlenme hakkından yoksun kalmaması için -dinlenme süresinden feragat etmemesi için- oluşturulmuş bir kurum olduğundan hareketle dinleneceği gün için ödenecek olan bir başka deyişle çalışma karşılığı olmayan bir ücret kaleminin ödenmesine de gerek bulunmamaktadır. Aynı husus belli süre çalışmış olma koşulu aranan ve 4857 sayılı İş Yasası'nın

47'nci maddesi uyarınca ödenmesi gereken çalışma karşılığı olmayan genel tatil ücreti ve 57'nci maddesi uyarınca ödenmesi gereken yıllık izin ücreti için de söz konusu edilmelidir.

Bu konulardaki açıklamalar benzer veya aynı nitelikteki ödenmeler açısından 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Yasa ve 854 sayılı Deniz İş Yasasında hükme bağlanan ücret kurumları için de geçerlidir.

İşçinin ölümü halinde ödenmesi gereken tazminat ve bu nitelikteki ödemeler söz konusu olduğunda ilk akla gelen husus kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı ile ilgili hususlar 1475 sayılı İş Yasası'nın halen yürürlükte bulunan 14'üncü maddesi, 854 sayılı Deniz İş Yasası'nın 20'nci maddesi ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Yasa'nın 6'ncı maddesi ile düzenlenmiştir. 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesi ile 854 sayılı Yasanın 20'nci maddesi hükmüyle işçinin veya gemiadamının ölümü halinde hak edilen kıdem tazminatının kanuni mirasçılara ödeneceği açıkça hükme bağlanmıştır. Ancak buşekil açık bir düzenleme 5953 sayılı Yasanın 6'ncı maddesinde bulunmamaktadır. Bunun yerine aynı Yasanın 18'inci maddesinde ölüm tazminatına yer verilmiş ve bu tazminat miktar itibarıyla kıdem tazminatı ile ilişkilendirilmiştir.

İlgili Yasa hükümlerine göre kıdem tazminatına hak kazanabilmek için asgari bir yıl çalışmış olma koşulu arandığından kıdem tazminatı tutarının ölüm halinde mirasçılara ödenebilmesinin ilk koşulu işçinin (gemiadamının) 1 yıllık çalışma süresini doldurmuş olmasıdır. Bu halde işçi işyerinde çalışmaya başlayalı henüz 1 yıl olmadan vefat etmiş ise kıdem tazminatı hakkı doğmadığından kanuni mirasçıları için de bir hak doğmayacaktır. Burada belirtilen bir yıl ifadesinden 365 günlük sürenin anlaşılması gerekmektedir.

Ücret veya bu nitelikteki sair bir ödeme de işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık iznine ait ücretin ölümü halinde mirasçılara ödenmesi hususudur. Bu konu 4857 sayılı İş Yasası'nın 59'uncu maddesinde açıkça hükme bağlanmış, ancak 5953 ve 854 sayılı Yasalarda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Hatta özel olarak, 5953 sayılı Yasanın 6'ncı maddesinin altıncı fıkrası uyarınca kullanılmayan yıllık izin ücretinin akdin işveren tarafından feshinde ödenmesi; 854 sayılı Deniz İş Yasası'nın 40'ncü maddesinin yedinci fıkrası uyarınca da kullanılmayan yıllık izin ücretinin aynı Yasanın 14'üncü maddesinin II, III ve IV'üncü bendleriyle ilişkilendirilmesi nedeniyle ölüm halinde kullanılmamış olan yıllık izin ücretinin terekeye dahil edilmesi, yine bu açık düzenlemeler dikkat alınarak ve ayrıca bu konuda genel hüküm olarak 4857 sayılı Yasa hükmünün uygulanması da, İş Yasasının bu iki yasaya göre genel yasa niteliği taşıması nedeniyle, mümkün gözükmemektedir.

Tazminat niteliğindeki diğer ödemelerden birine 5953 sayılı Yasanın 18'inci maddesinde rastlanmaktadır. Madde düzenlemesine göre gazetecinin ölümüyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde eş ve çocuklarına, bunların bulunmaması halinde geçimi gazeteciye düşen diğer aile efradına gazetecinin üç aylık ücretinden az olmamak şartıyla kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatının ödenmesi gerekmektedir. Bu maddede belirtilen kıdem hakkı ise Yasanın 6'ncı maddesi uyarınca belirlenecektir. Anılan maddede ise kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gazetecinin meslekte (bir veya değişik işverenler yanında çalışma olgusu dikkate alınmaksızın gazetecilik mesleğinde) en az 5 yıl çalışmış olması koşulu aranmaktadır. Ancak gazetecinin 5 yıl çalışması halinde zaten 5 yıllık bir kıdem tazminatına dolayısıyla 5 aylık ücreti tutarında bir kıdem tazminatına hak kazanacağı dikkate alınır, madde düzenlemesindeki 3 aylık ücret tutarından az olmama koşulunun yersiz olduğu görülmektedir. Zira 6'ncı maddenin ilk fıkrasında açıkça kıdem hakkının ancak gazetecinin meslekte en az 5 yıl çalışma olma koşuluyla tanınacağı hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemeler uyarınca meslekte 5 yıldan az süreyle çalışmış olan gazetecinin ölümü halinde maddede sayılan hak sahiplerine ölüm tazminatı ödenmesi mümkün gözükmemektedir.

Tazminat niteliğindeki bir diğer ödeme 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Yasanın 15'inci maddesiyle öngörülmüştür. Anılan düzenlemeye göre 5188 sayılı Yasada belirtilen görevleri yerine getirirken ölen güvenlik görevlilerinin kanuni mirasçılara iş sözleşmelerindeki veya toplu iş sözleşmelerindeki esaslara göre hesaplanacak olan bir tazminat ödenecektir. Ancak yine madde hükmüne göre genel hükümlere göre daha yüksek bir tutarda tazminata da hükmedilmesi mümkün olup, mahkemelerce bu şekil bir hüküm tesis edilmesi halinde daha önce yapılan ödemenin bu

tutarda düşülmesi gerekmektedir. Yine maddenin ikinci fıkrasındaki ifadeyle bu madde uyarınca ödenecek tazminatların 4857 sayılı İş Yasası uyarınca ödenmesi gereken tazminatlarla ilişkilendirilmemesi nedeniyle kıdem tazminatı ve kullanılmamış olan yıllık izne ait ücretin bu tazminat içinde değerlendirilmesinin önüne geçilmiştir. Yasa hükmünde kamu kurum ve kuruluşlarında görevlerini yerine getirirken ölen özel güvenlik görevlilerinin kanuni mirasçıları için ayrıksı bir düzenlemeye yer verilerek, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Yasa hükümlerinde belirtilen tazminat tutarlarından hangisi yüksek ise o tutarın ödenmesi gerektiği öngörülmüştür. Yasadaki düzenleme kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili kurum tarafından 5188 sayılı Yasadaki düzenlemelere göre ihdas edilen güvenlik birimlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri için bir açıklık taşımakta ise de özel güvenlik deyiminden hareketle madde kapsamının ihale ile iş alan özel hukuk tüzel kişisi işverenleri kapsayıp kapsamadığı konusunda bir açıklık taşımamaktadır. 2330 sayılı Yasa hükümleri değerlendirildiğinde ise özel hukuk tüzel kişisi işverenliğinde çalışan özel güvenlik görevlileri ile ilgili olarak doğrudan veya dolaylı bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Bu durumda belirtilen madde hükmünün kamu kurum veya kuruluşlarınca 5188 sayılı Yasa hükümlerine göre ihdas edilecek olan özel güvenlik birimlerinde istihdam edilecek olan özel güvenlik görevlilerini kapsadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

İşçinin ölümüne bağlı olarak bir ödemenin doğması ve ödenebilmesi için ödemenin kaynaklandığı yasa hükümleri ve 4721 sayılı Türk Medeni Yasası hükümlerine göre bir takım şartların varlığı gerekmektedir.

Bunların ilki işçinin ölmesidir. Ölüm kişinin varlığının sona ermesidir. Bu bakımdan ancak sadece gerçek kişiler için söz konusu edilebilir.

İkincisi ödemenin kaynaklandığı ilgili yasa hükmüne göre ödemeyi gerektiren hakka sahip olmak gerekmektedir. Dolayısıyla yukarıda da açıklandığı üzere, kıdem tazminatı söz konusu olduğunda en az bir yıl çalışmış olma v.b şartların varlığı aranacaktır.

Diğer bir şart ilgili yasalarda değinilen kanuni mirasçı sıfatını taşımaktır. Kanuni mirasçı 4721 sayılı Yasanın 495 ve devamı maddelerine göre mirasbırakanın altsoyu, ana ve babası, büyük ana ve babası, evlilik dışı doğmuş çocuğu, sağ kalan eşi, evlatlığı veya son aşamada Devlettir. Ayrıca aynı Yasanın 514 ve devamı maddelerinde özellikleri hükme bağlanmış olduğu şekilde vasiyetname veya miras sözleşmesiyle mirasbırakanın ölüme bağlı tasarrufla bulunulmasıyla da kanuni mirasçı olunabilir. Medeni Yasanın 505'inci maddesine göre 506'ncı madde uyarınca altsoy, ana ve baba veya eş için bulunacak saklı paylar dışında kalan kısım üzerinde mirasbırakanın vasiyetname veya miras sözleşmesi yoluyla tasarrufla bulunması mümkündür. Yine aynı madde hükmüne göre altsoy, ana ve baba veya eşin bulunmaması halinde mirasın tamamı üzerinde de bu şekil bir tasarruf kurulabilir. Yine kanuni mirasçı olabilmek için sağ olmak (md. 580-583), mirasçılıktan çıkarılmamış olmak (md. 510-514), mirastan feragat etmemiş olmak (md. 528-529) ve mirastan yoksun olmamak (md. 578) gerekmektedir.

Burada üzerinde durulması gereken son bir husus mirasın ret edilmemiş olması halidir. Gerçekten Medeni Yasanın 605 ve devamı maddelerinde düzenlendiği üzere, mirası ret etmek söz konusu ödemelerden faydalanmayı da engelleyecektir.

İşçinin ölümüne bağlı olarak ortaya çıkan bir ödemenin gerçekleştirilmesinde yukarıda anılan hususlara dikkat edilmemiş olması, işvereni diğer mirasçılar nezdinde ikinci bir ödeme ile karşı karşıya bırakabilecektir. Bu durumda işverenin veraset ilamını gördükten sonra ödemede bulunması akla gelen en uygun çözüm olmaktadır. Yapılan yersiz bir ödeme durumunda ise işverenin fazladan yapmış olduğu ödemeler için sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre çözüm araması gerekecektir

İşverenin Ölümü

İş sözleşmeleri çok büyük bir oranda işverenin şahsı gözetilmeden yapılmaktadır. Borçlar Yasasının 441'inci maddesi uyarınca işverenin ölümü kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmemektedir. İşverenin mirasçıları ile işçi arasında devam etmektedir. Madde hükmüne göre işverenin ölümü halinde işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler (Borçlar Yasası 428'inci madde) kıyas yoluyla uygulama alanı bulacaktır. Buna göre kısaca, işyerini devralan mirasçılar, aynı zamanda devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerini de bütün hak ve borçlarıyla devralmış olacaklar, işçilerin hizmet sürelerine bağlı

hakları (ihbar ve kıdem tazminatları, yıllık izin ücreti vb.) devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınarak hesaplanacaktır.

Çok nadir olarak işverenin şahsı gözetilerek yapılan iş sözleşmelerinde ise işverenin ölümü iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunu yaratmaktadır. Örneğin yatalak bir hastaya bakan ve işverenin de bu hasta olduğu bir ilişkisinde işveren olan hastanın ölümü ile iş sözleşmesi ayrıca bir işleme gerek kalmadan sona erecektir. Bu durumda iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiğinden İş Yasası hükümleri doğrultusunda işçinin bir alacağı doğmamakla birlikte yine belirtilen 441'inci madde hükmü uyarınca işçinin iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesi nedeniyle uğradığı zarardan dolayı işverenin mirasçılarında tazminat isteme hakkı bulunmaktadır. Yine aynı örnekten hareketle hasta olan kişiye bakması için bir işçi ile iş sözleşmesi yapan işveren eğer hasta olan kişi değil de örneğin bir yakını ise, hastanın ölümü iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmemekte ancak sözleşmenin konusunu ortadan kaldırmaktadır. Bu durumda iş veremeyen işverenin sözleşmeyi feshetmesi gerekmektedir. Aksi halde Borçlar Yasasının 408'inci maddesinde düzenlenen işverenin temerrüdü hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Yine bu husus diğer şartları doğmuş ise İş Yasası hükümlerine göre de sonuç doğurmaktadır.

Belirli Sürenin Bitimi

4857 sayılı İş Yasası'nın 11'nci maddesinde belirtilen şartları taşıyan belirli süreli bir sözleşmesi, sözleşmede yazılı olan tarihte kendiliğinden sona ermektedir. Tarafların sözleşmeyi sona erdirmek için ayrıca bir fesih bildiriminde bulunmalarına gerek bulunmamaktadır.

Yine ba bağlamda Borçlar Yasasının 430'uncu maddesinde de konu ele alınmış, belirli süreli bir iş sözleşmesinin, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona ereceği hükme bağlanmıştır.

Kısmi Süreli Çalışan İşçinin Tam Süreli Çalışmaya Başlaması

Yasanın 13 üncü maddesinde kısmi süreli iş sözleşmeleri ile ilgili özel bir düzenleme öngörülmüştür. Bu düzenleme esasen Yasanın 74 üncü maddesinde düzenlenen analık ve emzirme izni ile ilgilidir. Buna göre 74 üncü maddede belirtilen izinlerin bitmesinden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir ve bu talep işverence karşılanacaktır. Bu işçinin aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere kısmi çalışma süresinin bitimini beklemeden her zaman tam zamanlı çalışmaya dönmesi de olanaklıdır. Bu durumda bu işçinin yerine tam zamanlı olarak çalışmak üzere işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.

Bildirimli Fesih (Önel Verilerek)

4857 sayılı İş Yasası'nın 17'nci maddesi süresi belirsiz iş sözleşmelerin feshi ile ilgilidir. Madde hükmüne göre, iş sözleşmesinin fesih kararının karşı tarafa bildirilmesi gerekmektedir. Feshin karşı tarafa bildirilmesinden hareketle, bu madde uyarınca yapılacak fesihlerde, fesih işlemini yapan işveren veya işçinin ihbar önelini karşı tarafa tanınması gerektiği belirtilmelidir.

Bu madde uyarınca yapılacak fesihlerde, iş sözleşmesi;

- Çalışması altı aydan az sürmüş bir işçi için iki hafta,
- Çalışması altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş bir işçi için dört hafta,
- Çalışması birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş bir işçi için altı hafta
- Çalışması üç yıldan fazla sürmüş bir işçi için sekiz hafta sonra

feshedilmiş sayılacaktır. Yasada belirtilen süreler asgari olup sözleşmeler ile arttırılabilecektir.

Söz konusu bildirim şartına uyulmamış ise uyulmayan tarafça karşı tarafa önel sürelerine ait ücret tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir ki, bu tazminata uygulamada ihbar tazminatı denilmektedir. İhbar tazminatı ödenmesi ile ilgili hususlar aşağıda açıklanmıştır.

Ancak, bu noktada işverene bir ayrıcalık tanınmış, işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek suretiyle sözleşmeyi derhal feshedebileceği hükme bağlanmıştır.

Yasanın iş güvencesini hükme bağlayan maddelerinin kapsamı dışında kalan bir işçinin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılması suretiyle feshedilmesi halinde işçiye bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında ayrıca tazminat ödenmesi öngörülmüştür. Bu tazminat türüne uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir. Yine Yasa hükmüne göre, kötüniyet tazminatı ödense dahi, işçiye ayrıca ihbar tazminatının de ödenmesi gerekmektedir.

İş Yasası'nın 18'inci maddesine göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde işyerindeki kıdemi altı ayı aşmış bir işçinin iş sözleşmesinin feshinin; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir sebebe dayanması; yine 19'uncu madde uyarınca fesih bildirimini yazılı bir şekilde yapılması, fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi zorunludur. Aynı maddeden olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyecektir. Ancak bu durumda işverenin 25'inci madde uyarınca kullanacağı haklı nedenle fesih halleri saklı kalacaktır.

Değişiklik Feshi

İlerde görüleceği üzere 4857 sayılı İş Yasası'nın 22'nci madde hükmünde işverenin iş koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesinin sınırları ve şartları belirlenmiştir. İşçinin bu değişikliği kabul etmeme hakkı bulunmaktadır. İşçinin değişikliği kabul etmediği durumda işverenin iki seçeneği bulunmaktadır. Bunlarda birincisi mevcut durumu aynen korumak yahut iş sözleşmesini feshetmektir. İşte bu durumda işverenin iş sözleşmesini feshetmesi değişiklik feshi olarak adlandırılmakta, yapılan fesih işleminin İş Yasasında sözleşmenin feshine bağlı kurumlarla ilişkileri bu başlık altında irdelenmektedir.

Yapılan fesih işlemi neticesinde işçinin diğer şartları haiz ise ihbar ve kıdem tazminatı hakları doğmakta, ayrıca yine diğer şartları sağlanmış ise feshe karşı iş güvencesi hükümlerine başvurması mümkün hale gelmektedir.

İşverence gerçekleştirilen bir iş sözleşmesi feshi işleminin değişiklik feshi olarak adlandırılabilmesi için öncelikle iş koşullarında esaslı değişiklik bağlamında ele alınabilecek bir somut duruma dayanması gerekmektedir. Bir başka deyişle iş koşullarının değiştirilmek istenmesinden kaynaklanmalıdır. Bu hususlar dikkate alındığında değişiklik feshinin şartları aşağıdaki gibi ortaya konulabilmektedir.

i) Değişiklik teklifi işverenden gelmelidir. Bu durumdan değişiklik isteğinin tek taraflı ve işveren yönlü olması gerektiği anlaşılmaktadır. Eğer değişiklik teklifi işçiden geliyorsa yahut değişiklik hakkında taraflar fikir birliği içinde iseler konu değişiklik feshinin konusu olamayacaktır.

ii) İkinci olarak bir değişiklik yapılması gerekmektedir. Buna göre değişiklik feshinden söz edilebilmesi için önceden belirlenmiş ve uygulanmış bir koşulunun işveren tarafından değiştirilmek istenmesi söz konusudur. Buradan hareketle iş sözleşmesinin bağitlanması aşamasında iş koşulları hakkında yapılan pazarlıklar yahut sözleşme imzalanmadan ve uygulamaya geçilmeden üzerinde yapılmak istenen değişiklikler bu kapsamda değerlendirilmeyecektir.

iii) Değişiklik uygulanan sözleşme üzerinde yapılmak istenmelidir. İş hukuku sistemimizde katılma teorisi geçerli olduğundan işçi işe başlamadan sözleşme imzalanmış dahi olsa, üzerinde yapılmak istenen değişiklikler değişiklik feshinin konusunu oluşturamayacaktır.

iv) Dördüncü planda ele alınması gereken unsur değişikliğin Yasa hükmünde de yer aldığı şekilde esaslı içerikte olmasıdır. Yasa hükmü esaslı değişiklikten söz etmiş ancak içeriği hakkında örneklemeye gitmemiştir. Bu durumda her olay kendi özel şartları içinde değerlendirilmektedir. Hal bu olsa da uygulamadan hareketle esaslı değişikliğin içeriği hakkında belli bazı tanımlamalar yapılabilmekte ve bu hususlar genel olarak dört başlık altında sıralanabilmektedir.

Buna göre işçinin görevinin değiştirilmesi veya görev unvanının düşürülmesi gibi işçinin görevinde değişiklikler; çalışma saatlerinin yükseltilmesi gibi çalışma şartlarında yapılan değişiklikler; işçinin ücretinin düşürülmesi, hak kazanma şartlarının değiştirilmesi gibi ücret ve sair akçeli hakları üzerinde yapılan değişiklikler; işçinin işyerinin değiştirilmesi gibi işçinin çalıştığı işyeri hakkında yapılan değişiklikler esaslı değişiklik kavramı içinde düşünülebilmektedir.

v) Son olarak yukarıda sayılan şartlar dahilinde yapılan değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi gerekmektedir. Gerçekten de eğer yapılan değişiklik işçi tarafından kabul edilmiş ise fesih söz konusu edilemeyecektir. İşçinin değişikliği kabul etmemesi açık veya örtülü olarak gerçekleşebilir. İşçi işverene vereceği bir dilekçe ile değişikliği kabul etmediğini belirtmesi açık bir kabul etmeme halini oluşturmaktadır. Bunun dışında yeni görevinde veya işyerinde işbaşı yapmayarak eski işine veya işyerine devam etmesi, ücretini ihtirazi kayıt koyarak alması gibi hususlar örtülü kabul etmeme halini yansıtmaktadır.

Hemen bu noktada iş sözleşmesinin kurulması aşamasında veya daha sonra yapılan bir değişiklikle işçinin peşin kabulünün alınamayacağı hususunun tartışılması gerekmektedir ki, uygulamada da bu hususta sıkça sorun çıktığı görülmektedir.

Tip sözleşme hükmü olarak kabul edilebilecek bu şekil bir hükmü barındıran iş sözleşmesine imza atan işçinin genellikle sözleşmeyi okumadığı, okumakla birlikte bir şey anlamadığı, o anda içinde bulunduğu işsizlik kaygısının bu şekilde davranmaya kendisini ittiği gibi bir savunma geliştirdikleri pek çok kez izlenebilmektedir. Gerçekten de işçilerin bu yönde yaptıkları savunmalar ispatı pek mümkün olmasa da genel ekonomik şartların ve eğitim düzeyinin değerlendirilmesiyle akla aykırı gelmemektedir. Öte taraftan tamamen iyiniyetle sözleşme yapmış ve sonrasında da iyiniyet ilkelerine sadık kalmış tarafın; işverenin de haklarının gözetilmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Bu husus ahde vefa ilkesinin de bir gereğidir. Yine biteviye borç-alacak ilişkisi yaratan iş sözleşmesi gibi sözleşme türlerinde değişen şartlara uyumun sağlanması da diğer bir zorunluluktur. Ancak işçi yararına yorum ilkesi gereği iş sözleşmelerinde işvereni herhangi bir yükümlülük altına sokmayan; tamamen işçinin kabulünü içeren bu tür hükümlerin mutlak olarak hak tesis etmediği; mahkemelerce bu tür hükümlerin bir denetime tabi tutularak geçerliliklerinin sorgulandığı görülmektedir ki, yapılan bu tür denetime literatürde içerik denetimi adı verilmektedir.

Bazı durumlarda içerik denetimi zorunlu hale gelebilmektedir. Bağıtlanan hüküm kanunların emredici hükümlerine yahut kişilik haklarına veya ahlaka aykırı ise öncelikle hükmün değer ifade etmediği iddia edilebilir. Bazı durumlar da ise yapılan sözleşme türünün özellikleri de gözetilerek bir taraf aleyhine aşırı derecede yükümlülük yüklüyorsa veya bir taraf Medeni Kanunun 2'nci maddesinde ifadesini bulan dürüstlük kurallarına aykırı olarak işlem yapıyorsa içerik denetimi söz konusu edilebilmektedir. Buna göre içerik denetimi yapılırken sadece hüküm ile yetinilmediği, işverenin niyetinin de gözetilebildiği izlenmektedir.

Buradan hareketle içerik denetimi yapılırken hangi ölçütlerin göz önünde bulundurulabileceği akla gelmektedir. Yukarıda da açıklandığı üzere içerik denetimi yaparken değerlendirilen hükmün emredici hukuk kurallarına, kişilik haklarına veya ahlaka aykırılığı, hükmün imkan tanıdığı işlemin iyiniyete dayanıp dayanmadığının sorgulanması mümkündür.

Hak kullanma ehliyetine sahip iki taraf arasında kurulsa da iş sözleşmesi hükmü ile bir tarafın (işverenin) kendisi herhangi bir yükümlülüğe girmeden karşı tarafı (işçiyi) bir işlemi kabule zorlamasına, bu şekilde bir içerik denetimi ile ve hatta içerik denetimine hakkaniyet ölçülerini de katarak, olanak tanınmaması bir yandan işçi yararına yorum ilkesine diğer taraftan hizmetlerin eşit dağılmadığı, eğitim ve bilgi sahibi olabilme olanaklarının kısıtlı, ücretler genel seviyesinin düşük, işsizlik seviyesinin yüksek olduğu Ülkemiz gerçeklerine de uygun düşmektedir. Öte taraftan durumu örneğe uygun işçiler anlamında, işverenin kötüniyetle sırf işçiyi cezalandırmak yahut feshe zorlamak gibi niyetlerle, hakkaniyet ölçülerinin devreye girmesi hukuki bir kolaylık da sağlayacaktır.

Bu gibi durumlarda mahkemelerce yapılacak olan içerik denetimi ile özellikle işverenin hakkaniyete uygun davranıp davranmadığının irdelenmesiyle esaslı değişikliği içeren sözleşme hükümlerinin göz ardı edilebilmesi mümkün hale gelmekte; esaslı değişikliği içeren iş sözleşmesi hükümleri her halde işvereni haklı kılmamaktadır. Bu noktada işverenin niyeti, değişiklik dolayısıyla işçiye hakkaniyete uygun karşılık verilip verilmediği hususları önem kazanmaktadır.

Şüphe Feshi

Şüphe feshi kavramı hukuk sistemimiz içinde yeni sayılabilecek bir kavram olmakla birlikte içerik itibariyle öteden beri örneklerine rastlanan bir durumdur.

Uygulamadan hareketle şüphenin öncelikle işçinin bir davranışından kaynaklanması ve onun yeterliliği ile ilgili olması beklenmektedir. Sonrasında ise söz konusu şüphenin işveren katlanmasını beklenmeyecek derecede ciddi, önemli ve somut olaylara dayanması ve herkesçe anlaşılabilir bir başka deyişle objektif bir nitelik taşıması gerekmektedir. Ancak bu derecede tanımlanabilen bir kuşku iş ilişkisi için varlığı aranan güvenin sarsılmasına yol açabilecektir. Fakat tek başına şüphenin ve şüphenin derecesinin yeterli olmadığı, aynı zamanda bu kuşkunun işyeri ile bağlantısının olması gerektiği görülmektedir.

Yine şüphe kesin bir tespiti veya kesin bir olgunun varlığını gerekli kılmamaktadır. Adı üstünde şüphe henüz kanıtlanmamış bir olgu ile ilgilidir. Kesin bir şekilde kanıtlanabilen bir olgu ise başka sonuçlar doğuracağından ancak başka şekilde kavramlaştırılan haklı bir neden teşkil edebilecektir. Sadece şüphenin gerekli ve yeterli olabileceği haklı nedenler var ise de değinildiği üzere şüpheyi haklı kılan nedenler bu çalışmanın konusu değildir ve bu anlamıyla şüphe, haklı nedenle fesih için yeterli olabilmekte; olgu, şüphe boyutuyla olsa dahi sonuç doğurabilmektedir.

Bu açıklamalardan hareketle geçerli bir sebep oluşturabilecek nitelikteki şüphe feshinin, işçinin yeterliliğinden kaynaklanan ve işyeri ile ilgili olan; ciddi, önemli ve somut bir şekilde ifade edilebilen bir olayın objektif bir şekilde ve katlanması beklenemeyecek derecede işveren nezdinde yarattığı şüphe nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi işlemi olarak kavramlaştırmak mümkün gözükmemektedir.

Şüphe feshinin geçerliliği kavramı bu şekilde tanımlandıktan sonra şartlarının ele alınması gerekmektedir. Açıklamalar ışığında geçerli nedenle şüphe feshinin şartlarının iki ana başlık altında incelemek olanaklıdır. Bunlardan birincisi şüphe feshinin doğumu için gerekli olan şartlar ki, bunu içerik şartları olarak da ifade etmek mümkündür, ve ikincisi şekil şartlarıdır.

Geçerli neden teşkil edebilecek şüphe feshinden söz edebilmek için yukarıda da açıklandığı üzere işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin sarsılması gerekmektedir. Özellikle güven, şahsi bir ilişki kuran ve süreklilik arz eden iş sözleşmesi gibi sözleşmelerin devamı için varlığı şart olan bir olgudur. Bu olgu ortadan kalktığında ilişkinin sürdürülmesi olanaksızlaşmaktadır. Buna göre şüphe ancak aradaki güveni ortadan kaldırıyor ise iş ilişkisi sona erdirilebilmektedir. Bu halde şüphenin geçerli bir fesih nedeni olabilmesi için gerekli koşul şüphenin aradaki güveni ortadan kaldırmasıdır. Bu ise aşağıda belirtilen ön koşulları gerekli kılmaktadır.

i) Şüphe feshinin geçerlilik şartlarından ilki şüphenin işçinin davranışlarından kaynaklanmasıdır. Bir başka deyişle bugünde veya geçmişte işçinin bir davranışının ve bir sözünün yahut işçi ile ilgili ve onun yeterliliğini etkileyen bir olgu veya olayın esas alınması gerekmektedir. Bu hususa 4857 sayılı İş Yasası'nın 18'inci maddesinde yer verilmiş; işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri yanında işçinin yeterliliğinin veya davranışlarının da iş sözleşmesinin geçerli bir sebeple feshinde geçerli bir neden teşkil edebileceği hükme bağlanmıştır.

ii) Diğer geçerlik şartı esas alınan davranış, söz veya olayın işyeri veya yapılan işle ilgili olması gerekliliğidir. Bunun aksine işçinin davranış, söz veya başından geçen olayın yaptığı işle veya işyeri ile ilgisi bulunmuyorsa geçerli bir fesihten söz edilemeyecektir. Ancak bu şekilde işçinin yeterliliğinin etkilenmesi mümkün olabilmektedir.

iii) Bir diğer geçerlik şartı işçinin kişiliğinden doğarak yeterliliğini etkileyen ve işyeri ile ilgili gözükken şüphenin objektif bir nitelik taşımasıdır. Bu haliyle şüphenin işverenin veya vekilinin zihninde yarattığı endişe değil, konu ile ilgili ortalama tecrübe ve bilgiye sahip herkeste yaratacağı endişe olduğu açığa çıkmaktadır. Bir başka deyişle yaşananlar aynı konumda olan herkeste aynı derecede kuşku uyandırmalıdır. Şüphenin objektif bir nitelik taşıması gerektiğinin bir diğer esasını ise şüphenin ciddi, önemli ve somut olaylara dayanması oluşturmaktadır. Bu bakımdan ortada somut olarak ele alınıp değerlendirilebilecek bir olay olması ve daha sonra bu olayın ciddi ve önemli bir hal alarak aynı konumda olan herkesi aynı derecede kaygıya itmesi gerekmektedir.

iv) Şüphe feshinin geçerli bir neden oluşturması anlamında şüphe feshinin geçerlik şartlarından sonuncusu şüphenin, işvereni iş ilişkisini sürdürmeyecek derecede kaygıya itmesidir. Ancak bu halin de gerçekleşmesiyle şüphe geçerli bir neden olarak ele alınabilmektedir. Bu durum aynı zamanda feshin son çare olması ilkesinin de göz ardı edilmediğini göstermektedir. Bir başka deyişle işçinin

bölümünün, işinin veya işyerinin değiştirilmesiyle dahi şüphe ortadan kaybolmamakta, varlığını sürdürmektedir.

Görüldüğü üzere ancak bu dört ön koşulun varlığı altında güven sarsılmakta ve konumuz itibarıyla işverenden iş ilişkisini sürdürmesini beklemek olanaksızlaşmaktadır. Ancak sadece bu şartların varlığı yetmemekte, 4857 sayılı İş Yasası bir takım şekil şartlarının da yerine getirilip getirilmediğini aramaktadır.

Şüphe feshinde geçerlik koşullarından diğeri şekil şartlarıdır. Şekil şartları 4857 sayılı İş Yasasının 19'uncu maddesinde hükme bağlanan ve esasen geçerli olduğu iddia edilen tüm fesih işlemlerinin tabi olması gereken şartlardır.

Bu şartlardan ilkinde göre fesih işleminin işçiye derhal yazılı olarak bildirilmesi ve bu bildirimde fesih gerekçelerinin açık ve kesin bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Bir diğer şart ise konumuz anlamında da ele alındığı üzere özellikle işçinin davranışı söz konusu edildiğinde işçinin savunmasının alınması zorunluluğudur. Buna göre aktarılan şekil şartları yerine getirilmeden yapılacak bir fesih işlemi, şüphe için gerekli diğer şartlar bulunsa dahi geçersiz addedilecektir.

Baskı Feshi

Baskı feshi de aynen şüphe feshinde olduğu üzere son zamanlarda kavram olarak yeni dile getirilen ancak içerik olarak eskiden beri karşı karşıya kalınan bir olguya tekabül etmektedir. Bu bağlamda özellikle hizmet sektöründe; otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşteriden yöneltilen istekler üzerine veya ihaleli işlerde ihale makamının isteği üzerine işçinin işine son verilmesi Ülkemizde sık yaşanan baskı feshi örneklerini teşkil etmektedir. Bunun dışında baskı feshinin hemen her sektörde karşılaşılabilecek bir husus olduğu da hemen vurgulanmalıdır.

Uygulama itibarıyla baskı feshinin en basit anlamıyla bir başka kişinin işverene işçiyi işten çıkarması yönünde baskı yapmasından kaynaklandığı görülmektedir. İhale makamlarının, müşterilerin, işyerinin diğer işçilerinin, işverenin ticari ilişkide bulunduğu şahısların, bazı hallerde sendikaların bu yönde isteklerinin olabileceği akla gelmektedir.

Bu bağlamda baskı feshinin işveren dışında ancak işverenle ilgili olan bir üçüncü kişinin işverenden belli bir işçinin iş sözleşmesini feshetmesi yönünde ciddi bir baskı oluşturması ve feshin gerçekleşmemesi halinde işverenle olan ilişkilerinin bozulacağını yönünde işvereni tehdit etmesi halinde ortaya çıkan fesih hali olarak tanımlamak mümkün gözükmektedir.

Öte taraftan baskının; işçinin gerçekten tanımlanabilen ve ispat edilebilen bir davranışından kaynaklanabileceği veya bu şekil bir davranışının hiç olmayabileceği düşünülebilir. Daha açık bir anlatımla bir halde, işçi gerçekten iş sözleşmesinin feshini gerektiren bir davranıştan bulunmuş ve bu durum üçüncü bir kişi tarafından, bir baskı unsuru da yaratılarak, işverene iletilmiş ise bu durumda işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinde işçinin davranışı önem kazanacak ve baskı feshi kavramı dışında konunun ele alınarak çözüme kavuşturulması gerekecektir.

Tanımdan hareketle ve yasal düzenlemeler ışığında baskı feshinin geçerlilik şartlarının içerik şartları ve şekil şartları olarak iki alt başlık altında incelenmesi mümkün gözükmektedir.

Görüldüğü üzere baskı feshinden söz edebilmek için öncelikle işçinin davranışının bu sonucu doğurmamasına rağmen işveren üzerinde fesih yönünde bir baskı oluşturulması gerekmektedir. Baskı şiddetine, içeriğine, yönelten kişiye göre ele alındığında baskı feshini şekillendirmektedir. Son olarak baskı işverenin ekonomik ilişkilerinin bozulacağı yönünde ciddi bir tehdit veya uygulama içermelidir. Bu açıdan konuya yaklaşıldığında aşağıdaki açıklamaları yapmak gerekmektedir.

i) Baskı feshinin geçerlilik şartlarından ilkinde baskının işçinin davranışlarından kaynaklanmaması teşkil etmektedir. Bir başka deyişle bugünde veya geçmişte işçinin bir davranışının ve bir sözünün yahut işçi ile ilgili ve onun yeterliliğini etkileyen bir olgu veya olayın esas alınmaması gerekmektedir. Bu durumda eğer işçinin bir davranışı geçerli fesih nedeni oluşturuyor ise, üçüncü kişinin fesih yönündeki baskısı baskı feshi olarak nitelendirilemeyecektir. Bu durumda işçinin davranışı, davranışın özelliği ve ne şekilde ispatlandığı önem kazanacaktır.

Bu husus ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Yasası'nın 18'inci maddesinde; işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri ile işçinin yeterliliğinin veya davranışlarının iş sözleşmesinin geçerli bir sebeple feshinde geçerli bir neden teşkil edebileceği hükme bağlandığından baskı feshi söz konusu olduğunda feshin işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri kavramı altında ele alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Nitekim baskının işverenin ekonomik ilişkilerini zedeleme olasılığının bulunması bu ele alma tarzını doğrulamaktadır.

ii) Diğer şart baskı unsuru ile ilgilidir. Baskının yukarıda da belli belirsiz değinildiği üzere işverenle ilişki içinde olan bir diğer üçüncü şahıstan işverene doğru olması gerekmektedir. Bu üçüncü şahıs kavramı içinde, ihale makamlarının, müşterilerin, işyerinin diğer işçilerinin, işverenin ticari ilişkide bulunduğu şahısların, bazı hallerde sendikalar bulunabilir. Öte taraftan baskı belli bir işçinin ve işçilerin işten çıkartılması yönünde olmalıdır. Bu açıdan sadece şikayet etmek, kişi belirtmeden istekte bulunmak, başka bir disiplin uygulamasını istemek baskı feshi olarak nitelendirilemeyecektir. Baskının yazılı veya sözlü olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Bu açıdan baskının yazılı olmasının geçerliliğini etkilemeyeceği ancak ispatını kolaylaştıracağı akla gelmektedir.

iii) Bir diğer geçerlik şartı baskının objektif anlamda ciddi bir tehdit oluşturmasıdır. Bu bağlamda kurulan baskıyla işverene ticari ilişkilerinin zarar göreceği, hak kayıplarına uğrayacağı, işletmenin iş, müşteri, para kaybedeceği yönünde bir tehdidin yöneltilmesi ve bunun objektif olarak yöneltilen her işverende aynı etkiyi bırakması gerekmektedir.

iv) Baskı feshinin geçerli bir fesih nedeni olabilmesi bağlamında son şart ise işverenden beklenen davranışları sergilenmesine rağmen tehdidin kalkmaması veya savuşturulamaması olgusunun gerçekleşmesidir. Bu bağlamda işverenden beklenen davranış şekli işçinin yanında yer almaktır. Değinildiği üzere baskı feshi işçinin davranışından kaynaklanmadığından, işçiyi koruma borcu kavramı altında işverenin ilk aşamada işçinin yanında yer alması beklenmektedir. Bu bağlamda ilk yapılması gereken üçüncü kişiyi bu yöndeki isteğinden vazgeçirmektir. Bu vazgeçme sağlanamıyor ise denenebilecek diğer bir yol işçinin işini veya işyerini değiştirmektir. Ancak bu durumda 4857 sayılı İş Yasası'nın 22'nci maddesi hükmü devreye girmekte ve çoğunlukla iş şartlarının esaslı bir şekilde değiştirilmesi anlamına gelecek bu işlemi işçinin kabul etmemesi olgusuyla karşılaşılabilecektir. Böyle bir durumda şartları enikonu tanımlanmış bir baskı feshi olgusunun varlığı altında, işini koruma güdüsü içinde olan işçiden işverenin gösterdiği çaba bağlamında hakkaniyet gereği iş veya işyeri değişikliğini kabul etmesinin beklenmesi anlaşılabilir bir yaklaşımdır.

Özellikle bu son şartın gerçekleşmesi yönünde yapılacak iş ve işlemler feshin son çare olarak uygulandığı yönünde bir kanaat oluşması anlamında da işlev görecektir. Bu noktadan hareketle baskı feshinde sırf üçüncü kişi istiyor diye iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir neden oluşturmayacağı unutulmamalıdır.

Görüldüğü üzere içerik bağlamında ancak bu dört koşulun varlığı altında baskı, işletme gereklerine uygun bir geçerli fesih nedeni oluşturabilmektedir. Ancak sadece bu şartların varlığı yetmemekte, 4857 sayılı İş Yasası bir takım şekil şartlarının da yerine getirilip getirilmediğini aramaktadır.

Şekil şartları 4857 sayılı İş Yasasının 19'uncu maddesinde hükme bağlanan ve esasen geçerli olduğu iddia edilen tüm fesih işlemlerinin tabi olması gereken şartlardır.

Bu şartlar değerlendirildiğinde baskı feshi için gerekli olan şekil şartının fesih işleminin işçiye derhal yazılı olarak bildirilmesi ve bu bildirimde fesih gerekçelerinin açık ve kesin bir şekilde ortaya konulması olduğu görülmektedir. Madde metninde belirtilen diğer şart ise işçinin savunmasının alınması zorunluluğudur. Ancak baskı feshinde işçinin davranışları ve verimi etkili olmadığı için işçinin savunmasının alınmasına gerek bulunmamaktadır.

Bildirimsiz Fesih (Derhal Fesih)

4857 sayılı İş Yasası'nın 24'üncü maddesi işçinin; 25'inci maddesi işverenin bildirimsiz fesih hakkını düzenlemektedir. Bu maddelerin hükmüne dayanan fesihlerde 17'nci maddenin aksine sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması fark etmeyecek, bu madde uygulandığında sürenin bitmiş veya bitmemiş olması dikkate alınmayacaktır. Yine madde hükmü uyarınca, bu maddeye göre yapılacak fesihlerde işçiye önel verilmesi gerekmemektedir.

Fesih işçi kaynaklı ise 24'üncü madde düzenlemelerine göre sağlık sebeplerine, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine ve zorlayıcı sebeplerle yapılacak fesihlerde işçi ihbar tazminatı alamayacak ancak diğer şartları doğmuş ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

25'inci madde hükmüne göre işverence yapılacak fesihlerde ise sağlık sebeplerini düzenleyen birinci bent, zorlayıcı sebepleri düzenleyen üçüncü bent ve gözüaltına alınma veya tutuklanmayı düzenleyen dördüncü bent hükümleri kullanılacak ise işçiye ihbar tazminatı ödenmeyecek, diğer şartlar gerçekleşmiş ise kıdem tazminatı ödenecektir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymama hallerini düzenleyen ikinci bent hükümlerine göre işlem yapılacak ise ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesine gerek bulunmamaktadır.

İş sözleşmesinin 25'inci madde uyarınca feshedilmesi halinde işçinin feshin öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile iş güvencesi hükümlerine göre yargı yoluna başvurusu mümkündür.

İş Yasası'nın 26'ncı maddesinde, 24 ve 25'inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet hallerine uymama halinde işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisinin, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğu diğer tarafça öğrenildiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamayacağı hükme bağlanmıştır. Madde hükmünden olarak işçi eğer olayda maddi çıkar sağlamış ise bir yıllık süre uygulanmayacaktır. Ayrıca bu haller gerekçe gösterilerek işçi yahut işverenden iş sözleşmesini hak düşürücü süre içinde fesheden tarafın diğer taraftan tazminat isteme hakkı da saklı tutulmuştur.

Bu altı günlük ve bir yıllık süre bir zaman aşımı süresi değil, hak düşürücü süredir. Dolayısıyla resen dikkate alınacaktır.

Hak düşürücü sürelerin başlangıcı, eğer iddianın araştırılması gerekiyorsa araştırmanın bitip de sonucunun; eğer belli bir takım aşamalardan geçmesi gerekiyorsa (disiplin kurulu kararı gibi) görüşün fesih yetkisi haiz işveren veya vekilinin onayına sunulduğu tarihten itibaren başlayacaktır.

26'ncı maddede ayrıca, 25'inci maddede yazılı haller nedeniyle öngörülen süre içinde fesheden işverenin, işçiden tazminat isteme haklarının saklı olduğu belirtilmiştir.

Ekleri için tıklayınız

Tutanak Örneği

TUTANAK

..... üzerine, tarihinde adlı işçi ile ilgili olarak aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir.

(Meydana gelen olay yahut tespit edilen durum yorum yapılmadan olduğu gibi yazılır.)

İş bu tutanak durumu kanıt için düzenlenmiş doğruluğu birlikte okunarak imzalanmış ve bir örneği muhatap adlı işçiye verilmiştir. (Tarih)

Şahit

Şahit

İşçi

İşveren Vekili

.....adlı işçi imzadan imtina etmiştir.

Şahit

Şahit

İşveren Vekili

Savunma İsteme Örneği

Sayın,.....

.....

..... tarihli (olay/tutanak/şikayet v.s.) ile ilgili olarak yazılı savunmanızı gün içinde vermenizi rica ederim. (Tarih)

Yekili(Adı Soyadı/İmza

.....

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Savunma Örneği

Sayın,.....

.....

..... tarihli (olay/tutanak/şikayet v.s.) ile ilgili olarak yazılı savunmam aşağıdaki gibidir. (Tarih)

.....

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Fesih Bildirimi Örneği (Önel Verilerek)

Sayın,.....

.....

İş sözleşmeniz, nedeniyle, 4857 sayılı İş Yasası'nın 17'nci maddesi uyarınca önel verilmek suretiyle tarihinde feshedilecektir.

Bu süre içinde aynı Yasanın 27'nci maddesi uyarınca her gün için 2 saat iş arama izniniz ücretli olarak kullanılacaktır. Bu iznin toplu olarak kullanılmasının istenmesi halinde durumdan işverenliğimize önceden haber verilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinize rica ederim. (Tarih)

Yetkili imzalar

Bir nüshasını elden aldım/okudum bilgilendim

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Fesih Bildirimi Örneği (Derhal Fesih)

Sayın,.....

.....

İş sözleşmeniz, nedeniyle, 4857 sayılı İş Yasası'nın 17'nci maddesi uyarınca feshedilmiştir.

Önel sürenize ait ihbar tazminatı derhal ödenecektir.

Bilgilerinize rica ederim. (Tarih)

Yetkili imzalar

Bir nüshasını elden aldım/okudum bilgilendim

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Bildirimsiz Fesih Hakkını Doğuran Haller (İşçi Açısından)

24'üncü madde işçinin haklı nedenle fesih hakkının ne şartlarda doğduğunu hükme bağlarken üç ana başlık belirlemiştir. Birinci başlık altında sağlık durumunun etkisi, ikinci başlık altında ahlak ve iyiniyet kurallarına uyulmaması ve üçüncü başlıkta zorlayıcı nedenlerin varlığı konu edilmiştir.

Birinci başlık olan 'Sağlık Sebepleri' başlığı altında aşağıdaki hususlar düzenlenmiştir:

- i. İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması
- ii. İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işverenin yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması

'Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri' başlığını taşıyan ikinci durumda ise aşağıda belirtilen hallerin gerçekleşmesiyle işçinin fesih hakkı doğmaktadır;

- i. İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltması
- ii. İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiyi cinsel tacizde bulunması
- iii. İşverenin işçiyeye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşması veya gözdağı vermesi yahut işçiyeye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi yahut işçiyeye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat ve ithamlarda bulunması
- iv. İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması
- v. İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi
- vi. Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiyeye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmesi halinde, aradaki farkın zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması yahut çalışma şartlarının uygulanmaması

Üçüncü başlık altında zorlayıcı sebeplerin işçinin fesih hakkına olan etkisi hükme bağlanmıştır. Buna göre işçinin fesih hakkı, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde doğmaktadır. Tanımdan hareketle ortaya çıkan sebebin işyerinde işin durması sonucunu doğuran sebep olması; dolayısıyla işyeri ile ilgili olması gerekmektedir. Eğer zorlayıcı sebep işçi ile ilgili ise bu durumda 25'inci maddedeki benzer düzenleme devreye girebilecektir.

Eki için tıklayınız

Fesih Bildirimi Örneği (Önellsiz Olarak/İşçi Açısından)

Sayın,

.....

İş sözleşmemi, nedeniyle, 4857 sayılı İş Yasası'nın 24'üncü maddesi (I no.lu bendi/II no.lu bendi fıkrası/III no.lu bendi) uyarınca feshediyorum. (Tarih)

İşçi/Adı Soyadı/İmza

Bildirimsiz Fesih Hakkını Doğuran Haller (İşveren Açısından)

25'inci madde işverenin haklı nedenle fesih hakkının ne şartlarda doğduğunu hükme bağlarken dört ana başlık belirlemiştir. Birinci başlık altında sağlık durumunun etkisi, ikinci başlık altında ahlak ve iyiniyet kurallarına uyulmaması, üçüncü başlıkta zorlayıcı nedenlerin varlığı ve son başlık altında işçinin gözetim altına alınması veya tutuklanmasının etkisi konu edilmiştir.

Birinci başlık olan 'Sağlık Sebepleri' başlığı altında aşağıdaki hususlar düzenlenmiştir:

- i. İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.
- ii. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda, (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez. Bu düzenlemeye göre örneğin işyerindeki çalışması tam 1 yıl sürmüş bir işçinin iş sözleşmesini bu hükme göre feshetmek için beklenmesi gereken süre, hak ettiği ihbar öneli olan 4 haftayı takip eden 6 haftanın da geçmesiyle, toplam 10 haftalık bir süredir. Eğer aynı durumdaki işçi gebe ise bu takdirde beklenilmesi gereken süre, doğumdan sonraki gebelik izni olan 8 hafta, sonrasındaki ihbar öneli süresi olan 4 hafta ve son olarak madde hükmündeki 6 haftanın da eklenmesiyle bulunacak olan toplam 18 haftalık bir süredir. Yine bu işçi eğer çoğul gebelik yaşıyorsa bu süreye 2 hafta daha eklenmesi gerekecektir.

'Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri' başlığını taşıyan ikinci durumda ise aşağıda belirtilen hallerin gerçekleşmesiyle işverenin fesih hakkı doğmaktadır;

- i. İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması. (Bu durumda öncelikle yapılacak işin, özellikle uzmanlık gerektiriyorsa, iş sözleşmesinde enikonu tanımlanması, iş başvurusunda yapılacak işe ait sertifika, uzmanlık belgesi, çalışma belgesi (bonservis) vb. belgeler istenmesi, yazılı bir deneme süresinin öngörülmesi, deneme süresi sonunda işçiyi değerlendiren bir rapor veya formun hazırlanması ispat külfetini yerine getirmede faydalı olacaktır. Uyuşmazlık çıktığında işçinin mesleki geçmişinin, işte uzmanlığının, o andaki dikkatinin gözetileceği unutulmamalıdır. İşin yapılışıyla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşürülmüş ise veya bir kaza meydana getirilmiş ise bu durumda işverenin de iş sağlığı ve güvenli yönünden ne gibi sorumluluklarını yerine getirildiğine dikkat edilecektir.)
- ii. İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması. (Bu durumda işçinin bu şekilde bir davranışta bulunduğu uygun araçlarla ispat edilmelidir. Eğer, sözler üçüncü kişilerin aracılığıyla öğrenilmiş ise işçinin mutlak surette yazılı savunması alınmalıdır.)
- iii. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması. (Taciz konusu özellikle incelik isteyen bir konu olduğundan, taciz suçlamasında işyerinin kurulu bulunduğu yerin ve işçilerin genel ahlak anlayışları dikkate alınmalı, suçlamanın varlığı aranmalı, yahut suçlamayı engelleyen bir tehdit veya hilenin varlığı araştırılmalı, suçlama yapılacak ise yazılı istenmeli, suçlanan işçinin yazılı savunmasına başvurulmalıdır)
- iv. İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya işyerinin ve yapılan işin özellikleri dışında işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması (Sataşma durumunda taciz kısmında belirtilen özellikte hareket edilmeli, sarhoşluk veya uyuşturucu madde alma durumunda bariz bir gözlem yok ise kan vb. tetkikler yaptırılmalı ve yine savunma alınmalıdır.)
- v. İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması. (Bu nedene dayalı fesihlerde, işçinin ne şekilde hareket ettiği uygun araçlarla ispat edilmelidir. Doğruluk ve bağlılığa aykırı hareket etmek çok geniş ifade olduğundan isnat edilen durum ayrıntılı ortaya konmalı ve o yerin veya işçi yahut işverenin gelenek ve görenekleri değerlendirilmeli ve savunma alınmalıdır.)
- vi. İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi. (Bu durumda işçinin iş sözleşmesini feshedebilmek için bir suç işlenmesi gerekmektedir. Zira işçinin gözlem altına alınması, tutuklanması ve hatta yargılanması suçu işlediğini göstermemektedir. Ancak hüküm giyerse

suçlu konumunda olacaktır. Yine isnat edilen suçun işyeri sınırları içinde işlenmiş olması önemli olup, mahiyeti önemli değildir. Eğer suç işyeri dışında işlenmiş ise o takdirde dördüncü bent hükmüne göre hareket etmek gerekecektir. Son olarak suçun cezasının 7 günden fazla hapsi gerektiren ve ertelenmeyen nitelikte olması önem taşımaktadır. Eğer ceza 7 günden az bir hapis gerektiriyor ise veya günü önemli olmamakla birlikte ceza ertelenmiş ise madde hükmü uygulanamayacaktır.)

- vii. İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi. (Madde hükmünde belirtilen 'bir ay içinde iki defa' ve 'bir ay içinde üç işgünü' devamsızlıkta ayın başlangıcı ilk devamsızlığın gerçekleştiği tarih olarak esas alınacaktır. İspat külfeti açısından, işçiden gelecek izin taleplerinin yazılı olarak alınması, iznin yazılı olarak verilmesi, bu belgelerde gün sayılarının gösterilmesi, devamsızlık olduğunda ve işçi işe döndüğünde ifadesine başvurularak, dönmemiş ise uygun araçlarla (iadeli taahhütlü posta veya noter tebligatı vb.) işçinin kayıtlı adresine bir yazı gönderilerek devamsızlık nedenin sorulması, eğer uygun bir mazeret ileri sürüyor ise bu durumu belgelendirmesinin istenmesi, devamsızlık yapılan her gün için ayrı ayrı ve üzerine şahit olanların da imzasını taşıyan tutanak düzenlenmesi faydalı olacaktır. Bu konuda uygulamada karıştırıldığı görülen işe devamsızlık ile işyerini terk kavramlarının birbirinden ayırt edilmesinde fayda bulunmaktadır. İşçi terk haklı bir nedenle veya haklı bir nedene dayanmadan işçinin açık veya gizli bir irade beyanıyla iş sözleşmesini fesh ederek işyerinden ayrılmasını ve bir daha dönmemesini ifade etmektedir. Bu durumda ispat külfeti işçiye ait olduğundan işverenlikçe bir işlem yapılmasına gerek bulunmamaktadır. Sadece işyerinin terk edildiğinin yazılı bir şekilde belgelenmesi gerekli ve yeterlidir. Devamsızlık ise işçinin nedeni veya nedensiz işyerine bir süre gelmemesi ancak daha sonra gelerek işbaşı yapması veya yapmak istemesidir. Bu durumda ise fesih hakkı işverene ait olup, yukarıda açıklandığı şekilde ispat külfetinin yerine getirilmesi uygun olacaktır.)
- viii. İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi. (Bu durumda da yine birinci halde belirtildiği üzere, ayrıntılı bir iş tanımı yapılmalı, iş başvurusunda işçinin mesleki geçmişi araştırılmalı, yazılı deneme süresi öngörülmesi, deneme süresi sonunda işçi değerlendirilmeli, uyarı yapılacak ise mutlak surette yazılı yapılmalı, işin yapılmadığı veya gereği gibi yapılmadığı uygun araçlarla ispat edilmeli, son olarak işçinin de savunması yazılı alınmalıdır.)
- ix. İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması. (Bu durumda da ayrıntılı bir iş tanımı yapılmalı, iş başvurusunda işçinin mesleki geçmişi araştırılmalı, yazılı deneme süresi öngörülmesi, deneme süresi sonunda işçi değerlendirilmelidir. Özellikle iş güvenliğinin tehlikeye düştüğü iddiası mevcut ise işyerindeki sağlık ve güvenlik şartları da inceleneceğinden, bu yöndeki yükümlülükler yerine getirilmiş olmalıdır. Zarar durumunda da işçinin kastı veya savsaması unsuru aranmalı, yukarıdaki açıklamalara yine dikkat etmeli, zarar tespitinde tek taraflı öngörüler yanında uzman raporlarına veya ilgili fatura vb. belge tutarlarına itibar edilmelidir. Bu hallerde de yazılı savunmaya başvurulmalıdır)

Üçüncü başlık altında zorlayıcı sebeplerin işverenin fesih hakkına olan etkisi hükme bağlanmıştır. Buna göre işverenin fesih hakkı, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde doğmaktadır. Tanımdan hareketle ortaya çıkan sebebin işçiyi işyerinde çalışmaktan alıkoyan bir sebep olması; dolayısıyla işçi ile ilgili olması gerekmektedir. Eğer zorlayıcı sebep işyeri ile ilgili ise bu durumda 24'üncü maddedeki benzer düzenleme devreye girebilecektir.

Son halde ise işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın etkisi irdelenmiştir. Buna göre bu halde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması gerekmektedir. Bu haldeki gözaltına alınma veya tutuklanma işyeri dışı ile ilgili olmakta, suç unsuru aranmadığından gözaltına alınma veya tutuklanma halinin öngörülen süreyi aşması yeterli olmaktadır. Buna göre gözaltına alınan veya tutuklanan işçinin devamsızlığının çalışma süresine göre hak etmiş olduğu bildirim süresini aşmasıyla fesih hakkı kullanılabilir. Örneğin işyerindeki kıdemi 3 yılı aşmış bir işçinin bu şekilde iş sözleşmesinin feshedilmesi için beklenilmesi gereken süre gözaltına alındığı veya tutuklandığı günden başlayarak 56 günün geçmesiyle doğmaktadır.

Eki için tıklayınız

Fesih Bildirimi Örneği /Önellsiz Ancak Tazminat Ödenerek/İşveren Açısından)

Sayın,

.....

İş sözleşmeniz, nedeniyle, 4857 sayılı İş Yasası'nın 25'inci maddesi (I no.lu bendi/III no.lu bendi/IV. No.lu bendi) uyarınca feshedilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim. (Tarih)

Yetkili imzalar

Bir nüshasını elden aldım/okudum bilgilendim

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Fesih Bildirimi Örneği /Önellsiz ve Tazminatsız Olarak/İşveren Açısından)

Sayın,

.....

İş sözleşmeniz, nedeniyle, 4857 sayılı İş Yasası'nın 25'inci maddesi II no.lu bendi fıkrası uyarınca feshedilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim. (Tarih)

Yetkili imzalar

Bir nüshasını elden aldım/okudum bilgilendim

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Bildirimsiz Fesih Hakkını Doğuran ve Diğer Yasalardan Kaynaklanan Haller

4857 sayılı İş Yasası'nın 25'inci maddesinin dışında başka yasalarda yer alan kimi düzenlemeler de işverene iş sözleşmesini derhal ve tazminatsız olarak feshetme hakkı vermektedir.

Bu düzenlemelerden biri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın "Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı" başlığını taşıyan 28'inci maddesidir. Madde hükmüne göre genel olarak işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır ve işverenin işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisi bulunmaktadır. Ancak alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler, kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar ve işinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmayacaktır. Belirtilen bu yasağın hükümlerine uyulmaması halinde işverenin iş sözleşmesini derhal ve tazminatsız olarak sona erdirmeye yetkisi bulunmaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın 68'inci maddesine göre kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamayacaklardır; aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilecektir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilmeleri olanaklıdır. Yine aynı Yasanın 70'nci maddesi uyarınca kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecektir.

İş sözleşmesini feshetme hakkından ziyade zorunluluğu doğuran bir takım düzenlemeler 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda yer almıştır. Belirtilen Yasanın 9 ve 10'uncu maddelerindeki düzenlemeler, fiilerin gerçekleştiği sabit olduğunda özel öğretim kurumuna ilgilinin iş sözleşmesini feshetme zorunluluğunu getirmiştir. Bu hallerden ilki Yasanın 9'uncu maddesine göre personelin 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir fiili işlemdir. Madde hükmüne göre bu fiilin işlenmesi halinde öncelikle maaştan (ücretten) kesme cezası uygulanacak; tekrarında ise ilgilinin görevine izin veren makam tarafından son verilecektir. Yine 9'uncu maddeye göre, özel öğretim kurumunda çalıştırılan öğretici personelin 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na göre Devlet memurluğundan çıkarma; 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Yasa'ya göre meslekten çıkarılma cezasını gerektiren bir fiil veya halin gerçekleştirilmesi halinde, Milli Eğitim Bakanlığının görüşü alınarak, personelin görevine, izni veren makam tarafından son verilmesi halidir. Bundan başka 10'uncu maddeye göre iki defa teftiş raporuyla başarısızlığı tespit edilen veya hizmete devamında Yasanın 9'uncu maddesi uyarınca sakınca görülen hallerde ilgili yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticinin çalışma izni, izni veren makam tarafından iptal edilecek; durum ilgiliye tebliğ edilmek üzere kuruma bildirilecektir. Söz konusu tebliğ iş sözleşmesinin feshine ve ilgilinin kurumla ilişkisinin kesilmesine yeter sebep teşkil edecektir. Bundan başka Yasa yine 10'uncu madde ile, ilgili valiliğe; kurumların teftiş ve denetlenmeleri esnasında, lüzum görülen hallerde kurumun yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerini görevden uzaklaştırma yetkisi tanımış; bu halde geçici görevlendirme ile gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünü getirmiştir.

Eylemli Fesih

İş hukuku uygulamalarında iş sözleşmesinin feshinde açıkça fesih sözcüğünün yazılı fesih bildiriminde yahut sözlü olarak kullanılmasının yanında, bu anlama gelebilecek sözler de iş sözleşmesinin feshi anlamına gelmekte ve hatta işçi veya işverenin bir takım tutum ve davranışlarından hareketle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılabilir.

Bu bağlamda, taraflardan birinin bu anlama gelebilecek fiili davranış ve tutumlarının da iş sözleşmesinin feshinde etkindir. Burada fesih iradesinin belirgin bir şekilde ortaya konulmuş olması yeterlidir. Keza Yargıtay da fesih bildirimlerinde 'fesih' sözcüğünün mutlak kullanılmasının gerekmeceğini, fiilen de bu iradenin ortaya konulabileceğini kabul etmektedir. Buradan hareketle iş sözleşmesinin yazılı, sözlü veya eylemli olarak feshedilmesinin olanaklı olduğu, burada önemli olanın bu yöndeki iradenin karşı tarafa ulaştırılması gerektiği anlaşılmaktadır.

Bu noktada eylemli fesih kavramının yazılı veya sözlü fesih bildiriminden farklı olduğu da ortaya çıkmaktadır. Eylemli fesih bir iradenin açıkça dile getirilmesi olmayıp, iradenin eylemle (tutum ve davranışla) ortaya konulmasıdır. Bu durum, gerek iş sözleşmesinin feshi iradesinin anlaşılması gerekse ispatı açısından sorunlar doğurabilmektedir.

O halde eylemli fesih kavramının diğer fesih kavramlarından farklı taraflarının ortaya konulması gerekmektedir.

Görüldüğü üzere, iş sözleşmesinin feshi öz olarak, işçi tarafından sözleşmesinin konusu olan işin artık yapılmayacağını işverene yahut işverenin sözleşmesinin konusu olan işi artık o işçi tarafından yapılmayacağını işçiye ilettiği bir mekanizma içermektedir. Bir başka deyişle iş sözleşmesini fesheden bir işçi sözleşmenin konusu olan işi yapmayacağını, işveren ise bu işin artık o işçi tarafından yapılmasını istemediğini karşı tarafa bildirmektedir. Bu halde iş sözleşmesinin feshiyle öncelikle sözleşmenin konusu olan işin artık o işçi tarafından yapılmayacak olması anlamı doğmaktadır. Buradan hareketle bir fesih olması nedeniyle eylemli feshin de bu mekanizmayı içermesi gerekmektedir. Nitekim uygulamada, iş sözleşmesini eylemli olarak fesheden bir işçi işe devam etmeyerek, işveren de işçiye iş vermeyerek bu iradesini ortaya koymaktadır. Bunun dışında fiili olarak ücretin ödenmemesi yahut işin özenle yapılmaması gibi iş sözleşmesiyle yüklenilen bir borcun yerine getirilmemesi hali bir eylemli fesih hali olmayıp, taraflara fesih hakkı veren bir sonuç yaratmaktadır.

Buradan hareketle eylemli feshin çeşitli görünümüne değinmek gerekmektedir. Yukarıda da açıklandığı üzere eylemli olarak iş sözleşmesinin feshi, işçi tarafından işin artık görülmek istenmediğini, işveren tarafından ise işin artık o işçi tarafından görülmesinin istenmediğini karşı tarafa eylemi (tutum ve davranışı) ile anlatmasıdır. Bu noktada iradeyi ortaya koyan her türden tutum ve davranışın fesih anlamına geleceği kuşkusuzdur. Yine bu nedenle eylemli fesih hallerini gruplamak da oldukça zorlaşmaktadır. Ancak gerek uygulamada Yargıtay kararlarına yansıyan olaylar gerekse eylemli fesih kavramının içerdiği özellikler belli hallerin eylemli fesih olduğu sonucunu yaratabilmektedir. Burada ortak noktanın işe devam etmeme veya devam ettirmeme şeklinde tezahür eden bir eylemi (tutum ve davranışı) barındırıp barındırmadığı olduğu anlaşılmaktadır.

Eylemli fesih hallerini işçi ve işveren açısından ele alarak ortaya koymak mümkündür. İşçi açısından, yukarıda da değinildiği üzere, işe devam etmeme halleri eylemli fesih olarak düşünülebilir. Burada önemli olan işçinin yazılı veya sözlü bir fesih bildiriminde bulunmayarak eylemli bir şekilde iş sözleşmesini feshetmesi olgusudur. Bu bağlamda yargı kararlarına bakıldığında ilk göze çarpan işçinin herhangi yazılı veya sözlü açıklamada bulunmadan, sonrasında yargı aşamasında nedenini belirttiği veya iddia ettiği üzere, işi terk etmesidir. Bu noktada günlük iş görme borcunu yerine getirmekte olan işçinin bir nedenle yazılı veya sözlü bir irade açıklaması yapmadan işi bırakıp gitmesi söz konusudur.

İşçinin iş sözleşmesinin eylemli olarak feshettiği anlamına gelen bir diğer husus da işçinin işe devam etmemesi halidir. Ancak bu noktada devamsızlık hali ile iş sözleşmesinin eylemli olarak feshedilmesi halinin ayrılmasında fayda bulunmaktadır. Devamsızlık, işçinin bir süre işe devam etmemesi fakat sonradan gelmemesi halini anlatırken, eylemli olarak işe devam etmeyerek iş sözleşmesinin feshi işçinin bir daha işe gelmemesini ifade etmektedir. Burada da işçinin işe bir daha gelmemesi iş sözleşmesini eylemli bir şekilde feshettiğini göstermektedir.

Yine eylemli olarak işçinin iş sözleşmesini feshettiğini gösteren bir diğer hal işçinin önceden herhangi bir açıklama yapmadan işveren aleyhine işçi alacakları hakkında dava açması halidir. Ancak bu hali sadece dava açmakla sınırlı tutmamak gerekmektedir. Gerçekten de geçerli yasal düzeneklere göre işçinin işçilikten kaynaklanan haklarını dava açmanın yanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İl Müdürlüklerine başvurarak yahut noter aracılığıyla işverene ihtarname göndererek de istemesi mümkündür. Bu halde işçinin öncesinde bir fesih bildiriminde bulunmamasına rağmen işçilik haklarını dava açmak veya İl müdürlüğüne başvurmak yahut noter aracılığıyla talep etmek suretiyle işverenden istemesi iş sözleşmesini eylemli bir şekilde feshettiğini göstermektedir. Yine de bu haller yeterli olmamakta, bu halleri fiilen işe devam etmeme olgusu takip etmelidir.

İşveren açısından konuya yaklaşıldığında ise işverenin işçiye iş vermeme türünden her türlü eyleminin, açıkça bir irade beyanı açıklaması olmasa da, eylemli bir fesih hali olarak kabul edilmiştir.

Bu bağlamda işverenin işçiyi işe almaması, otomatik geçiş kartına el koyması gibi olumsuz bir eylemi eylemli bir fesih hali olarak sıralanmıştır.

İşverenin eylemli olarak işçiye iş vermemesine dayanan tutum ve davranışlarının birer fesih olarak kabul edilmesinin yanında özellikle bazı işverenlik uygulamaları, işçinin kabulü olmaması halinde eylemli birer fesih nedeni olarak karar bağlanmıştır ki, bu kapsamda en çok önem taşıyan işveren uygulamasının ücretsiz izin uygulamaları ve buna bağlı iş sözleşmesini askıya alma halleri olduğu görülmektedir. Buna göre neden göstermeden tek taraflı olarak iş sözleşmesinin işverence askıya alınması, işçinin açık bir kabulü alınmadan ücretsiz izin verilmesi, ücretsiz izin dönüşü işe başlatmama, yıl ortasında iş sözleşmesini askıya alma ve uzun süre işe çağırılmama halleri birer eylemli fesih halini teşkil etmektedir.

Yine iş sözleşmesinin askıya alınması anlamında önem taşıyan bir diğer konu mevsimlik çalışmalardır. Yargıtay, mevsimlik çalışma ve iş sözleşmesinin askıya alınması olgusu kapsamında mevsimlik çalışmalar nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alınması işlemini tek başına bir eylemli fesih hali olarak kabul etmemiş, fakat bunun yanında yeni mevsim başında işe çağırılmama halini bir fesih olarak hükme bağlamıştır.

Bunlardan başka bazı işverenlik uygulamalarının da eylemli fesih olarak karar bağlandığına rastlanmaktadır. Bu bağlamda işçiden tehdit ve baskıyla zorla istifa dilekçesi alınması veya işçiyi emekliye sevk etme işlemi olguları, temelde işverenin çalıştırmama niyeti olduğundan dolayı işverenin bir fesih iradesini kullanması şeklinde kabul edilerek sonuca gidilmiştir.

Eylemli feshi kavramında bir diğer sorun, eylemli feshin açık bir irade beyanı içermemesi nedeniyle barındırdığı ispat sorunudur. Uygulamada, yazılı yapılmaması nedeniyle eylemli feshi hallerinde bir feshin gerçekleşip gerçekleşmediği veya taraflardan her ikisinin de fesih iradesini kullanması halinde öncesinde hangi feshin söz konusu olduğu hakkında sıkça ispat sorunları doğmaktadır.

Gerçekten de yukarıda açıklandığı üzere eylemli fesih halinde karşı tarafın bir feshin söz konusu olup olmadığını bilmesi ve feshin sonuçlarının doğabilmesi anlamında öncelikle fesih iradesinin olup olmadığını araştırılması gerektiğinden eylemli bir feshin gerçekleştiğinin ortaya konulması büyük önem taşımaktadır. Bu noktada söz konusu fesih işveren tarafından gerçekleşmiş ise ispat koşulunun daha kolay yerine getirildiği görülmektedir. Bu noktada yazılı bir şekilde fesih kelimesini taşımasa da, ücretsiz izin veya iş sözleşmesinin askıya alınmasına dair işyeri uygulamalarının, işçi kabulü içermeyen bu yöndeki işverenlik yazılarının, askıya alma ve daha sonra işe çağırma hakkındaki toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi hükümlerinin ve bu hükümlere uygun işlem tesis edilip edilmediğine dair uygulamaların, bu hususları içeren tutanak, ilan ve bildirimlerin, tanık ifadelerinin ispat koşulunu sağlamada etkili olabileceği hemen akla gelmektedir.

İşçinin iş sözleşmesinin eylemli olarak feshettiği durumlarda ise ispatın daha güç yapılabildiği görülmektedir. Özellikle işçinin işi terk ve/veya işe devam etmeme şeklinde tezahür eden eylemli fesih hallerinde işveren bir belirsizlik içinde kalmakta, sık sık işe devamsızlık kavramı ile karıştırılan bu durumda genellikle işçi tarafından bir fesih işlemi yapıldığı, işçinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İl Müdürlüğüne veya iş mahkemesine başvurması yahut noter aracılığıyla işverene bir ihtarname göndererek haklarını talep etmesiyle belirginleşmektedir. Özellikle işi terk ve işe devam etmeme hallerinde işverenlerce devamsızlık tutanakları tanzim edilerek iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmektedir. Ancak işçinin devamsız gibi durduğu günlerde resmi kurumlara başvurması ve haklarını aramaya girişmesi öncesinde gerçekleşen bir feshi işaret etmektedir. Bu durumda sadece devamsızlık kavramının ispatına çalışılması ve hatta bu ispat araçlarına dayanılarak işçinin iş sözleşmesinin işverence yazılı bir şekilde feshedilmesi gerçek nedenin ispatını imkansız hale getirebilmekte yahut yanlış anlamalara yol açabilmektedir.

Böyle bir durumda işçinin işi terk ederek gittiği ve/veya işe devam etmediği olgusu uygun araçlarla ispatlanmalı ve işçinin iş sözleşmesini feshettiği yolunda işlem tesis edilmelidir. Eğer temelde işi terk veya işe devam etmeme şeklinde tezahür eden bir işçi kaynaklı eylemli fesih hali varsa yargılamada bu husus esas alınacak, sonrasında işverenin devamsızlık tutanaklarına dayanarak fesih işlemi tesis etmesi bir önem taşımayacaktır.

Bu açıklamalardan hareketle eylemli olarak iş sözleşmesinin feshi olgusunda yazılı olarak iş sözleşmesinin feshinde yaşanmayan bir sorun doğmakta ve öncelikle bir feshin söz konusu olup olmadığının ortaya konulması gerekmektedir. Öncelikle fesih olgusu ota konulduktan sonra feshin haklı-haksız veya geçerli-geçersiz olduğu hususuna sıra gelmektedir.

İkale Sözleşmesi

Herhangi bir sözleşmede taraflarının nasıl sözleşmeyi kurma özgürlükleri varsa, aynı şekilde bu sözleşmeden dönme veya bu sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüklerinin de var olduğu kabul edilmektedir. Buna göre sözleşme ile borç ilişkisi içine giren taraflar, her zaman yine sözleşme yapmak suretiyle bu ilişkiyi ortadan kaldıracırlar.

Bu bağlamda iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin de yukarıda sayılan hususları göz önünde bulundurmak şartıyla yapmış oldukları iş sözleşmesiyle içine girdikleri iş ilişkisini yine sözleşerek ortadan kaldırmaları olasıdır. İşte bu ortadan kaldırma işlemine genel olarak ve iş hukukunda ikale/anlaşma denilmektedir ve konusunu iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması oluşturmaktadır. Hemen bu noktada ikalenin yasalarımızda düzenlenmediği, ancak sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce tarafların özgür iradeleriyle aralarında kabul ettikleri bir hukuki ilişkinin yine serbest iradeleriyle sona erdirilmesinde kullanıldığı açıklanmalıdır. Bu anlamıyla iş sözleşmesinin ikalesinin, bir sözleşme niteliği taşıması nedeniyle, yapılması, kapsam ve niteliğinin belirlenmesi anlamında borçlar hukukunun genel ilkelerine tabi olduğu açıktır.

İkale, kelime anlamı itibarıyla söylenmemiş bir sözün söylendiğini iddia etme anlamına gelmekte, hukuksal alanda ise bir sözleşmenin iki tarafın anlaşmasıyla ortadan kaldırılmasını ifade etmektedir. Kavramın iş hukukuna uygulanmasıyla iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli yapılmış olmasına bakılmaksızın tarafların anlaşmasıyla sona erdirilebileceği sonucu ortaya çıkmaktadır

Genel olarak ikalenin bir sözleşme olması nedeniyle Borçlar Yasasının sözleşmelere ilişkin hükümlerine tabi olacağı açıktır. Bu bağlamda icap ve kabulün gerçekleşip gerçekleşmediği, sözleşmenin konusu ve irade sakatlıklarına ilişkin hükümlerin değerlendirilmesi gerekmektedir.

İş hukukunda ikaleye ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle ikale sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Yasasının genel hükümlerine göre değerlendirilmektedir.

İkale sözleşmesi iş hukuku alanında ve genel olarak taraflarını işçi ve işverenin temsil ettiği iş ilişkisini sona erdirmek için kullanılmakta ise de bazı özel durumlarda iki kişi arasındaki ilişkinin devam ettiği ancak ikale sözleşmesiyle bu ilişkinin biçim değiştirdiği de görülmektedir. Bu bağlamda, ikale sözleşmesiyle beraber iş sözleşmesiyle çalışan avukatın, vekâlet sözleşmesiyle çalışmaya devam etmesi veya işçinin adi ortak veya şirket ortağı sıfatını kazanarak işveren vekili durumuna gelmesi örnek olarak verilebilir.

İkale sözleşmesi yapmak için özel bir yetkiye ihtiyaç bulunmamaktadır. Bu bakımdan genel hükümlere göre temyiz gücüne sahip, reşit olan ve mahcur olmayan işçilerin veya reşit olmamakla birlikte iş mevzuatı hükümlerine göre işçi olarak çalışabilen küçüğün velisinin izni ile ikale sözleşmesi yapması mümkündür. Ayrıca işçinin özel olarak ve açık bir biçimde yetkilendirdiği kişinin de adına ikale sözleşmesi düzenleyebilmesi mümkündür. Bunun dışında evlilik birliği içinde kadının kocadan izin almasına gerek bulunmamakla birlikte Medeni Yasanın 192'nci maddesine göre evlilik birliğinin huzur ve yararının da göz önünde tutulması gerekmektedir. İşverenin tüzel kişi olması halinde tüzel kişiliği temsil eden işveren vekilinin bu yönde yetkisinin bulunup bulunmadığı önem arz etmektedir. Yine tüzel kişiliklere özgü olarak yetkili temsilcinin yapılan işleme icazet verilmesi sorun doğmasını engelleyecektir.

İkale ile iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması ancak ve ancak taraf iradelerinin uyuşmasıyla mümkündür. Bir başka ifadeyle işçi ve işveren artık çalışmamak ve çalıştırmamak konusunda hem fikir iseler ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesini ortadan kaldıracırlar.

Taraf iradelerinin uyuşmadığı halde ve irade sakatlıklarının olduğu durumda ise bir anlaşmanın olmadığı kabul edilmelidir. Taraflardan birinin iş sözleşmesini ortadan kaldırma konusunda karşı tarafla aynı görüşte olmaması halinde ise bir fesih söz konusu edilebilir yahut taraflardan birinin sözleşmeden doğan borcunu yerine getirme konusunda direngen davrandığı akla gelebilir.

Taraf iradelerinin uyuşup uyuşmadığı konusunda farklı iddiaların olması durumunda ise yapılan anlaşmanın taşıdığı bir takım şekilsel unsurların değerlendirilmesi uygun olacaktır.

Bu konuda tartışılması gereken bir konu da taraf iradelerinin uyuştugu görünümü altında taraf iradelerinden birinin sakat olması durumudur. Genellikle işçiler tarafından ortaya atılan bu iddia çerçevesinde anlaşmanın yapıldığı anda imzaya işverenin zorladığı, hatayla imzalandığı veya işveren tarafından yanıltıldığı ileri sürülebilmektedir. Bu hususun ispatı iddia edene ait olmak üzere genel hükümlere göre çözümlenmesi gerektiği açıktır. Ancak yine de iş hukukunun koruyucu düzenlemeleri çerçevesinde irade sakatlığı iddialarının oldukça ciddiye alındığı görülmektedir.

İkale sözleşmesinin varlığı halinde aksine bir hüküm yok ise sözleşmenin yapıldığı gün iş sözleşmesinin sona ermektedir. Buna göre ortadan kaldırma ani bir durumu yansıtmaktadır. Bu konudaki pazarlıklar ve görüşmeler zaman alsa da ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması anlık bir durumu ifade etmektedir.

Genellikle kabul gördüğü üzere ikale sözleşmesinin iş sözleşmesi devam ederken istenilen bir zamanda açık veya örtülü yazılı veya sözlü yapılması mümkündür. Ancak ispatı açısından açık ve yazılı yapılmasının uygun olacağı vurgulanmalıdır. Bu bağlamda tarafların bu konudaki iradelerini açıkça ve mümkünse yazılı bir şekilde dile getirmeleri ve metinde irade sakatlığı sonucunu doğurabilecek hususlardan kaçınmaları uygun olacaktır.

Yukarıda da açıklandığı üzere ikale sözleşmesinin varlığı iş sözleşmesinin ortadan kaldırmakta ve tarafların bu sözleşme ile üzerlerine düşen yükümlülükleri sona ermektedir. Bu bağlamda işçi çalışma yükümlülüğünden ve işveren de ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulmaktadır. Ancak iş sözleşmesinin devamlılık arz eden bir sözleşme türü olması ve iş hukukunun kendine özgü ilkeleri ve dinamik yapısı içinde bu kuralın mutlak manada uygulanması her zaman mümkün olamamaktadır. Bunun yanında bazı özel yasal düzenlemelerin iş sözleşmesi ikale sözleşmesi ile ortadan kalkmış olsa dahi bazı akçeli haklar doğurduğu görülmektedir. Ancak her halde ikale sözleşmesi bir fesih olmadığından, doğumu bir fesih iradesinin açıklanmasına bağlanan hakları ortadan kaldırmaktadır. Örneğin kural olarak ihbar ve kıdem tazminatlarının, işsizlik sigortası ödeneğinin ödenmesi, işe iade davasının açılması gibi kurumlardan istifade etmek öncelikle bir feshin gerçekleşmesi şartına bağlandığından ikale sözleşmesi bu gibi hakların doğumunu engelleyebilmektedir.

Uygulamada doğan bazı sorunlar da düşünülerek ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hususu aşağıdaki gibi ele alınarak değerlendirilebilir.

1475 sayılı Yasa döneminde pek karşılaşılmayan ikale sözleşmesine 4857 sayılı İş Yasası döneminde oldukça sık rastlanmaktadır. Bunun en büyük nedeni olarak ikale sözleşmesiyle iş güvencisi hükümlerinin uygulanmaması sonucunun doğmasıdır. Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Yasası'nın 18, 19, 20 ve 21'inci maddeleri ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Yasası'nın 24 ve 25'inci maddeleri uyarınca işveren tarafından bir fesih işleminin yargı kararıyla geçersizliğine hükmedilmesi ve işçinin işine iadesinin sağlanması söz konusudur. Görüldüğü üzere bu haktan yararlanma öncelikle işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesine bağlıdır. Bu durumda kural olarak ikale sözleşmesinin varlığı işçinin bu haktan yararlanamaması sonucunu yaratmaktadır.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde tazminat yasadan veya sözleşmenin içeriğinden doğabilmektedir. Yasadan kaynaklanan tazminat kalemleri iş sözleşmesinin feshine bağlandığından ve iş sözleşmesinden kaynaklanan tazminat kalemleri de sözleşme içinde özel şartlara bağlanacağından, kural olarak ikale sözleşmesi ile bu tazminat kalemlerinin de artık istenememesi gerekmektedir.

Kural bu olmakla birlikte aksinin kararlaştırılması da olanaklıdır. Bir başka deyişle taraflar ikale sözleşmesinde belli tazminatla iş sözleşmesinin ortadan kalkacağını kararlaştırabilirler. Hatta bu tazminatın ihbar ve kıdem tazminatları olarak yahut bunlardan biri olarak tespit edebilirler.

Bu noktada ikale sözleşmesiyle ödeneceği kararlaştırılan ihbar veya kıdem tazminatının veya her ikisinin gerçek anlamıyla ihbar ve kıdem tazminatı olamayacağı hemen belirtilmelidir. Zira sözü edilen tazminatların doğumu için gerekli olan şartlardan en önemlisi iş sözleşmesinin bir taraf iradesiyle feshedilmesidir. Ancak ikale sözleşmesinde bir taraf feshi söz konusu değildir. Bu itibarla ikale sözleşmesinde bahsi geçebilecek ihbar ve kıdem tazminatı ifadelerinden esasen ikale

sözleşmesiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi karşılığında ödenecek tazminatın hesaplama yönteminin belirlendiği kabul edilmelidir.

İkale sözleşmesiyle kural olarak çalışma olmayacağından işverenin de ücret ödeme yükümü ortadan kalkmaktadır. Ancak bu husus geleceğe yönelik bir anlam taşımakta, geçmiş ve karşılığı ödenmemiş çalışmaları kapsamamaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Yasası'nın 32'nci maddesinin beşinci fıkrasında iş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunlu tutularak bu tür hak kayıplarının önüne geçilmiştir.

Görüldüğü üzere fıkranın uygulanması iş sözleşmesinin sona ermesi şartına bağlanmış, ayrıca ve özellikle fesihden bahsedilmemiştir. Bu durumda ikale sözleşmesiyle bile iş sözleşmesi sona ermiş ise işçinin ücret ve sair menfaatlerinin ödendiği son tarih ile ikale sözleşmesinin yapıldığı tarih arasında hak kazandığı ücret ve para ile ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerinin tam olarak ödenmesi gerekmektedir.

Ayrıca dikkat edileceği üzere düzenleme sadece çıplak ücreti kapsamamakta, bunun yanında parayla ölçülebilir tüm menfaatler kavramı içine ikramiye, prim, ayni ve nakti sosyal yardımlar, izin ücretleri, fazla çalışma ücretleri gibi gelir kalemleri de dâhil olmaktadır.

Ücret açısından yapılan açıklamalar aynı olmak kaydıyla ikale sözleşmesinin varlığı halinde dahi Yasa hükmüyle işçiye yapılması gereken bir diğer ödeme kullanılmayan yıllık izinlerine ait ücretlerdir. 4857 sayılı İş Yasası'nın 59'uncu maddesinde iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçiye kullanmadığı yıllık izinlere ait ücretlerin kendisine ödenmesi gerekmektedir. Sona erme durumunun herhangi bir nedene bağlanmış olmasının anlaşma halini de kapsadığı açıktır. Buna göre ikale sözleşmesiyle iş sözleşmesi sona erdirildiğinde işçiye kullanmadığı yıllık izinlere ait ücretlerinin son ücreti üzerinden hesap edilerek ödenmesi gerekmektedir.

Genel olarak tarafların serbest iradeleri ile ve açıkça ikale yoluna başvurduklarının saptanması halinde artık bunun geçerli olduğu kabul etmek sözleşme serbestisinin bir gereği olmaktadır. Ancak, açıklanmaya çalışıldığı üzere ikale sözleşmesi sonuç itibarıyla bir anlaşma; bir sözleşmedir ve diğer tüm sözleşmelerde olduğu gibi hükümsüzlüğü her zaman ileri sürülebilir. Birden çok kez üzerinde durulduğu üzere özellikle irade sakatlığının söz konusu olduğu hata, hile ve ikrah hallerinin varlığı ikale sözleşmesinin hükümsüzlüğü sonucunu doğurmaktadır. Bu anlamıyla ikalenin iptali davası bir yıllık hak düşürücü süreye tabidir.

Bunun dışında işçinin bu anlaşmayı ihtirazı kayıt koyarak imzalaması durumu da ikale sözleşmesinin sonuçlarını doğurmasına engel olmakta; işçi bu kayıt ile esasen anlaşma yolunda bir iradesinin olmadığını beyan etmektedir. Bu halde de ikale sözleşmesinin hüküm doğurması mümkün gözükmemektedir.

İkale sözleşmesinin hükümsüzlüğünün söz konusu edilebileceği bir diğer hal ise ikale sözleşmesinin gerçekte bir feshi gizleyip gizlemediği noktasında toplanmaktadır. Gerçekten de ikale sözleşmesi bir feshi gizliyor ise feshe bağlı hakların doğmuş olması itibarıyla, eğer ispat edilebilirse ikale sözleşmesi hükümsüz hale gelmektedir. Gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel bir feshi ikale sözleşmesi yoluyla gizleme ise iş sözleşmesinin kurulması aşamasında veya devamı sırasında yahut sona ermesinden sonra işçiden bu yönde alınacak bir beyanla mümkündür. Bu hallerde ikale sözleşmesi hükümsüz hale gelecektir.

Bu konuda makul yarar kavramından hareket edilmektedir. Bu bağlamda işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla feshi gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması iması şüphesinin ortaya çıktığı söz konusu edilerek; irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekmektedir. Makul yararın bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özelliklerinin göz önünde tutularak ele alınması beklenmektedir.

İkale sözleşmesinin geçersizliği ise, iş ilişkisinin sona ermiş olmasından hareketle bir feshin varlığını gerekli kılmaktadır. Bu halde ise feshin kim tarafından gerçekleştirildiği, haklı ve

geçerli bir fesih olup olmadığı konuları önem taşıyacaktır. Bu noktada ise genel eğilim özellikle iş güvencesi üzerindeki etkileri ele alındığında feshin işveren kaynaklı olduğu yönündedir.

Ekleri için tıklayınız

İkale Sözleşmesinde İşçinin Vereceği Dilekçe Örneği

.....
İşyerinizde tarihinden buyana çalışmaktayım. Aramızdaki iş sözleşmesini, (ihbar ve kıdem tazminatlarımın ödenmesi/ TL tazminat ödenmesi/ vs. ödenmesi) koşuluyla ve ikale (anlaşma) yoluyla sona erdirmek istiyorum.

Bilgilerinize arz ederim.

İşçi

Tarih/Adı Soyadı/İmza

İkale Sözleşmesi Örneği

İKALE SÖZLEŞMESİ

1. Bu sözleşme; (bundan böyle İşveren olarak anılacaktır) ile sayın'ın (bundan böyle İşçi olarak anılacaktır), iş sözleşmesini karşılıklı ve birbirine uygun serbest iradeleri sonucu anlaşma yolu ile sona erdirmeleri amacı ile düzenlenmiştir.

2. Bu sözleşme uyarınca İşveren ile İşçi arasında tarihinde imzalanmış olan iş sözleşmesi tamamen karşılıklı ve birbiri ile uyumlu olan serbest taraf iradelerinin açıklanması suretiyle tarihinde sona erdirilmiştir.

3. Bu sözleşme nedeniyle İşveren tarafından İşçiye işyerinde geçen kıdemine göre ve son ücreti üzerinden hesaplanmak suretiyle kıdem tazminatları tutarları, anlaşma bedeli olarak anlaşmanın imzalandığı gün banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. Ödeme için başka bir tarih belirlenecekse taraflar arasında ayrıca tarih belirlemeye ilişkin yazılı bir anlaşma yapılır. Belirlenen günde ödeme gerçekleştirilmez ise İşveren, İşçiye son aylık ücretinin net tutarının ... katı tutarında bir cezai şart tutarını ödemeyi kabul eder. Cezai şartın ödenmemesi halinde, ödenmeyen her ay için yasal faiz işletilir. Faiz hesabına ay küsurları dikkate alınmaz. Cezai şart, anlaşma bedelinin İşçinin banka hesabına yatırılması gereken günü takip eden günde muaccel olur ve faiz bu günün ait olduğu ayı takip eden ayın ilk gününden itibaren işlemeye başlar.

4. Bu sözleşmeyle İşçi İşveren aleyhine işçilik kaynaklı alacak davası ile işe iade davası açmamayı; aksi halde İşverene son aylık ücretinin net tutarının katı tutarında bir cezai şart tutarını ödemeyi kabul eder. Bu tutarın ödenmemesi halinde, ödenmeyen her ay için yasal faiz işletilir. Faiz hesabına ay küsurları dikkate alınmaz. Ödeme davanın açıldığı tarihte muaccel olur ve faiz davanın açıldığı ayı takip eden ayın ilk gününden itibaren işlemeye başlar.

5. Sözleşme hükümleri hakkında Mahkemeleri yetkili olup, bu sözleşme muhakemede kesin delil teşkil eder.

İş bu sözleşme unvanlı işyerinde tarihinde bir sayfa iki nüsha halinde düzenlenmiş, doğruluğu birlikte okunmuş ve birer nüsha taraflarda bırakılmıştır.

İşveren Yetkilisi

İşçi

Adı Soyadı/İmzası/Kaşe

Adı Soyadı/İmza

Fesih Sonrası Hakedilen Ücretlerin Ödenmesi

İş Yasası'nın 32'nci maddesine göre, iş sözleşmesinin feshinde işçiye ücreti ile yasadan ve sözleşmelerden doğan ve para ile parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerinin ödenmesi gerekmektedir.

Buna göre iş sözleşmesinin feshinde işçinin o güne kadar çalışmaları karşılığı hak etmiş bulunduğu ücreti, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil, fazla çalışma vb. ücretleri, prim, ikramiye vb. ödemelerden orantılı olarak o zamana denk düşen hakları peşin olarak kendisine verilmelidir.

İhbar Tazminatı

İhbar tazminatına hak kazanabilmek için öncelikle iş sözleşmesinin feshedilmiş olması gerekmektedir. Ancak bunun belli şartları bulunmaktadır:

Şartların ilki iş sözleşmesinin feshedilmiş olması ve fesih nedeni ile ilgilidir. Buna göre, fesih işlemi işveren yönlü olmalıdır. Buna göre ihbar tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin feshi Yasanın 17'nci maddesi uyarınca işveren tarafından yapılmalıdır. Bunun aksi olarak işçi tarafından yapılacak fesihlerde işçi haklı bir neden de ileri sürmüş olsa dahi ihbar tazminatı ödenmeyecektir. Fakat işçi iş sözleşmesini özel sürelerine uymayarak derhal feshederse işverenin işçiden ihbar tazminatı istemesi olanaklıdır.

Yine işveren tarafından yapılan fesih işleminin haklı bir nedene dayanmaması ve 4857 sayılı Yasanın 25'inci maddesinin I, III ve IV'üncü bentlerine göre yapılmamış olması gerekmektedir. Yukarıda da değinildiği üzere, ihbar tazminatına hak kazanabilmek için fesih işleminin dayanağı 17'nci madde olmalıdır. Bunun dışında eğer 4857/25/II bent veya 6356/68 ve 70'inci maddelere (68'inci maddeye göre kanuni bir grev ve lokavt halinde işçilerin başka işlerde çalışmaları yasaklanmış, 70'inci maddede ise kanun dışı bir greve katılmanın sonuçları hükme bağlanmıştır. Her iki halde de aksine hareket işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermektedir.) dayanılıyorsa ve ispat da edilebiliyorsa ihbar tazminatı ödenmeyecektir. Ancak haklı nedenin ispat edilememesi halinde iş sözleşmesi haksız feshedilmiş sayılacak işe iade veya tazminat ödemesi söz konusu olabilecektir.

Diğer bir şart süreye ilişkin olabilir. Ancak Yasa kıdem tazminatı veya yıllık izinde olduğu gibi asgari bir çalışma süresi aramamıştır. Buradan hareketle, eğer yazılı bir biçimde deneme süresi öngörülmemiş ise, işçinin bir gün dahi çalışmış olması ihbar tazminatına hak kazanma için yeterli olabilecektir.

Yasanın 17'nci maddesi anlamında fesih işlemi yapıldığında esas alınması gereken haftalık süreler takvim esasına göre alınmalı, bir başka deyişle bir hafta 7 gün esası uygulanmalıdır. Buna göre fiilen iki haftalık süre işçinin 14 günlük, dört haftalık süre işçinin 28 günlük, altı haftalık süre işçinin 42 günlük ve sekiz haftalık süre de işçinin 56 günlük ücretine denk düşmektedir.

İş Yasası'nın 17'nci maddesi uyarınca yapılacak ihbar tazminatı ödemelerinde işçiye ödenen ücret ve sağlanan para ile parayla ölçülmesi mümkün sözleşme ve Yasadan doğan menfaatlerin hesaba katılması gerekmektedir.

Buna göre ihbar tazminatının hesabında işçiye ödenen çıplak değil giydirilmiş ücretin esas alınması, ayrıca süreklilik arz eden ve periyodik olarak ödenen menfaatlerin de (ikramiye, satış üzerinden prim, yemek ve yol yardımları vb.) hesaba katılması gerekmektedir. Ancak bunun yanında arızı olarak ödenen örneğin fazla çalışma, ödül anlamında prim vb. menfaatler göz ardı edilecektir.

Kısmi süreli çalışmalar söz konusu olduğunda ise, bu konudaki 4857 sayılı İş Yasası'nın amir hükmü gereğince, kısmi süreli çalışanlarla tam süreli çalışanlar arasında fark gözetilemeyeceğinden, aynen tam süreli çalışan işçilerde olduğu gibi ihbar tazminatının yukarıda açıklanan esaslara göre hesabı ve ödenmesi gerekecektir.

Bu şekilde hesaplanan ihbar tazminatının sözleşmenin feshinde peşin olarak ödenmesi esastır.

Hesaplanan ihbar tazminatından gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılarak, ilgili Kurumlara ödenmelidir. Eğer ihbar öneli kullanılıyor ise, ilgili sigorta primi kesintileri de yapılmalıdır.

İhbar tazminatı ödemelerinde buna ilişkin bordo hazırlanmalı, ödemede işçinin imzası alınmalıdır. Eğer işçi tarafından ibraname verilecek ise bunun borçlar Yasasının 420'inci maddesi hükmüne uygun olmasına dikkat edilmelidir. Zira, anılan madde hükmünde sayılan içerik ve şekil şartlarını ihtiva etmeyen ibranameler hükümsüz addedilmiştir ve bu nedenle delil kuvvetleri bulunmamaktadır.

İhbar tazminatına ilişkin bir düzenleme de Yasanın 112'nci maddesinde yer almaktadır. Buna göre 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Yasası ve 3213 sayılı Maden Yasası kapsamında ve rödvans sözleşmeleri çerçevesinde yeraltı maden işletmeciliği yapan şirketlere ve ortaklarına ait mallara Tasarruf Mevduatı Sigorta Foru tarafından el koyulması veya takip yoluyla satışından elde gelirlerin öncelikle bu sözleşmeler kapsamında söz konusu şirketlerde çalışmış olan işçilerden iş sözleşmeleri kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona ermiş olanların ihbar (ve kıdem tazminatları ile izin, fazla çalışma ve diğer ücret alacaklarının) tazminatlarının ödenmesinde kullanılması ve bu ödemelerin Fon tarafından ilgililerin hesaplarına yatırılması suretiyle gerçekleştirilmesi söz konusudur. Söz konusu ödemelere esas bilgi ve belgelerin işçinin çalıştığı son işvereni tarafından Fona verilmesi gerekmektedir.

Kıdem Tazminatı

4857 sayılı İş Yasası'nın 6'ncı geçici maddesiyle, kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacağı, buna ilişkin Yasa yürürlüğe girinceye kadar 1475 sayılı İş Yasası'nın 14'üncü maddesine göre kıdem tazminatı haklarının saklı olacağı hükme bağlanmıştır. Bir başka deyişle kıdem tazminatı halen yürürlüktedir. Dolayısıyla bu hükme göre hak edilmesi halinde işçilere kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir.

Halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Yasası'nın 14'üncü maddesine göre kıdem tazminatına hak kazanabilmek için belli şartların gerçekleşmiş olması gerekmektedir:

- İşçinin kıdemi aynı işverenin bir işyerinde veya değişik işyerlerinde bir yılı doldurmuş olmalıdır. Buradaki yıl kavramından 365 gün anlaşılmalıdır.
- İş sözleşmesi belli nedenlerle son bulmalıdır:
 1. İş sözleşmesinin, işveren tarafından, yeni Yasaya göre 25'inci maddenin II'nci maddesi dışında kalan nedenlerle feshedilmesiyle,
 2. İş sözleşmesinin, işçi tarafından, yeni Yasaya göre 24'üncü madde uyarınca feshedilmesi durumunda,
 3. İş sözleşmesinin, işçi tarafından muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshedildiği halde,
 4. İş sözleşmesinin, işçi tarafından, bağlı bulunulan yasa ile kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi halinde,
 5. İş sözleşmesinin, Sosyal Sigortalar Yasası'nda yapılan değişikliklerle yaşlılık aylığı almak için başvurulduğu, ancak aylık bağlanması için gerekli yaş koşulu yerine henüz gelmediği halde feshedilmesi durumunda,
 6. İş sözleşmesinin, kadın işçinin evlendikten sonra bir yıl içinde işten kendi isteği ile ayrılmasıyla son bulması halinde kıdem tazminatına hak kazanılabilecektir.

Bu hükmün dışında kıdem tazminatına hak zamanma bağlamında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Yasası'nın 23, 68, 70 ve 72'nci maddelerine de değinmek gerekmektedir.

Anılan Yasanın 23'üncü maddesinde işçi kuruluşu (işçi sendikaları ve konfederasyonları) yöneticiliğinin güvenceleri düzenlenmiştir. Bu hükme göre işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalacak, yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedebilecek ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Yöneticinin, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanacaktır. Yine madde hükmüne göre yöneticinin yöneticilik görevinin sona ermesinden sonra işe dönmek istemesi halinde işverenin bu kişiyi işe başlatma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu halde işveren yöneticiyi işe başlatmadığı takdirde iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılmaktadır. Son olarak yöneticinin görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlleri dışındaki bir nedenle sona ermesi durumunda sendika yöneticisine başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenecektir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulacak ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınacaktır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklı kalacaktır.

Belirtilen 68'inci madde grev ve lokavt halinde işçi alma ve başka işe girme yasağının hükümleri yer almaktadır. Buna göre kanuni bir grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda olan işçiler grev ve lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamayacaklardır. Aksi durumda iş sözleşmeleri işverence haklı nedenle feshedilebilecektir. Bu durumda kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır. Fakat bu durumda dahi kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerin kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin yanında çalışabilmelerine olanak sağlandığından bu durumda olan işçilerin iş sözleşmeleri haklı nedenle feshedilemeyecektir. Buna göre örneğin işyerinde haftada 30 saat çalışılmasını öngören bir kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye 45 saati aşmayacak şekilde haftada 15 saat daha başka bir işyerinde çalışabilme olanağı tanınmakta; haklı fesih bu başka işte geçen sürenin haftada 15 saatten fazla olması halinde doğmaktadır.

Yasanın 70'inci maddesinde kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları düzenlenmiş ve kanun dışı bir grev yapılması halinde işverenin grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebileceklerini hükme bağlamıştır. Bu halde işçilerin kıdem tazminatına hak kazanamayacakları açıktır. Ters bir durumda ise bir başka deyişle kanun dışı bir lokavt söz konusu ise işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecekleri öngörülmüştür. Bu husus ise işçilerin bu yolla iş sözleşmelerini feshetmeleri halinde kıdem tazminatına hak kazanacaklarını göstermektedir.

6356 sayılı Yasanın konuyla ilgili son hükmü ise grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması halini düzenleyen 72'nci maddede yer almaktadır. Anılan maddeye göre kanuni bir lokavtın işyerinin temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse lokavtın durdurulması söz konusudur. Ancak uygulamaya devam edilmesi halinde işçilerin 70'nci madde hükümlerinden istifade etmek hakları doğmaktadır ki, bu durumda işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshetmeleri olanaklı hale gelmektedir. Bu durumda işçiler kıdem tazminatına hak kazanacaklardır.

Kıdem tazminatının tutarı her yıl için işçinin 30 günlük ücreti kadardır. Bu sürenin iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri arttırılması mümkündür.

Kıdem tazminatının hesabında her 365 günlük süre bir yıl olarak kabul edilmektedir. 365 günden artan süreler ise orantı yapılarak kıdem tazminatına yansıtılmaktadır.

Kıdem tazminatının hesabında işçiye ödenen çıplak değil giydirilmiş ücretin esas alınması, ayrıca süreklilik arz eden ve periyodik olarak ödenen menfaatlerin de (ikramiye, satış üzerinden prim, yemek ve yol yardımları vb.) hesaba katılması gerekmektedir. Ancak bunun yanında arızı olarak ödenen örneğin fazla çalışma, ödül anlamında prim vb. menfaatler göz ardı edilecektir.

Kıdem tazminatının hesabında son aylık ücretin esas alınması gerekmektedir. Ancak ücret parça başına, akort, götürü veya yüzde usulüne göre ödeniyorsa kıdem tazminatına esas ücretin, son bir

yıllık süre içinde kazanılan ücretlerin yine bir yıl içindeki çalışılan günlere bölünmesi suretiyle elde edilecek ortalama ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Eğer son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapılmış ise bu takdirde, işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında kazanılan ücretlerin yine aynı dönemde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplama yapılmalıdır.

Bu hususlara göre kıdem tazminatı hesaplanırken, örneğin çalışması 3 yıl 5 ay 12 gün sürmüş bir işçinin kıdeme esas gün sayısı; 3 yıl için 1095, 5 ay için 150 ve 12 gün de dahil olmak üzere 1257 gün olarak hesaplanmalı ve daha sonra kıdem tazminatının hesabına esas aylık kazanç (günlük kazanç 30 gün ile çarpılmalıdır) 365 sayısına bölünerek, bu miktar ile bulunan 1257 sayısı çarpılarak sonuca gidilmelidir.

Kısmi süreli çalışmalarda da, bu konudaki 4857 sayılı İş Yasasına göre, kısmi süreli çalışanlarla tam süreli çalışanlar arasında fark gözetilemeyeceğinden, aynen tam süreli çalışan işçilerde olduğu gibi kıdem tazminatının yukarıda açıklanan esaslara göre hesabı ve ödenmesi gerekecektir.

Kıdem tazminatından yapılması gereken tek vergi kesintisi damga vergisidir. Bunun dışında gelir vergisi ve sigorta primi kesilmesine gerek bulunmamaktadır.

Yine kıdem tazminatının hesabıyla bulunacak miktar kıdem tazminatı tavan miktarını aşıyor ise tavan esas alınarak ödeme yapılmalıdır.

Aynı süre için birden fazla kıdem tazminatı ödemesi yapılmamalıdır.

Bu şekilde hesaplanan kıdem tazminatının sözleşmenin feshinde peşin olarak ödenmesi esastır.

Kıdem tazminatı ödemelerinde buna ilişkin bordo hazırlanmalı, ödemede işçinin imzası alınmalıdır. Eğer işçi tarafından ibraname verilecek ise bu belgelerin Borçlar Yasasının 420'inci maddesinde belirtilen içerik ve şekil şartlarını taşımasına özen gösterilmelidir. Aksi halde düzenlenen bu belge hükümsüz hale gelmekte ve herhangi bir delil kuvveti bulunmamaktadır.

Kıdem tazminatı ile ilgili bir diğer önemli düzenleme Yasanın 112'nci maddesinde "Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatları" başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında 4857 sayılı İş Yasası ve 854, 5953, 5434 sayılı Yasaların hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı olarak kabul edilmiştir.

Ayrıca madde hükmünde 4734 sayılı Kamu İhale Yasasının 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları ile 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Yasası ve 3213 sayılı Maden Yasası bağlamında yeraltı maden işletmeciliği yapan firmalara ve ortaklarına ait mallara Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından el koyulması halinde bu firalarda çalışan işçilerin kıdem tazminatlarına ilişkin düzenlemeler de mevcuttur.

Ekleri için tıklayınız

Örnek İhbar ve Kıdem Tazminatı Hesabı

İşçinin İşe Giriş Tarihi : 20.11.2012

Çıkış Tarihi : 16.10.2017

Son Aylık Brüt Ücreti : 1.800 TL

İkramiye : Her yıl Haziran ve Aralık ayları sonunda birer brüt aylık

Yemek Yardımı : Her gün için 10 TL

Yol Yardımı : Her gün için 5 TL

Yakacak Yardımı : Her yıl Aralık ayında bir aylık brüt ücret

Giyecek Yardımı : Her yıl mayıs ve kasım aylarında yarım aylık kadar

Çocuk Yardımı : Her ay 100. TL (örnekte içinin 2 çocuğu vardır)

Öncelikle işçinin kıdem gününün ve daha sonra kıdeme esas günlük kazancının hesaplanması gerekmektedir; bulunan bu iki tutar birbiri ile çarpılarak brüt kıdem tazminatına ulaşılmakta; brüt kıdem tazminatı tutarından ise damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

Kıdem Tazminatına Esas Kıdem Günü Toplamının Hesaplanması

İşçinin işe giriş tarihi ile çıkış tarihinin birbirinden çıkarılması gerekmektedir. Eğer günden gün çıkmıyor ise ay kısmından 30 gün getirilerek eksik olan gün bu 30 gün ile toplanmalı ve çıkarma işlemi yapılmalıdır. Eğer ay aydan çıkmıyor ise bu durumda yıl kısmından 12 ay getirilerek eksik olan aya tamamlanmalı ve çıkarma işlemi gerçekleştirilmelidir.

Örnekte verilen tarihlerin çıkarılması sonucu işçinin kıdeminin 4 yıl 10 ay 26 gün olduğu bulunacaktır. Yıllar 365 gün, ayların ise 30'ar gün alınması gerekmektedir. Buna göre işçinin kıdem günü $(365*4) + (30*10) + 26$ işleminin yapılmasıyla 1786 gün olarak bulunacaktır.

Kıdem Tazminatına Esas Günlük Kazancın Bulunması

İşçinin aylık brüt ücreti ile birlikte kendisine sağlanan para ve para ile ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerin hesaplamaya dahil edilmesi gerekmektedir. Bu yapılırken aylık ücret esas alınmalı, günlük değerler aylığa çıkarılmalı, yıllık değerler ise aya indirgenmelidir.

Örnekten hareketle; işçinin aylık brüt ücretinin, çocuk yardımının, yemek ve yol yardımının aylık tutarının, yakacak, giyecek ve ikramiyenin son çalıştığı yıl içindeki çalışma günlerine denk düşen ay karşılığının toplanarak 365'e bölünmesiyle kıdem tazminatına esas günlük kazanç bulunmaktadır. Buna göre işçinin günlük kazancı

$$1.800 + (1.800/6) + (10*30) + (5*30) + (1.800/12) + (900/6) + (100*2) = 3.050 \text{ TL}$$

$$3.050/365 = 2,85 \text{ TL olarak bulunmaktadır.}$$

(1.800) son aylık brüt ücreti

(1.800/6) işlemi ikramiyenin aya düşen miktarını

(10*30) ve (5*30) işlemleri yemek ve yol yardımlarının aylık miktarlarını

(1.800/12) işlemi yakacak yardımının aylık miktarını

(900/6) işlemi giyecek yardımının aylık miktarını

(100*2) işlemi çocuk yardımının aylık miktarını vermektedir.

Kıdem Tazminatının Bulunması

Kıdem tazminatı bulunurken hesaplanan kıdem günü ile kıdeme esas günlük kazancın çarpılması gerekmektedir. Örneğe göre brüt kıdem tazminatı;

$$1786 \text{ gün} * 2.85 \text{ TL} = 5.090,10 \text{ TL olarak bulunmaktadır.}$$

Bulunan bu miktar 01.07.2017-31.12.2017 dönemi için geçerli kıdem tazminatı tavan tutarını aştığından bu dönem için geçerli kıdem tazminatı tavan tutarı olan 4.732,48 TL brüt kıdem tazminatı miktarı olarak esas alınmalıdır.

Son aşamada bu miktardan damga vergisinin düşülmesi gerekmektedir (0,00759)

$$4.732,48 - ((4.732,48 * 0,00759) = 4.696,56 \text{ TL olarak kıdem tazminatı hesaplanabilmektedir.}$$

İhbar tazminatı hesaplanırken ise bulunan aylık tutar (3.050) 30'a bölünmeli (101,66) ve daha sonra işçinin kıdemine göre (3 yılı aştığı için) 56 sayısı ile (8 hafta * 7 gün) çarpılarak brüt ihbar tazminatına (5.693,33 TL) ulaşılmalı ve bundan girdiği dilime göre gelir vergisi ile damga vergisi kesilerek net ihbar tazminatı bulunmalıdır. İhbar tazminatı hesaplamalarında kıdem tazminatında olduğu gibi bir tavan miktar sınırlaması bulunmamaktadır.

Kıdem Tazminatı Tavan Tutarları

Dönem	Tutar (TL)	Dönem	Tutar (TL)
01.01.2007-30.06.2007	1.960,69	01.01.2014-31.12.2014	3.438,22
01.07.2007-31.12.2007	2.030,19	01.01.2015-30.06.2015	3.541,37
01.01.2008-30.06.2008	2.087,92	01.07.2015-31.08.2015	3.709,98
01.07.2008-31.12.2008	2.173,19	01.09.2015-31.12.2015	3.828,37
01.01.2009-30.06.2009	2.260,05	01.01.2016-30.06.2016	4.092,53
01.07.2009-31.12.2009	2.365,16	01.01.2017-30.06.2017	4.426,16
01.01.2010-30.06.2010	2.427,04	01.07.2017-31.12.2017	4.732,48
01.01.2010-31.12.2010	2.517,01		
01.01.2011-30.06.2011	2.623,23		
01.07.2011-31.12.2011	2.731,85		
01.01.2012-30.06.2012	2.917,27		
01.07.2012-31.12.2012	3.033,98		
01.01.2013-30.06.2013	3.129,01		
01.07.2013-31.12.2013	3.254,44		

Kıdem tazminatında 10 yıllık zamanaşımı söz konusu olduğundan geriye doğru 10 yıllık tutarlar verilmiştir.

Yıllık İzin Ücretlerinin Ödenmesi

4857 sayılı İş Yasası'nın 59'uncu maddesi iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullanılmamış izin ücretinin ne olacağı konusunu düzenlemiştir. Buna göre, iş sözleşmesi herhangi bir nedenle (haklı veya haksız fesih, yaşlılık aylığı alma vb.) işçi veya işveren tarafından feshedilirse, işçinin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden, kullanılmamış olduğu yıllık izin ücreti (ücretleri) tutarının kendisine; iş sözleşmesi işçinin ölümü nedeniyle son bulmuşsa, kanuni mirasçılara ödenmesi gerekmektedir.

Aynı maddeye göre, iş sözleşmesinin 17'nci madde uyarınca feshi halinde, işçiye kullanılacak olan önel süresi ile yeni iş arama izin sürelerinin yıllık izin süresi ile iç içe olmamalıdır. Buna göre, işçi öncelikle yıllık iznini, sonra da öneli ve önel süresi içinde yeni iş arama iznini kullanmalıdır. Bu durumun pratikte görünümü, süreye bağlı bir takım hakların kazanılmasını garanti altına almaktır. Örneğin işyerindeki kıdemi 11 ay 16 günü aşan ancak 365 günü doldurmayan bir işçiye; 17'nci madde uyarınca, önel verilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi işleminde, önel süresi ile işçinin kıdemi 365 günü aştığından, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretinin de ödenmesi lazım gelecektir.

Çalışma Belgesi Verilmesi

İş Yasası'nın 28'inci maddesine göre, işten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belgenin verilmesi gerekmektedir. Yasa tarafından bu belgenin verilmesi işleminde şart koşulmadığı için, feshin işçi yahut işveren tarafından yapılmış olmasının bir önemi bulunmamaktadır.

Yasada bulunmama birlikte, ispat külfetinin yerine getirilmesi anlamında belgenin iki nüsha olarak düzenlenmesi, işyerinde kalacak nüshada, işçinin aslını aldığına dair imzasının ve tarihin bulunması faydalı olacaktır.

Ayrıca, Yasa hükmüne göre, belgenin vaktinde verilmemesi veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından ötürü zarar gören işçinin veya işçiyi işe alan yeni işverenin eski işverenden tazminat isteme hakkı doğmaktadır.

Eki için tıklayınız

Çalışma Belgesi Örneği

CALIŞMA BELGESİ

..... adlı şahıs SGK sicil numarasıyla işverenliğimiz yanında
..... tarihleri arasında işini yürütmüştür.

İş bu belge 4857 sayılı İş Yasası'nın 28'inci maddesi uyarınca hazırlanmıştır. (Tarih)

Yetkili İmzalar

Bir nüshasını elden aldım.

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

İşten Ayrılma Bildirimi Verilmesi

İşsizlik sigortasını düzenleyen 4447 sayılı Yasanın 48'inci maddesi uyarınca işverenler, belli fesih hallerinde, ki bu haller Yasanın 51'inci maddesinde belirtilmiştir, işçilere (Yasanın tabiriyle sigortalılara) üç nüsha halinde düzenleyecekleri işten ayrılma bildirimlerinin bir nüshasını vermek zorundadırlar. Söz konusu bildirimlerin bir nüshası işyerinde saklanacak bir nüshası da ilgili Türkiye İş Kurumu birimine gönderilecektir. Bu işlemlerin 15 gün içinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Yasa genel olarak işsizlik sigortası ödeneğinin ödenmesi ve özelinde bu bildirimlerin düzenlenmesi için sigortalının iş sözleşmesinin aynı Yasanın 51'inci maddesinde sayılan nedenlerle sona ermiş olmasını şart koşmuştur.

Buna göre iş sözleşmesi;

- 4857 sayılı Yasanın 17, 854 sayılı Deniz İş Yasası'nın 16 ve 5953 sayılı Basın İş Yasası'nın 6'ncı maddesinin 4'üncü fıkrasına göre sona ermiş ise,
- Sigortalılar tarafından 4857 sayılı Yasanın 24'üncü maddesinin I, II ve III bendleri; 854 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin II ve III'üncü bendleri ve 5953 sayılı Yasanın 7'nci ve 11'inci maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca sona erdirilmiş ise;
- İşveren tarafından 4857 sayılı Yasanın 25'inci maddesinin I, III ve IV'üncü bendleri; 854 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin III'üncü bendi ve 5953 sayılı Yasanın 12'nci maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca feshedilmiş ise;
- İş sözleşmesi belli süre için yapılmış ise sürenin sonunda işsiz kalınması halinde;
- İş sözleşmesi 854 sayılı Yasanın 7'nci maddesinin II'nci bendi uyarınca belli sefer için yapılmış ise sefer sonunda işsiz kalınması halinde;
- İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle işten çıkarılma halinde;
- 854 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin IV'üncü bendi uyarınca iş sözleşmesinin geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılmasıyla iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi nedenine bağlı olarak işsiz kalınması halinde;
- 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Yasanın 21'inci maddesi uyarınca işsiz kalınması halinde söz konusu belgenin düzenlenmesi gerekmektedir.

18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı Yasanın 5'inci maddesi hükmüne göre işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna sigortalıların (işçilerin) işten ayrılmaları halinde yapacakları bildirimlerin

aynı zamanda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'nın 48'inci maddesine göre yapacakları işten ayrılma bildirimini yerine geçtiğinin kabul edilmesi nedeniyle işverenlerin işçinin (sigortalının) işten ayrıldığını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmesi halinde ayrıca işten ayrılma bildirimini Türkiye İş Kurumuna vermesine gerek bulunmamaktadır. Ancak bu noktada işçiye verilen nüsha ile ilgili özel bir düzenlemeye gidilmediğinden işverenin bu belgeyi düzenleyerek işçiye vermesine devam olunacaktır.

Eki için tıklayınız**İşten Ayrılma Bildirgesi (İAB)**

TÜRKİYE İŞ KURUMU İŞTEN AYRILMA BİLDİRGESİ İAB				
1- İŞVEREN BİLGİLERİ				
Adı Soyadı/Unvanı		SSK İşyeri Sicil No.		
İşyeri Adresi		Ticaret Sicil No.		
		Kuruluş Tarihi (gün/ay/yıl)		
		Ana Çalışma Alanı		
İl:	İlçe:	Kapsam Kamu • Özel •		
Tel:	Faks:			
2- SİGORTALI BİLGİLERİ				
Adı Soyadı		SSK Sicil No.		
İkametgah Adresi		Doğum Tarihi		
İl:		Doğum Yeri		
Tel:	Faks:	Ana Adı		
Cinsiyeti Erkek • Kadın •		Baba Adı		
<i>193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun kapsamında olanlar için doldurulacaktır.</i>				
Sakatlık Derecesi %		Sakatlık Vergi Dilimi 1 • 2 • 3 •		
3- SANDIK BİLGİLERİ				
Sandık Adı		Sigortalı Sandık Sicil No.		
4- SİGORTALININ İŞYERİNDEKİ ÇALIŞMA BİLGİLERİ				
İşe Giriş Tarihi		İşten Çıkış Tarihi		
İşten Çıkış Nedeni		İşyerindeki Görevi		
Son Aldığı Aylık Net Ücret				
<i>Son 120 gün içinde işyerindeki prime ilişkin kayıtlar (en son aydan başlayarak geriye doğru doldurulacaktır.)</i>				
Yıl	Ay	Aylık Prime Esas Brüt Kazanç	Aylık Prim Gün Sayısı	Ay içinde eksik prim gün sayısı var ise Nedeni (bu bölüme arka sayfada listelenen nedenlerden bir veya birkaçı yazılacaktır.)
Son üç yıl içinde bu işyerindeki işsizlik sigortası prim ödeme gün sayısı				
5- BİLDİRGE İŞLEMLERİ				
Bildirgenin Verileceği İŞKUR birimi				
Düzenleme Tarihi		Sigortalıya Tebliğ Tarihi		

Bu bildirmede yer alan tüm bilgilerin tam ve doğru olduğunu; yanlış veya eksik bilgiler bulunması halinde, Kurumca yapılacak haksız ve fazla ödemelerden doğabilecek her türlü sorumluluğun tarafıma ait olacağını kabul ederim.	İşyerinden onaylı bu bildirme ve resmi kimlik belgesi ile birlikte işten çıkış tarihinden sonraki 30 gün içinde 5'inci bölümde yazılı İŞKUR birimine başvurmam gerektiğini biliyorum.
İŞVEREN/YETKİLİ Adı Soyadı/Tarih/İmza	SİGORTALI Adı Soyadı/Tarih/İmza

Yeni İş Arama İzni

17'nci madde uyarınca yapılacak fesihlerde, Yasanın 27'nci maddesi uyarınca, işçiye yeni iş arama izni verilmesi gerekmektedir. Yeni iş arama izni verilirken aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir:

- Yeni iş arama izni bildirim süresi (ihbar öneli süresi) içinde verilecektir.
- Yeni iş arama izni çalışma saatleri içinde kullanılacaktır.
- Bu izin için ücret kesintisi yapılamayacaktır.
- Bu izin günde iki saatten az olamayacaktır.
- İşçinin isterse yeni iş arama izinlerini birleştirerek kullanması mümkündür. Ancak bunun için toplu olarak kullanacağı izin süresini işten ayrılmadan önceki günlere rastlatmak ve durumu işverene bildirmek zorundadır.
- İşverence yeni iş arama izni verilmez veya eksik kullanılırsa o süreye ilişkin ücretin işçiye ayrıca ödenmesi gerekecektir.
- İş arama izni esnasında işçi çalıştırılırsa, işçinin izin kullanarak bir iş karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştığı sürenin ücretinin de %100 zamlı olarak kendisine ödenmesi gerekecektir.

İş Güvencesi (Şartlar)

Genel olarak 4857 sayılı İş Yasası'nın 18, 19, 20, 21 ve 22'nci maddeleri iş güvencesi ile ilgili görülmektedir. Bu düzenlemelerde iş güvencesi şartları, izlenecek prosedür ve iş güvencesinin sonuçları hükme bağlanmıştır.

İş güvencesinden faydalanabilmek için öncelikle belli şartların yerine getirilmiş olması gerekmektedir:

- İş güvencesinden faydalanacak işçinin çalıştığı işyerinde toplam işçi sayısı 30 ve daha yukarı olmalıdır. İşçi sayısının belirlenmesinde, işverenin aynı işkoluna giren birden fazla işyerinin bulunması halinde bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı esas alınacaktır. Görüldüğü üzere aynı il sınırları içinde olma gibi bir şart aranmamıştır. Dolayısıyla işverenin aynı işkoluna giren işyerleri değişik il sınırları içinde olsa dahi buralarda çalışan işçi sayıları değerlendirilecektir. Farklı olarak işkolu sınırlaması getirilmiştir. Buna göre bir işverenin değişik işkollarında bulunan işyerlerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.
 - Yine işçinin işyerindeki kıdemi 6 ayı geçmiş olmalıdır. Altı aylık kıdem süresinin hesabında çalışılmış gibi sayılan halleri düzenleyen 66'ncı madde hükümleri dikkate alınacaktır. Ayrıca, işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilecektir.
 - İş sözleşmesi feshedilen işçi eğer yer altında çalışan bir işçi ise kıdem şartı aranmayacaktır.
 - Feshedilen iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekmektedir.
 - Fesih, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmamalıdır. Hemen bu noktada hangi hallerin özellikle geçerli bir sebep teşkil etmeyeceğine değinmekte fayda bulunmaktadır. Buna göre;
1. Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
 2. İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
 3. Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

4. Irk, renk, cinsiyet, engellilik, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
 5. 74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek (doğum izinleri).
 6. Hastalık veya kaza nedeniyle 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.
 7. Yasanın 13 üncü maddesi uyarınca Yasanın 74 üncü maddesi gereği kullanılan izinlerin (doğum ve analık izinleri) tamamlanmasından itibaren işçinin veya eşi doğum yapmış işçinin yahut üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte yahut münferiden evlat edinmiş işçinin çocuğun zorunlu ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunması
- İş güvencesinden faydalanacak olan işçinin, işyerinde işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmaması gerekmektedir.

İş Yasası'nın 19'uncu maddesi hükmüne göre, işverence fesih bildirimini yazılı olarak yapılmalı ve fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir. Aynı maddeden olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyecektir. Ancak, işverenin 25'inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı (işverenin haklı nedenle fesih hakkı) saklı kalacaktır

Ekleri için tıklayınız

İş Güvencesinde 30 İşçi Hesabında Kapsama Dahil Olanlar

Sıfatı	Gerekeç esi	Özellik
İşçi	4857/18	4857/4. madde kapsamında olmayacak, bunun dışında tam gün-kısmi süreli/belirli-belirsiz süreli/deneme süreli iş sözleşmesiyle çalışmanın veya iş sözleşmesinin askıda olmasının bir önemi yoktur.
Sigortasız işçi	4857/18	İşçinin sigortasının yapılmasının işçi niteliği taşımada bir önemi bulunmamaktadır
Yabancı uyruklu yahut Türk soylu yabancı uyruklu işçi	4857/18	Çalışma izinleri varsa yabancı uyruklu yahut Türk soylu yabancıların bu haktan mahrum olduklarına dair bir düzenleme bulunmamaktadır.
Birlikte istihdam edilenler	Yargıtay kararları	Bu konudaki özel çalışma çalıştırma ilişkisi gereği
Stajyer	4857/18	İş sözleşmesi unsurları bulunmuyorsa
Gazeteci	5953/6 son	5953/1. maddede yer alan şartları sağlayacak, 5953/2, madde kapsamındaki bir işyerinde çalışıyor olmayacak
Tarım ve orman işçisi	4857/4	Tarım ve orman işyeri veya işletmesini toplam işçi sayısı en az 51 olacak
Özel güvenlik görevlileri	5188	İşverenin kendi işçileri olacak, alt işveren işçisi olmayacaklar
Ödünç verilen işçi	4857/18	4857/6'ncı madde anlamında ödünç verilen işçi olacak
İşveren vekili	4857/18	Ortak sıfatını taşımayacak
Süreksiz işlerde çalışan işçiler	4857/18	4857/10. maddede süreksiz işlerin uygulanmayacağı yasa maddeleri içinde 4857/18-21 maddeleri sayılmamıştır.
Mevsimlik işçiler	4857/18	Özellikle iş güvencesinden yararlanmayacakları belirtilmemiştir.

Geçici kamu işçileri	4857/18	Özellikle iş güvencesinden yararlanmayacakları belirtilmemiştir.
Alt işveren işçileri	4857/2	Muvazaalı alt işveren ilişkisinde alt işveren işçileri baştan itibaren asıl işveren işçisi sayılırlar

İş Güvencesinde 30 İşçi Hesabında Kapsama Dahil Olmayanlar

Sıfatsı	Gereğesi	Özellik
İşçiler	4857/4	Borçlar Yasası hükümlerine tabi iseler
Süreksiz işleri yapan işçiler	4857/10	Yargıtay kararları gereği
Yabancılar ve Türk soylu yabancılar	6735/6	Çalışma izinleri yoksa
Çıraklar	4857/18	4857/4. madde kapsamında olduğu için
Rehabilitate edilenler	4857/18	4857/4. madde kapsamında olduğu için
Sporcular	4857/18	4857/4. madde kapsamında olduğu için
Stajyerler	4857/18	İş sözleşmesi unsurları bulunmuyorsa
Meslek eğitimi gören öğrenciler	3308/3	İşçi değildirler
Memur	657/4	İşçi değildirler
Sözleşmeli personel	657/4	İşçi değildirler
İşçi olmayan geçici personel	657/4	İşçi değildirler
Gazeteci	5953 /6 son	5953/1 ve 2. madde kapsamında değil ise
Gemiadamı	854/1-2	Özellikle atıfta bulunulmamıştır
Tarım ve orman işçisi	4857/4	Tarım ve orman işyeri veya işletmesini toplam işçi sayısı 51 den aşağı ise
Özel güvenlik görevlileri	5188	Alt işveren işçisi iseler
Ödünç alınan işçi	4857/18	4857/6'ncı madde anlamında ödünç alınan işçi olacak
İşveren vekili	4857/18	Ortak sıfatını taşıyorsa
Alt işveren işçileri	4857/2	Alt işveren ilişkisi muvazaalı değilse

İş Güvencesinde İşçiden Savunma Alınması

Sayı :

Tarih

Konu : Savunma istemi

Sayın,

..... tarihinde (.....) şeklinde cereyan eden bir davranışınız olduğu/verimliliğinizin düşük olduğu) tespit edilmiştir. Bu husus 4857 sayılı İş Yasası'nın 18 ve devamı maddeleri uyarınca işçinin yeterliliğinden veya davranışından kaynaklanan geçerli nedenle fesih gerekçesi oluşturmaktadır. Bu nedenle konu hakkındaki savunmanızı vermek üzere tarihinde, saat 'da 'da bulunmanızı ve savunma vermenizi, belirtilen tarih ve saatte belirtilen yerde bulunmamanız halinde bunun savunma vermektan kaçınma olarak kabul edileceğini, bunun yanında savunmanızı yazılı olarak da verebileceğinizi bilmenizi rica ederim/ederiz.

Yetkili imzalar

Okudum bilgilendim/bir örneğini elden aldım

İşçi adı soyadı/tarih/imza

İmzadan imtina etmiştir.

Şahit (ler) adı soyadı/görevi/tarih/imza

Yetkili imzalar

İş Güvencesinde Savunma Verilmesi

Konu : Savunma istemi

Tarih

..... tarihinde şeklinde cereyan eden bir davranışım olduğu iddia edilmektedir.

Konu ile ilgili yazılı savunmam aşağıdaki gibidir.

Bilgilerinize arz ederim.

İşçi adı soyadı/tarih/imza

Kayıt şerhi/tarih/imza

İş Güvencesinde Fesih Bildirimi Örneği (Önel Verilerek)

Sayı :

Tarih

Konu : İş sözleşmesinin feshi

Sayın,

..... tarihinde şeklinde cereyan eden bir davranışınız olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda tarihinde yapmış olduğunuz savunma da yeterli görülmemiştir. Bu husus 4857 sayılı İş Yasası'nın 18 ve devamı maddeleri uyarınca işçinin yeterliliğinden veya davranışından kaynaklanan geçerli nedenle fesih gerekçesi oluşturmaktadır.

Bu nedenle belirsiz süreli iş sözleşmeniz tarihinden geçerli olmak üzere feshedilecektir.

Bilgilerinize rica ederim/ederiz.

Yetkili imzalar

Okudum bilgilendim/bir örneğini elden aldım

İşçi adı soyadı/tarih/imza

İmzadan imtina etmiştir.

Şahit (ler) adı soyadı/görevi/tarih/imza

Yetkili imzalar

İş Güvencesinde Fesih Bildirim Örneği (Önel Verilmeksizin)

Sayı :

Tarih

Konu : İş sözleşmesinin feshi

Sayın,

..... tarihinde şeklinde cereyan eden bir davranışınız olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda tarihinde yapmış olduğunuz savunma da yeterli görülmemiştir. Bu husus 4857 sayılı İş Yasası'nın 18 ve devamı maddeleri uyarınca işçinin yeterliliğinden veya davranışından kaynaklanan geçerli nedenle fesih gerekçesi oluşturmaktadır.

Bu nedenle belirsiz süreli iş sözleşmeniz ihbar önelerine ait ücret (ihbar tazminatı) peşin ödenmek koşuluyla derhal feshedilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim/ederiz

Yetkili imzalar

Okudum bilgilendim/bir örneğini elden aldım

İşçi adı soyadı/tarih/imza

İmzadan imtina etmiştir.

Şahit (ler) adı soyadı/görevi/tarih/imza

Yetkili imzalar

İş Güvencesinde İşe Başlama Başvurusu Örneği

Konu : İşe başlama

Tarih

..... (..... İş Mahkemesi/..... Asliye Hukuk Mahkemesi/Yargıtay .. Hukuk Dairesi) tarafından tarih ile esas ve karar numarası ile hakkımdaki tarihinde işverenliğinizce yapılan fesih işleminin geçersiz sayılarak işe iade edilmem konusunda verilmiş ve kesinleşmiş bir yargı kararı bulunmaktadır.

Bu nedenle 4857 sayılı İş Yasası'nın 21'inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca işe başlatılmam konusunda tarafıma bir cevap verilmesini ve gerekli işlemlerin başlatılmasını bilgilerinize arz ederim.

İşçi/Vekili

Adı soyadı/unvanı/imza

Kayıt şerhi/tarih/imza

İş Güvencesinde İşe Başlama İsteminin Kabulü Örneği

Sayı :

Konu : İşe başlama

Tarih

..... tarihinde gerçekleştirdiğiniz işe başla başvurusu değerlendirilmiş ve eski işinize iade edilmeniz kararına varılmıştır.

Bu nedenle 4857 sayılı İş Yasası'nın 21'inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca işe başlamak üzere tarihinde işyerinde bulunmanız gerekmektedir.

Bilgilerinize arz ederim/ederiz

Yetkili imzalar

Okudum bilgilendim/bir örneğini elden aldım

İşçi adı soyadı/tarih/imza

İmzadan imtina etmiştir.

Şahit (ler) adı soyadı/görevi/tarih/imza

Yetkili imzalar

İş Güvencesinde İşe Başlama İsteminin Reddi Örneği

Sayı :

Konu : İşe başlama

Tarih

..... tarihinde gerçekleştirdiğiniz işe başla başvurusu değerlendirilmiş ve eski işinize iade edilmeniz uygun görülmemiştir

Bilgilerinize arz ederim/ederiz

Yetkili imzalar

Okudum bilgilendim/bir örneğini elden aldım

İşçi adı soyadı/tarih/imza

İmzadan imtina etmiştir.

Şahit (ler) adı soyadı/görevi/tarih/imza

Yetkili imzalar

İş Güvencesinde İş Başlamamanın Tespiti Örneği

TUTANAK

..... (..... İş Mahkemesi/..... Asliye Hukuk Mahkemesi/Yargıtay 9. Hukuk Dairesi) tarafından tarih ile esas ve karar numarası ile hakkındaki tarihinde işverenliğimizce yapılan fesih işleminin geçersiz sayılarak işe iade edilmesi konusunda kesinleşmiş bir yargı kararı bulunan işçi tarihinde işe başlamak üzere başvuruda bulunmuş ve bu başvuru uygun görülerek şahsa tarihinde işe başlamak üzere işyerinde hazır bulunması gerektiği tebliğ edilmiş ancak tarihinde yapılan tespitte anılan işçinin (işyerine gelmediği/gelmesine rağmen işbaşı yapmadığı) tespit edilmiştir.

İş bu tutanak durumu tespit için işyerinde nüsha olarak tanzim edilmiş, doğruluğu birlikte okunarak imzalanmıştır. (Tarih)

Şahitler adı soyadı/imza

Yetkili imzalar

İş Güvencesi (Süreç)

İş Güvencesi (Süreç)

4857 sayılı İş Yasası'nın 20'nci maddesinde öngörülen sürece göre iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurması zorunludur. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde ise son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesi nezdinde dava açılabilmesi olanaklıdır. Taraflar anlaşması halinde uyuşmazlığın aynı sürede özel hakeme de götürülmesi de mümkündür.

Arabulucuya başvurulmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi halinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilecek, kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilecektir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Arabuluculuk aşamasından sonra dava açılması halinde davanın ivedilikle sonuçlandırılması gerekmektedir. Verilen mahkeme kararına karşı sadece istinaf yoluna başvurulabilecektir. Bu durumda bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verecektir. Dolayısıyla istinaf mahkemesi kararının temyiz edilmesi; Yargıtay'a götürülmesi mümkün değildir.

İş Güvencesi (Sonuçlar)

İş güvencesi ile ilgili arabuluculuk faaliyeti ve dava sonunda ne gibi sonuçların doğacağı Yasanın 21'inci maddesinde gösterilmiş, ayrıca maddede aşağıda belirtilen ilk iki düzenlemenin sözleşmelerle değiştirilemeyeceği; aksi yöndeki sözleşme hükümlerinin geçersiz sayılacağı belirtilmiştir. Buna göre:

Mahkemece veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyen en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını ve işçiyen ödenecek ücret ve diğer hakları dava tarihindeki ücretini esas alarak parasal olarak belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiyen en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki hükümlere göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiyen bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Bir başka deyişle ihbar ve gerekiyorsa kıdem tazminatı ödemesi yapılır.

Eğer arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin iş başlatılması konusunda anlaşmaları söz konusu olursa işçinin işe başlatma tarihini, işçiyen ödenmesi gereken ücret ve diğer hakların parasal miktarını ve işçinin işe başlatılmaması durumunda işe başlatmama tazminatının parasal miktarını da belirlemeleri zorunludur. Aksi durumda anlaşma sağlanamamış sayılacak ve son tutanak buna göre düzenlenecektir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde fesih geçerli hale gelecek ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacaktır.

Çalışma Koşullarında Değişiklik

İş Yasası'nın 22'nci maddesine göre işverenler, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiyen yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceklerdir.

Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyen bağlamayacaktır.

İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak zorundadır ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu konuda değişiklik feshi için yapılan açıklamalar dikkate alınmalıdır. İşçi bu durumda 17 ila 21'inci madde hükümlerine göre dava açabilir (İşe iade, iş güvencesi).

Bunun aksine olarak tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilmeleri mümkündür. Ancak bu durumda dahi, çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacaktır.

Ekleri için tıklayınız

Çalışma Koşullarında Değişikliğin İşçiyen Bildirilmesine Dair Örnek

Sayın,.....

.....
..... (görev yerinizin/unvanınızın/bölümünüzün/ücretinizin v.s.)
nedeni ile olarak değiştirilmesi işverenliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica derim. (Tarih)

Yetkili İmzalar

Bir nüshasını elden aldım.

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Çalışma Koşullarında Değişikliğe İşçinin Onay Vermesine Dair Örnek

..... tarihli çalışma şartlarımda değişikliği içeren işverenlik işlemine muvafakat ediyorum.

Bilgilerinize arz ederim.

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Yeni İşverenin Sorumluluğu

Yasanın 23'üncü maddesinde aranan şartların varlığı halinde usulsüz bir fesih ile işten ayrılan bir işçiyi çalıştıran yeni işverenin eski işverenin zararından sorumlu olması mümkündür.

Buna göre, öncelikle işçinin sözleşme süresinden önce veya bildirim şartına uymaksızın işini bırakması ve sonrasında işin bu şekilde bırakılması nedeniyle eski işverenin zarara uğraması halinde işçinin sorumluluğunun yanında yeni işverenin de aşağıdaki hallerde birlikte sorumluluğu bulunmaktadır:

- İşçinin bu davranışına yeni işine girdiği işvereni sebep olmuşsa.
- Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.
- Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmişse.

Toplu İşçi Çıkarma

4857 sayılı İş Yasası'nın 29'uncü maddesinde toplu işçi çıkarma aile ilgili hususlar düzenlenmiştir. Buna göre bir işçi çıkarma işleminin veya işlemlerinin toplu işçi çıkarma sayılabilmesi için aşağıda belirtilen hususların varlığı aranmaktadır:

- İşten çıkarma ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri bir nedenden kaynaklanmalıdır.
- İşten çıkarma İş Yasasının 17'nci maddesine göre yapılmalıdır.
- Aynı veya bir aylık süre içinde farklı tarihlerde (bir aylık süre ilk işten çıkarmanın yapıldığı tarihten ileriye doğru bir ay olarak kabul edilmektedir.) işyerindeki işçi sayısı; 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin işine son verilmelidir.

Toplu işçi çıkarma işleminden en az otuz önce durumun yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili il müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir. Yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenmesi gerekmektedir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini il müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracaktır.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili il müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşverenin, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırması gerekecektir. Bu çağırmanın uygun araçlarla (iadeli taahhütlü veya taahhütlü posta veya yöresel gazete ilanı vb.) yapılmasında ispat külfetini yerine getirme anlamında fayda bulunmaktadır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmayacaktır.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21'inci madde hükümlerinin (iş güvencesine ait hükümler) uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamayacaktır. Aksi halde işçinin bu maddelere göre dava açabilmesi mümkündür.

Ekleri için tıklayınız

Toplu İşçi Çıkarma Bildirimi Örneği (Resmi Kurumlara Yönelik Olarak)

Sayı :/...../.....

Konu :

ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNE

İl Müdürlüğünüzde sicil numaralı dosyada işlem görmekte olan ve işçi çalıştırılan işyerimizde, 4857 sayılı İş Yasası'nın 29'uncu maddesi hükümlerine uygun olarak tarihinde (..... tarihlerinde) nedeni ile 4857 sayılı İş Yasası'nın 17'nci maddesi hükümleri uyarınca işçinin iş sözleşmelerine son verilecektir

Bilgilerinize arz ederim (ederiz).

Yazışma adresi ve telefon

Yetkili İmzalar

Adı Soyadı

İşten Çıkış Tarihi

Toplu İşçi Çıkarma Bildirimi Örneği (Sendika Temcilsine Yönelik Olarak)

Sayın,.....

İşyeri Sendika Temsilcisi

Sendika temsilcisi olarak çalıştığınız işyerimizde, 4857 sayılı İş Yasası'nın 29'uncu maddesi hükümlerine uygun olarak tarihinde (..... tarihlerinde) nedeni ile 4857 sayılı Yasa'nın 17'nci maddesi hükümleri uyarınca işçinin iş sözleşmelerine son verilecektir.

Bilgilerinize rica ederim (ederiz). (Tarih)

Yetkili İmzalar

Adı Soyadı

İşten Çıkış Tarihi

Toplu İşçi Çıkarma Bildirimi Örneği (faaliye Son Verme)

Sayı :/...../.....

Konu :

ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNE

.....
I Müdürlüğünüzde sicil numaralı dosyada işlem görmekte olan ve işçi çalıştırılan işyerimizde, 4857 sayılı İş Yasası'nın 29'uncu maddesi hükümlerine uygun olarak tarihinde faaliyete son verilecek ve işçilerin iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Yasası'nın 17'nci maddesi hükümleri uyarınca tarihinde feshedilecektir.

Bilgilerinize arz ederim (ederiz).

Yazışma adresi ve telefon

Yetkili İmzalar

Toplu İşçi Çıkarma Sonrası İşe Çağırma Bildirim Örneği

Sayın,

İşyerimizde..... tarihinde toplu işçi çıkarmayı gerektiren neden ortadan kalktığından ve hizmetinize yeniden ihtiyaç duyulduğundan tarihine kadar işe başlamak için başvurmanız gerektiğini bilgilerinize rica ederim.

İş bu bildirim 4857 sayılı İş Yasası'nın 29'uncu maddesi gereğince yapılmıştır.(Tarih)

Yetkili İmzalar

Rekabet Yasağı

Uygulamada özellikle kilit pozisyonda yer alan ve bu nedenle işyerinin üretim teknolojisi yahut buna benzer önemli uygulamalarını bilen veya işyeri müşterilerini tanıyan işçilerin iş sözleşmelerinin sona ermesinden sonra yeni girdikleri işyerinde veya adlarına kurdukları işyerlerinde bu sırları veya ilişkileri kullanabildikleri ve bu şekilde eski işverenin zarara uğradığı görülebilmektedir. Bu nedenle iş sözleşmesinin bitiminden sonra bu şekil bir rekabeti yasaklayan düzenlemelerin öngörülmesi haklı bulunabilir.

Bu konuda İş Yasasında hüküm bulunmamakla birlikte Borçlar Yasası'nın 444 ila 447'nci maddeleri bu hususu düzenlemiştir. Buna göre;

- Öncelikle rekabet yasağının yazılı bir şekilde öngörülmüş olması gerekmektedir. Yazılı olma koşulu bir geçerlilik şartıdır. Yine geçerli olabilmesi için işçinin fiil ehliyetine sahip olması; bir başka deyişle reşit ve mümeyyiz olması ve kısıtlı olmaması lazım gelmektedir.
- Rekabet yasağına dair ayrı bir sözleşme yapılmalıdır. İş sözleşmesi içine yazılacak rekabet yasağına dair düzenlemeler geçerli olmayacaktır.
- Rekabet yasağının konusu işçinin işten ayrıldıktan sonra işverenle herhangi bir biçimde rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka rakip bir işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmasını kapsayabilecektir.
- Rekabet yasağının işçinin ekonomik geleceğini önemli ölçüde engellememesi gerekmektedir. Bunun için yazılı olarak belli bir iş, süre ve yer ile sınırlandırılması gerekmektedir. Ancak bu sınırlamaların hakkaniyete uygun olması işçinin ekonomik hayatını ve geleceğini olumsuz anlamda etkilememesi şarttır. Bu açıdan yaklaşıldığında yer kavramına, çalışma hayatının önemli bir bölümünü yurt dışında geçirmiş yabancı uyruklu işçiler hariç, ülke sınırlarının dahil edilmemesi, il veya bölge ile sınırlı tutulması uygun olacaktır. Yine süre 445'inci maddede özel durum ve koşullar dışında süre koşulu en fazla iki yılla sınırlandırılmıştır. İş konusunda, ticaret siciline çok geniş faaliyet alanlarının belirlendiği bir durumda, işveren şirketin tüm faaliyet alanlarını kapsamaması, işverenin yaptığı asıl iş bakımından ve işçinin yaptığı işle ilgili işlerin seçilmesi uygun olacaktır. Bu noktada yine 445'inci madde hükmüyle hakimın aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle kapsam veya süre bakımından sınırlayabilmesi olanaklı hale getirilmiştir.
- Öngörülen şartlar ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması halinde eski işverenin önemli bir zararı ortaya çıkacak ise geçerlidir.

- Rekabet etmeme şartı, eğer işçi reşit değil iken öngörölmüş ise geçersizdir.

Bu şekilde tayin edilen rekabet yasağına aykırı davranış halinde ise;

- İşçi eski işverenin bütün zararından sorumlu olacaktır.
- Rekabet yasağının ortadan kaldırılması için cezai şart öngörölmüş ancak zarar bu miktardan fazla ise bu miktar da işçi tarafından ödenecektir. Bu konuda fahiş cezai şart belirlemesi yapılmamalıdır.
- Yazılı olarak yapılmış ve işçinin hareket tarzı ve ihlal veya tehdit edilen çıkarım önemi haklı gösteriyorsa zararın dışında muhalefetin yasaklanması da talep edilebilecektir.

Rekabet yasağı; öngörölen sürenin bitiminde, belirlenen işin dışında iş yapılması halinde, yer kısıtlamasının dışında bir yerde yapılması halinde, rekabet yasağını ortadan kaldıran bir cezai şart öngörölmüş ise bunun ödenmesi halinde, rekabet yasağının devamında işverenin haklı menfaatinin bulunmadığının sabit olması halinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız bir nedenle feshi halinde, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı bir nedenle feshi halinde son bulacaktır.

Rekabet yasağına uyma yükümü işyeri devri halinde de geçerliliğini sürdürecektir. Ancak devir halinde yeni işveren işyerinin faaliyet alanını değiştirmesi halinde ortadan kalkacaktır. Rekabet yasağına uyma yükümü geçici iş ilişkisi sırasında da devam edecektir. Bu noktada işçinin ödünç alan işverene bağlı olarak yapmakta olduğu çalışmaların da rekabet yasağının ihlali olarak değerlendirilmesi mümkün olabilecektir.

Eki için tıklayınız

Rekabet Yasağı Örneği

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

İş bu sözleşme ile işverenliği yanında çalışmakta olan oğlu/kızı tarih ve yer doğumlu'nın sınırları dahilinde süre ile işini yapması veya böyle bir işyerinde çalışması yahut bu şekil bir işyerinde ortak ve sair sıfatlarla bulunması ve bu şekilde çalışırken mevcut işverenliğe ait bilgi ve belgeleri kullanarak veya müşterileri yönlendirerek mevcut işverenliğini zarara uğratması halinde TL tazminat ödemesi yahutTL peşin bedelle iş bu yasağın ortadan kaldırılması kararlaştırılmıştır.

Bu sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

İş bu Rekabet Yasağını öngören Sözleşme taraf iradelerine uygun olarak düzenlenmiş, doğruluğu birlikte okunarak imzalanmış ve birer örnekleri taraflara verilmiştir. (Tarih)

İşçi/Adı Soyadı/İmza

İşveren/Adı Soyadı/Unvanı/İşveren Vekili/İmza

Zamanaşımı Süreleri

Borçlar Yasası'ndaki ilgili hükümlere ve İş Yasası'nın 32'nci maddesine göre, genel anlamda olduğu gibi, İş Yasası'ndaki ücretler de ücret ekleriyle birlikte 5 yıllık zamanaşımına tabidirler. Ücretlere ilişkin zamanaşımı, ücretin hak kazanıldığı tarihten itibaren başlayacaktır.

4857 sayılı İş Yasasının ek 3 üncü maddesine göre iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıl olarak belirlenmiştir.

- Kıdem tazminatı.
- İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat (ihbar tazminatı).
- Kötüniyet tazminatı.
- İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

Ayrıca getirilen geçici 8 inci maddeye göre yukarıda belirtilen iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanacak olan 5 yıllık zamanaşımı süresi maddenin yürürlüğe girmesinden (25 Ekim, 2017) sonra kaynaklanan haklar için uygulanacaktır.

Yıllık izin ücreti ve tazminatlar için maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam edecektir. Bir başka deyişle 25 Ekim, 2017 tarihinden önceki fesihlerde, yıllık izin ücreti hakkında akdin feshinde başlayan ve 5 yıl olan zamanaşımı süresi ile tazminatlar hakkında 10 yıl olan zamanaşımı süreleri uygulanmaya devam edecektir.

Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur. Örneğin bir kıdem tazminatı söz konusu ise ve bu maddenin yayım tarihinde zamanaşımının dolmasına 4 yıl varsa 4 yılın geçmesiyle zamanaşımı dolacaktır. Aynı durumda zamanaşımının dolmasına 7 yıl varsa zamanaşımı 5 yılın geçmesiyle dolacaktır.

Tazminatlara ilişkin zamanaşımının başlangıcı ise, iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olarak kabul edilmelidir.

İbraname

İş mevzuatı anlamında ibranamelerinin ne şekilde düzenleneceği 6098 sayılı Borçlar Yasası'nın 420'inci maddesinde hükme bağlanmıştır.

Buna göre ibraname öncelikle bir sözleşme olarak kabul edilmiştir. Yine madde hükmü uyarınca;

- Bu sözleşmenin yazılı olarak yapılması,
- İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması,
- İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi,
- Ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şart koşulmuştur.

Aksi halde madde hükmü uyarınca düzenlenmiş olan bu ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüz addedilmiştir. Buna göre yok hükmündedir ve herhangi bir sonuç doğurmayacak ve aynı zamanda bir delil kuvveti de olmayacaktır. İbraname borcu kesin olarak sona erdiren bir hal olduğundan hükümsüzlüğü halinde alacağın varlığı her şekilde iddia edilebilecek ve savunulabilecektir.

Bunun yanında yine aynı madde hükmüyle hakkın gerçek tutarda ödendiğini içermeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanı içerikli diğer ödeme belgeleri içerdikleri miktarla sınırlı olmak üzere makbuz hükmünde kabul edilmişlerdir. Dolayısıyla bir ödeme yapıldığını göstermekle birlikte borcun ibrada olduğu gibi sona erdiği anlamını doğuramayacaklardır. Bu halde dahi ödemenin banka aracılığıyla yapılması şart koşulmuş ancak ibranamede olduğunun aksine burada banka dışında başka kanalla ödeme hali bir hükümsüzlük sebebi olarak kabul edilmemiştir.

Maddenin son fıkrasında ise önemli bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre belirtilen bu şekil ve içerik zorunlulukları ve hükümleri destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil olmak üzere hizmet sözleşmelerinden doğan tüm tazminat alacakları için muteber kılınmıştır. Bu düzenleme uyarınca iş sözleşmesinin belli nedenlerle sona ermesinden sonra doğabilecek ve duruma göre işçinin yahut mirasçılarının isteyebilecekleri ihbar ve/veya kıdem tazminatı ödemeleri, yıllık ücretli izin ücreti ödemeleri, destekten yoksun kalma tazminatı vb. tazminat ödemeleri hakkında aktarılan ibralaşma kuralları uygulanacaktır.

Bu düzenlemelerden hareketle işçiye yahut mirasçılara yapılacak ve doğumu iş sözleşmesinin feshine bağlı ihbar, kıdem, kötüniyet, sendikal, işe başlatmama, destekten yoksun kalma tazminatları gibi tazminatlar ile yıllık ücretli izin ücreti gibi işçilik haklarının ödenmesinin ancak banka kanalı ile yapılması halinde geçerli olacağı gibi bir anlam doğmamalıdır. Buradaki banka kanalı ile ödeme belirtilen üç halde de bir geçerlilik şartı değil ancak bir ispat şartı olabilir. Dolayısıyla ödemenin yapıldığı sair her türlü araçla ispat edilebilir. Burada sözü edilen ve banka kanalı ile ödeme yapmama halinde hükümsüzlük durumu, ibranamede yazılı olan tutarın ödenmemiş gibi kabul

edilmesi manasında bir anlam taşımamakta, sadece banka kanalı ile ödeme yapmama ve ibraname düzenleme halinde ibranamenin hükümsüz olacağı anlamını taşımaktadır.

Eki için tıklayınız

İbraname Örneği

İBRANAME

..... tarihleri arasında çalıştığım işverenliğini; tarihinde gerçekleşen iş sözleşmesi fesih işlemi takiben tarafıma TL ücretTL ücret eki (hafta tatili, genel tatil, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma v.s. ücretleri)TL sosyal yardım TL ihbar tazminatıTL kıdem tazminatı TL yıllık izin ücretiTL (diğer) ödediği konusunda ibra ederim. (Tarih)

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

İşçinin Geri Verme Yükümlülüğü

Borçlar Yasasının sözleşmenin sona ermesi başlığı altında 443'üncü maddesinde geri verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, taraflardan her biri, diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlüdür. Düzenlemede işçinin özellikle motorlu taşıtları ve trafik izin belgelerini, alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avanslarını geri vermekle yükümlü olduğuna vurgu yapılmıştır. Son olarak düzenlemede tarafların hapis haklarının saklı olduğunun altı çizilmiştir.

Uygulamada özellikle işçilerin iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesini takiben işverenin işini görmesi için kendisine verdiği taşınır veya taşınmaz eşya ve malı geri vermediği sıkça yaşanan bir sorundur. Bu bağlamda taşıt, taşıta ilişkin belgeler, tahsilatlar, taşınabilir üretim araç ve gereçleri, üniforma, iş elbisesi, telsiz, telefon, anahtar, kilit, şifre bilgileri, satışı amacıyla verilmiş ancak henüz satılmamış olan mallar vb. söz konusu edilebilir. Yine bu mal ve eşya işçiye işverenin iş ilişkisinde olduğu üçüncü kişiler tarafından da işveren hesabına olmak üzere (mal satışından doğan borcun işçi tarafından tahsil edilmiş olması, emanet verilmiş eşyalar vb.) işçiye verilmiş olabilir. Son olarak uygulamada çok görülmesi de işçi tarafından işverene verilmiş bulunan bir takım eşya ve maldan söz etmek gerekmektedir. Bu bağlamda işçinin soyunma odasında kalan eşyaları, üretim amacıyla kullandığı ama mülkiyeti kendine ait olan alet edavat vb. buna örnek gösterilebilir.

Ceza Koşulu Öngörme

İş sözleşmesinin devamı yahut sona ermesi halinde ve uygulamada sık görülen sorunlardan biri özellikle işverenin iş sözleşmesine koyduğu cezai şartlardır. Bu bağlamda işveren işçinin işe başlaması, sözleşme şartlarına göre davranması ve yine usulünce sözleşmenin feshini garanti altına almak amacıyla, garanti altına alınmaya çalışılan sözleşme hükmüne aykırılık halinde işçinin belli bir miktar parayı ödemesini öngören cezai şartları sözleşmeye koymaktadırlar. Bu durum esasen tüm sözleşmelerde görülebilecek ve haklı sayılabilecek bir olgudur. Ancak sıklıkla yaşanan sorun bu cezai şartların iş sözleşmelerinde sadece işveren haklarını koruyucu şekilde konulmasıdır. Öyle ki işçi bu cezai şartların ağırlığı altında özgürce hareket edememekte veya etmekle birlikte ağır yaptırımlarla karşılaşabilmektedir.

Bu noktada Borçlar Yasasının 420'inci maddesinin birinci fıkrasının uygulanması gerekecektir. Anılan madde hükmüne göre iş sözleşmelerinde sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulları geçersizdir. Buna göre yapılan iş sözleşmesi değil sadece işçi aleyhine konulan ceza hükümleri hiç doğmamış kabul edilecek, işçiden yerine getirmesi beklenemeyecektir. Ancak tersi durumda sözleşmede yazılı herhangi bir düzenlemeye ilişkin olarak tarafların ilgili hükme uymaması hali için taraflara karşılıklı olarak öngörülen ceza şartları ise geçerli olacaktır ve bu durumda sözleşme hükmüne aykırı davranan tarafın bu cezayı ödemesi istenebilecektir.

İşçinin Haksız Olarak İşe Başlamaması ve Aniden İşi Bırakması

6098 sayılı Borçlar Yasası'nın 439'uncu maddesinde işçinin haksız olarak işe başlamaması veya aniden işi bırakması halinde işverenin başvurabileceği yollara ilişkin bir düzenleme bulunmaktadır.

Anılan düzenlemeye göre, işçinin haklı sebep olmaksızın işe başlamaması veya aniden işi bırakması halinde, işverenin işçinin aylık ücretinin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkı bulunmaktadır. İşverenin ayrıca ek zararları da söz konusu ise bunların giderilmesini isteme hakkına sahiptir. Bunun aksine olarak yine fesih haksız olarak yapılmış ancak bu durumda işveren bir zarara uğramamış ise yahut meydana gelen zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise hakimin tazminatı indirmesi de olanaklıdır. Yaşanan böyle bir durumda tazminat isteme hakkı, eğer takas yoluyla sona ermemiş ise işverenin işçinin işe başlamaması veya aniden işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmaması halinde, düşecektir. Düzenlemenin bu şekilde yapılmış olmasından ötürü süresi içinde tazminat istememe halinde tazminat isteme hakkının düşmesine dair 30 günlük sürenin bir hak düşürücü süre olduğu ve resen dikkate alınması gerektiği açıktır.

Eğitim Giderlerinin Geri İstenmesi

İş Hukuku sistemimiz içinde özellikle iş sözleşmesinin feshi halinde ortaya çıkan bir sorun da işverenin işçi için gerek işe başlamadan önce ve gerekse iş sözleşmesi devam ederken aldırıldığı veya verdiği eğitimlere ilişkin masrafları işçiden istemesidir. Bu durum, uygulamada özellikle öğretmenlik, bankacılık, üst düzey yöneticilik gibi pozisyonlarda çalışacak olan nitelikli işgücü için yapılan bu tür eğitim faaliyetleri sonucu işverenin katlandığı masrafların, akdin düzenlenmesi esnasında veya feshinde işçiden alınmasını sağlamaya yönelik sözleşmesel düzenekleri yahut davaları da beraberinde getirmektedir.

İşçi-işveren ilişkisi ve dolayısıyla iş ilişkisi kavramı içinde eğitim olgusu, işçinin işiyle ilgili konularda veya iş sağlığı ve güvenliği konusu veya ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim almış işçilerin ancak çalıştırılabileceği konularında olduğu gibi yasal anlamda zorunlu kılınan konularda gereken vasıflara sahip olabilmesi veya sahip olduğu vasıfları daha da nitelikli hale getirmesi amacıyla işverenin kendi olanaklarıyla yahut dışarıdan eğitim hizmet satın alarak iş sözleşmesinin kurulması veya devamı sırasında ortaya çıkmaktadır.

Yasal bir zorunluluk taşımayan, işverenin inisiyatifi ile ortaya çıkan eğitim faaliyetleri çok geniş bir çeşitliliği barındırmakta ve hakkında yasal bir düzenlemeye bulunmamaktadır.

Bunun dışında işçinin eğitimine ilişkin yasal düzenlemelere sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında rastlanmaktadır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve eğitimlerinin işçilere mali yük getirmeyecek şekilde ve dinlenme süreleri dışında düzenlenmesi ve eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması gerekmektedir. Dolayısıyla verilen eğitim iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ise işçiden bu eğitim giderlerinin gerek iş sözleşmesinin devamında gerekse akdin feshinden sonra geri istenmesi mümkün değildir.

Diğer düzenleme ise ağır ve tehlikeli işlere dairdir. Buna göre ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim almamış işçiler çalıştırılmayacaktır. Bu husus Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ'de de vurgulanmıştır. Ancak gerek yasa hükmünde gerekse Tebliğde söz konusu eğitim giderlerinin geri alınıp alınmayacağına değinilmemiştir. Bu noktada işçi yararına yorum ilkesi gereği ve bunun bir çalıştırabilme koşulu olarak ileri sürülmesinden dolayı işverenin bu yönde yaptığı eğitim masraflarını işçiden talep etmesinin mümkün olmayacağı söylenebilir.

Yargı kararlarında benimsenen ortak görüş işveren tarafından işçiye aldırılan ve yasal bir zorunluluğa dayanmayan türden eğitim giderlerinin iş sözleşmesinin feshinde işçiden talep edilebilmesi yönündedir. Bu tür uygulamalarda Yargıtay söz konusu kararlarıyla bir takım hesaplama teknikleri benimsemiş durumdadır.

Buna göre öncelikle işçiye verilen eğitim karşılığında işverence talep edilen masrafların o işçiye özgün olması ve yazılı bir şekilde ispatlanabilir olması gerekmektedir. İşverence toplu olarak eğitim verilmesi durumunda eğitimler sebebiyle yapılmış olunan giderlerin işçi başına düşen tutarının, aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanabilmesi mümkündür. Söz konusu kriterlerle bağdaşmayan bir şekilde işçiye verilen eğitimle ilgili olduğu belirlenemeyen giderlerden işçinin sorumlu tutulması mümkün değildir.

Bu bağlamda işverenin verilen eğitime ilişkin giderleri çeşitli ödeme belgeleriyle ortaya koyması, işçinin eğitime katıldığını çeşitli tutanak ve benzeri belgelerle ispatlaması uygun olacaktır.

İşverenlerin eğitim giderleri söz konusu olduğunda bu eğitim giderlerinin karşılanması anlamında uyguladığı bir diğer yöntem bu eğitim giderleri karşılığında işçiden belirli süre çalışmasını istemektir. Bu amaçla iş sözleşmelerinde asgari bir çalışma süresi belirlenmekte ve bu çalışma süresi dolmadan işçinin işten haklı bir neden olmadan ayrılması durumunda cezai şart öngörülmektedir.

Bu bağlamda Yargıtay, işçiye verilen eğitimle işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle bu durumun işveren yararına olduğu, yine bu eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale getirmekte ve ileride daha kolay iş bulabileceği yorumunu yaparak, masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılmasını olanaklı kabul etmiş, bu husus işçinin sadakat borcu kapsamında değerlendirilmiştir.

Yine Yargıtay bu konuda, işyerinin devri halinde de işçinin eğitim gideri karşılığında belli bir süre çalışma yükümünün devam edeceğini, bu konudaki yükümlülüğün ihlali halinde devralan işverenin eğitim giderlerini talep hakkının bulunduğu altını çizmiştir. Buna benzer bir biçimde geçici iş ilişkisi de değerlendirilmiş; işçinin geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırıldığı süre de eğitim karşılığı yükümlü olduğu çalışma süresinden sayılmıştır.

Yargıtay kararlarıyla sabit olduğu üzere ve yukarıda değinildiği şekilde verilen eğitim karşılığında yüklenilen çalışma süresinin eğitimin türü ve eğitim için yapılan masraflarla orantılı olması gerekmektedir. Yine işçinin yükümlü olduğu sürenin tamamında çalışmış ise işverence artık eğitim gideri istenmesi mümkün görülmemiştir.

Bununla ilgili olarak anılan kararlarda Yargıtay, yüklenilen bir çalışma süresi varsa ve bu süre dolmadan iş sözleşmesi feshedilmiş ise yahut bu şekil bir süre öngörülmediği bir durumda fesih gerçekleşirse işverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine işçinin çalıştığı ve çalışması gereken süreler göre oran kurularak bir indirim yapıldıktan sonra kalan miktarın tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Takas ve Mahsup Hakkı

Çalışma hayatında yine sıklıkla karşılaşılan bir sorun iş sözleşmesinin feshi halinde tarafların karşılıklı olarak doğan alacaklarının tahsili bağlamında takas-mahsup ve hapis haklarının kullanılmasına ilişkindir. Bu bağlamda iş sözleşmesinin feshinden sonra taraflar kendi alacaklarını teshil etme bağlamında karşı tarafın bazı alacaklarına karşı işlemler uygulamakta; bunun için takas mahsup yahut hapis işlemleri gerçekleştirebilmektedirler. Örneğin, iş sözleşmesinin feshinden sonra işçi tahsil ettiği tutarı işverenden alacağı ihbar ve kıdem tazminatlarını garanti altına almak, işveren de işçiye ödeyeceği ihbar ve kıdem tazminatı tutarını işçinin yaptığı tahsilat tutarını kendisinden almak amacıyla ellerinde tutabilmekte karşılıklı güven ilişkisinin kalktığı durumlarda pratikte hangisinin önce ödeneceği önem arz etmektedir.

Bu soruna öncelikle Borçlar Yasasının borçların muaccel olması başlıklı 442'nci maddesinin ele alınarak yaklaşılması uygun olacaktır. Buna göre iş sözleşmesinin feshiyle sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel yani ödenebilir hale gelmektedir. Bu bağlamda ilk doğan işçinin yerine göre ücret ve ücret ekleri, ihbar ve/veya kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin ücreti gibi haklarıdır. Buna göre öncelikle işverenin bu borçlarını ödemesi gerekmektedir. İşçinin yaptığı tahsilat tutarı, üretim araçları vb. geri vermesi ise onun geri verme yükümlülüğü çerçevesinde düşünülmelidir. Bu bağlamda hakları ödenen işçinin de bunları işverene teslim etmesi lazım gelmektedir.

Gerek bir uygulama kolaylığı gerekse borcun ödenmesini sağlama almak amacıyla takas-mahsup veya hapis hakları ise bu noktada devreye girmektedir. Bu bağlamda takas ve mahsup yoluyla alacak ve borç tutarları birbirini dengeleyerek fazla olan kısmın ödenmesi yoluna gidilmekte ve böylelikle bir yandan işlemler kolaylaştırılmakta, bir yandan alacağın tahsili gerçekleştirilmekte yahut geri geldiğinde hapis hakkının kullanılmasıyla alacağın tahsilatı garanti altına alınmaya çalışılmaktadır.

İş sözleşmesi söz konusu olduğunda takas ve mahsup konusuyla ilgili olarak Borçlar Yasasının 139, 142, 143, 144, 145 ve 407'nci maddeleri uygulama alanı bulmaktadır.

Yasanın 139'uncu maddesine göre genel olarak sözleşen iki kişi karşılıklı olarak bir miktar para veya özdeş diğer edimleri birbirine borçlu oldukları takdirde ve her iki borç da muaccel ise her biri alacağı

borcuyla takas edebilecektir. Hatta öyle ki, alacaklardan biri çekişmeli dahi olsa takas ileri sürülebilir. 142'nci maddeye göre ise borçlunun iflası halinde alacaklılar, muaccel olmasalar bile, alacaklarını, müflise olan borçları ile takas edebilirler. Takasın hükümlerini düzenleyen 143'üncü maddeye göre takas ancak borçlunun takas iradesini alacaklıya bildirmesiyle gerçekleşebilir ve bu durumda her iki borç, takas edilecekleri anda daha az olan borç tutarınca sona erer. Alacaklının rızasıyla takas edilebilir alacakları düzenleyen 144'üncü madde hükmüne göre ise nafaka ve işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar, takas haklarının doğumundan sonra ancak alacaklının rızasıyla takas edilebilecektir. Nihayet 145'inci maddeye göre borçlunun takas hakkından önceden de feragat etmesi de olanaklıdır.

Yine Yasa 407'nci maddede ücret ve takas arasındaki ilişkileri özel olarak düzenlemiş ve işverenin işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadan takas edemeyeceğini hükme bağlamıştır. Böylelikle 144'üncü maddedeki sınırlamayı kapsamı daha da genişletilmiş, 407'inci maddede, 144'üncü madde ile işçinin ailesinin geçimi için zorunlu olan kısmı için aranan işçi muvafakatı, ücret tutarının tamamı için söz konusu edilmiştir. Yine 407'nci madde hükmü uyarınca zararın doğumunda işçinin kastı varsa bu sınırlama ortadan kalkacaktır. Fakat bu halde dahi zararın sabit bir zarar olması, doğumunda işçinin kastının yargı kararıyla ortaya konması ve takas edilecek tutarın ücretin haczedilebilir kısmını geçmemesi gerekmektedir.

Bu yasal düzenlemelerden hareketle takas-mahsup yoluyla iş sözleşmelerinden kaynaklanan borçların ödenmesi anlamında işçinin ücretine özel bir önem verildiği görülmektedir. Buna göre işverenin elinde tuttuğu işçi alacağı eğer işçinin ücreti ise bu tutarı bir başka alacağına karşı takas edebilmesi ancak işçinin muvafakatı ile mümkün olabilmekte; hatta zarar söz konusu olduğunda bu zararın işçinin kastıyla ortaya çıkması halinde dahi bu kastın yargı kararıyla ortaya konulmasını, zararın sabit bir zarar olması ve takas edilecek tutarın işçinin genel olarak dörtte bir diyebileceğimiz haczedilebilir ücret tutarını geçmemesi şart koşulmaktadır.

Ancak görüldüğü üzere tüm bu sınırlamalar işçinin ücretine ilişkindir. Hal böyle olunca iş sözleşmesinin sona ermesi halinde doğan işçi ücretlerinin takas yoluyla ödenmesi anılan sınırlamalara tabi olacaktır. Fakat diğer taraftan bu sınırlamaların doğumu feshe bağlı diğer işçi alacaklarına ilişkin olmadığı görülmektedir. Bu halde işçinin ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti gibi alacakları, işyerine ve işverene olan borçları karşılığında takas edilebilecektir. Hatta öyle ki, 139'uncu madde hükmü gereği söz konusu borçlar hakkında bir çekişme var olsa bile, bir başka deyişle bu konularda işçi ile işveren arasında bir dava görülüyorsa dahi takas işlemi yapılabilecektir. Yine 142'nci madde düzenlemesi uyarınca işverenin iflası halinde iş sözleşmesi sona ermemiş bir başka deyişle iş sözleşmesinin feshiyle ancak muaccel hale gelebilecek alacaklar için dahi takas söz konusu edilebilecektir.

Yasanın 143'üncü maddesinde hareketle, takas suretiyle ancak daha az olan borç tutarınca borç sona ereceğinden daha fazla olan alacağın tahsili her zaman istenebilecek ve tahsilatı her yolla sağlanabilecektir. Bu itibarla takas yolu kullanıldığında borcu daha fazla olan işçi veya işverenin kalan borcunu karşı tarafa ödemesi gerekmektedir.

Hapis Hakkı

İş sözleşmesinin feshinde hapis hakkının kullanılması olgusu Borçlar Yasasının geri verme yükümlülüğü başlıklı 443'üncü maddesinde uygulama alanı bulmuştur. Madde hükmüne göre iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, taraflardan her biri, diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlüdür. Düzenlemede işçinin özellikle motorlu taşıtları ve trafik izin belgelerini, alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avanslarını geri vermekle yükümlü olduğuna vurgu yapılmıştır. Son olarak düzenlemede tarafların hapis haklarının saklı olduğunun altı çizilmiştir.

Hapis hakkının ne olduğu ve ne şekilde kullanılabileceği için ise 4721 sayılı Türk Medeni Yasası hükümlerine başvurmak gerekecektir.

Buna göre anılan Yasanın 950'inci madde hükmü gereği genel olarak alacaklı, borçluya ait olup onun rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınırı veya kıymetli evrakı, borcun muaccel olması ve niteliği itibariyle bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması halinde, borç ödeninceye kadar hapsedebilecektir.

Medeni Yasanın 952'nci maddesi hükmüne göre bu hak alacaklı açısından borçlunun ödemediği acze düşmesi halinde, alacağı muaccel olmasa dahi kullanılabilir. Hatta borç ödemediği acz, taşınırın tesliminden sonra meydana gelmiş veya daha önce meydana gelmiş olmakla birlikte alacaklı bu durumu teslimden sonra öğrenmiş ise; o şeyin belli bir yönde kullanılacağı konusunda alacaklı tarafından yüklenilmiş bir yükümlülük veya borçlunun teslim sırasında ya da daha önce verdiği talimatla bağdaşmasa dahi alacaklının hapis hakkını kullanması mümkündür.

Bunun yanında 951'inci madde uyarınca nitelikleri itibarıyla paraya çevrilmeye elverişli olmayan taşınır üzerinde veya alacaklının üstlendiği yükümlülükle veya borçlunun teslim sırasında ya da daha önce verdiği talimatla veya kamu düzeniyle bağdaşmayan hallerde hapis hakkı kullanılamayacaktır.

Hapis hakkının hükümlerine bakıldığında ise 953'üncü maddedeki düzenlemelerden hareketle borç yerine getirilmediği ve yeterli güvence de gösterilmediği hallerde alacaklının, borçluya daha önce bildirimde bulunarak, hapsediği şeylerin teslimine bağlı rehin hükümleri (4721 sayılı Türk Medeni Yasası 939-949'uncu maddeleri) uyarınca paraya çevrilmesini isteyebileceği görülmektedir.

Buna göre hapis hakkı işveren tarafından kendi rızasıyla işçiye verilen ve bu sebeple işçinin zilyedi bulunduğu bir taşınır veya kıymetli evrak üzerinde gerçekleştirilebilir bir işlemdir. Ayrıca işçinin alacaklarının muaccel olması ve elindeki taşınır veya kıymetli evrakın yaptığı işle ilgili olması gerekmektedir.

Bu halde işverenin rızası dışında elinden alınan (zorla alınması gibi) veya taşınmaz bir mal üzerinde (arsa, ev gibi) yahut işçi alacakları henüz muaccel olmadan (iş sözleşmesi sona ermeden), iş sözleşmesinin devamı süresince işleyen ücretler hariç olmak üzere veyahut elindeki taşınır veya kıymetli evrakın yaptığı işle ilgili olmaması halinde hapis işlemi uygulamak olanaklı değildir. Yine paraya çevrilmesi olanaklı gözükmeyen taşınır (örneğin sadece manevi değeri olan fotoğraf vb. gibi) üzerinde veya işçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği yükümlülüklerine veya işverenin taşınırın teslimi sırasında veya teslimden sonra verdiği bir talimata ve nihayet kamu düzenine aykırı bir şekilde hapis hakkı kullanılamayacaktır. Bu bağlamda örneğin işçi iş sözleşmesiyle kullanmakta olduğu üretim araçlarını her akşam işyerine bırakmayı üstlenmiş ise veya sözleşmede yazılı olmamakla birlikte bu araçların teslimi sırasında veya teslim edildikten sonraki bir zaman içinde işveren bu araçların her akşam işyerine bırakılması yönünde bir talimat vermiş ise bu araçlar üzerinde hapis hakkı kullanılamayacaktır. Yine teslim edilen taşınır uyuşturucu, ruhsatsız silah vb. başlı başına bir suç unsuru ise yahut teslim edilen taşınır kamu güvenliğini ilgilendiren bir nitelikte ise örneğin radyoaktif bir madde gibi, hapis hakkının kullanılması olanaklı değildir.

ÇALIŞMA

Normal Çalışma

Normal çalışma kavramı ve şartları, İş Yasası'nın 63'üncü maddesinde ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Bunun yanında, yeni bir düzenleme olarak denkleştirme esası da getirilmiştir.

Çalışma süresi, Yönetmeliğin 3'üncü maddesi uyarınca, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. Bu süreye İş Yasası'nın 66'ncı maddesinde sıralanan süreler dahil iken, 68'inci maddede belirtilen ara dinlenmeleri dahil değildir.

Yasanın 63'üncü ve Yönetmeliğin 4'üncü maddesine göre genel bakımdan haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit miktarda bölünmesi suretiyle günlük çalışma süresi bulunmaktadır. Eğer haftanın bir gününde (genellikle Cumartesi günü) daha az çalışılıyorsa, bu süre 45 saatten çıkarılmalı ve kalan beşe bölünerek günlük çalışma süresi tespit edilmelidir.

Haftalık çalışma süresinin azami 45 saat olması gerektiğinin tek istisnası yer altı maden işçileri için öngörülmüştür. Buna göre yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günde en çok yedi buçuk ve haftada en çok otuz yedi buçuk saat olabilecektir.

Bu anlatımlara göre, eğer işyerinde haftanın 6 günü tam gün çalışılıyorsa günlük çalışma süresi 7,5 saat; haftanın 5 günü tam gün çalışılıyorsa günlük çalışma süresi 9 saat olarak bulunacaktır. Eğer

Cumartesi günü 5 saat çalışılıyorsa, bu durumda, öncelikle 45 saatten 5 saat çıkarılacak, kalan beşe bölünerek günlük çalışma süresi 8 saat olarak hesaplanacaktır.

Yer altı maden işlerinde ise getirilen istisnai hüküm dikkate alınarak günlük çalışma süresi 7,5 saat ile ve haftalık azami çalışma süresi de 37,5 saat ile sınırlandırıldığından bu işlerde hafta tatili günü çıkarıldıktan sonra 6 gün 6 saat 15 dakika; bir gün 7,5 saat, beş gün 6'şar saat vb. uygulamalara gidilebilecektir.

Yönetmeliğin 11'inci maddesine göre, açıklanan bu sınırlamalar, işyeri veya işe değil işçilerin şahıslarına ilişkindir. Bu düzenleme uyarınca, örneğin bir işyerinde haftalık çalışma süreleri toplamı 45 saati aşıya dahi, çalışan işçilerin, çalışılan bu toplam süre içinde kaçar saat çalışmış oldukları önem kazanmaktadır. Örneğin, bir işçi haftanın 4 günü toplam 36 saat çalışmışsa ve diğer bir işçi de haftanın 3 günü çalışarak toplam 27 saati doldurmuşsa, işyerindeki toplam çalışma 63 saat olmasına rağmen işçiler açısından yasal sınırlar aşılmamış olmaktadır.

Bu sınırların aşılması halinde, sınırın aşılma nedenine bağlı olarak, İş Yasası'nın 41, 42 ve 43'üncü maddelerine göre, normal, zorunlu nedenle veya olağanüstü nedenlerle fazla çalışmadan bahsedilebilecek ve ona göre işlem yapılacaktır. Bunun yanında Yönetmelik 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümlerin İhdasına Dair Yasanın 6'ncı maddesine atıfta bulunarak, bu maddenin de sınırın aşılması halinde uygulanabileceğini düzenlemiştir. Ancak anılan Yasa, 02.05.2007 tarih ve 26510 sayılı RG'de yayımlanan 26.04.2007 tarih ve 5637 sayılı Yasa uygulanmasına olanak bulunmadığı gerekçesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

Günlük çalışma sürelerinin bu şekilde tespitinden sonra, belirlenmiş olan çalışma ve dinlenme saatlerinin işçilere duyurulması gerekmektedir. İş Yasası'nın 67 ve Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerinde işçilere uygun araçlarla duyurulması gerekmektedir. Söz konusu duyuru, uygulamada sıkça görüldüğü üzere, açıklanan bilgileri içeren bir ilanın, işyerinde, işçilerin rahatça görebilecekleri bir yere asılması suretiyle yapılmaktadır.

Yapılan işlerin niteliğine göre, işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde de düzenlenebilir. Bu durumda, eğer işyerinde farklı gruplara farklı şekilde çalışma ve dinlenme verilecekse bu farklılıkların ayrıntılarıyla gösterilmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğin 9'uncü maddesine göre, işverenlerin, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemesi gerekmektedir. Bu belgeleme işlemi, puantaj tutulmasıyla veya işyeri girişine konacak ve işçilerin işe giriş-çıkış saatlerini gösterecek bir makineye kart basılmasıyla veya başka bir şekilde olabilmektedir.

Denkleştirme

Normal çalışmanın belirlenmesi işleminde, dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da, Yasanın 63 ve Yönetmeliğin 5'inci maddesiyle tanımlanan ve şartları düzenlenen denkleştirme esaslarıdır.

Buna göre, tarafların anlaşmasıyla haftalık normal çalışma süresinin, işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması mümkündür. Denkleştirme denilen bu işlemin yapılmasında aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir:

- Denkleştirme uygulaması yapabilmek için tarafların yazılı olarak anlaşması gerekmektedir. Bu anlaşma sonradan olabileceği gibi iş sözleşmesiyle veya toplu iş sözleşmesiyle de gerçekleştirilebilir.
- Denkleştirme süresi 2 aylık bir süre ile sınırlandırılmıştır. Ancak, toplu iş sözleşmeleriyle bu süre 4 aya kadar uzatılabilecektir. Bu noktada turizm sektörü ile ilgili ayrıksı bir düzenlemeye yer verilerek; turizm sektöründe denkleştirme süresi fiilen 4 aya çıkarılmıştır. Buna göre turizm sektöründe 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacak; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilir.
- Denkleştirme işlemi ile bulunacak günlük çalışma süresi her halde 11 saati aşamayacaktır.
- Parça başına akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de denkleştirme ilişkin hükümler uygulanabilecektir.
- Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenecektir.

Bu şekilde belirlenen denkleştirme döneminde bir günde çalışmalar yasal sınırları aşsa dahi denkleştirme dönemi sonunda, toplam çalışma süresinin, toplam çalışılabilecek süreyi aşmamasına dikkat edilecektir. Örneğin bir işyerinde, denkleştirme uygulamasına gidilecekse ve bu dönem 2 ay olarak tespit edilmişse, bu iki aylık süre içinde bazı günlerde, çalışma, 11 saati aşmamak üzere, 8, 9, 10 saat gibi belirlenebilecek, bazı günlerde ise çalışma saatleri 4, 5, 6 saat gibi tespit edilerek, denkleştirme dönemi sonunda (2 ay içinde 8 hafta olması ve bunun da en fazla 360 saat çalışma süresine denk gelmesine göre) çalışma süreleri toplamının 360 saati aşmaması önem kazanacaktır.

Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen Çalışmalar

İş hayatında bazı durumlarda, özellikle karayollarında, demiryollarında, göl, akarsu ve denizlerde hareket halindeki taşıtlarda yürütülen işlerde haftalık çalışma saatlerine ilişkin sınırlamalara harfiyen uymak mümkün olamamakta veya uymaya çalışmak işin normal akışını oldukça olumsuz yönde etkilemektedir. Belirtilen bu aksaklığın giderilmesi için, bu durumlarla ilgili olarak esnek bir uygulamaya gidilerek, İş Yasası'nın 63'üncü maddesi uyarınca, Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği ile farklı düzenlemeler getirilmiştir.

Bu uygulamada; Yönetmeliğin 3'üncü maddesindeki tarife göre, işverence belirlenecek olan ve işin yapılmasının gerektirdiği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresi anlamına gelen çalışma döneminde, yine 3'üncü maddede bir çalışma dönemindeki toplam iş süresi olarak tanımlanan, çalışma süresinin, bu dönem içindeki toplam hafta sayısı ile haftalık çalışma süresi çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemesi esas olmaktadır. Bu durumda da, aslında, haftalık çalışma sürelerine bölünemeyen işler için bir denkleştirme işlemi gerçekleştirildiği görülmektedir.

Bu denkleştirme ile, örneğin 6 aylık bir çalışma dönemi belirlenmişse, bu dönem içinde bazı haftalarda 45 saatin üstünde çalışılsa dahi, toplam çalışma süresi 6 ay sonunda, takvime göre 26 hafta var ise, 1170 saati geçemeyecektir. Geçmesi durumunda fazla çalışma ücretinin ödenmesi söz konusu olacaktır.

Yukarıda hakkında açıklamalarda bulunulan haftalık çalışma sürelerine bölünemeyen işlerde çalışacak olanlarla ilgili olarak denkleştirme yapılacak ise ilgili Yönetmeliğin 4, 5 ve 6'ncı maddelerinde düzenlenen ve aşağıdaki belirtilen sınırlamalara da dikkat edilmesi gerekmektedir:

- Günlük çalışma süresi her halde 11 saati geçmemelidir. Eğer ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananlar söz konusu ise günlük çalışma süresi en çok 9 saat olarak belirlenmelidir.
- Gece çalışma süresi de 7,5 saati aşmamalıdır.
- İşyeri günlük en çok 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken bir iş ise bu konuyla ilgili ve 63'üncü madde uyarınca çıkarılan Yönetmeliğin, çalışacak işçiler çocuk ya da genç işçi ise 71'inci madde uyarınca çıkarılan Yönetmeliğin dikkate alınması gerekmektedir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, çalışma dönemi sonunda, fazla çalışma söz konusu olmuşsa Yönetmeliğin 11'inci maddesi uyarınca, aşağıda sıralanan hususlara uymak gerekecektir:

- Eğer işçi çeşitli nedenlerle çalışma dönemi boyunca çalışmamışsa, fazla çalışmalarının o dönem içinde çalıştığı gün sayısına göre hesaplanması gerekmektedir.
- Yıl içinde yapılacak fazla çalışma en çok 270 saat olacaktır.
- Fazla çalışma halinde İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin, bu Yönetmeliğe aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır. Buna göre, ücretinin %50 arttırılarak ödenmesi, işçilerden fazla çalışma onayı alınması, fazla çalışmaya ait ve bu işlerle ilgili görülebilecek yasaklara uyulması, fazla çalışmaların belgelenmesi ve belgelerin saklanması işlemleri yerine getirilmelidir.
- Yine yönetmeliğin 12'nci maddesine göre bu işlerde de zorunlu nedenlerle veya olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir.

Fazla çalışmanın dışında Yasada yer alan düzenlemelerin bu işlerle ilgili olan farklılıkları aşağıdaki gibi açıklanabilir.

- Yönetmeliğin 13'üncü maddesi uyarınca, bu işlerde hazırlama, tamamlama, temizleme işleri yaptırıldığında, fazla çalışmada olduğu gibi, Yasanın 70'inci maddesi uyarınca çıkarılan yönetmelik hükümlerine uyulacaktır.
- 7'nci maddede, ara dinlenmelerinin Yasanın 68'inci maddesi uyarınca verilmesi esas olmakla birlikte, ara dinlenmelerinin genel olarak duraklama yerlerinde verileceği, kalkış-varış yeri arasında duraklama yeri yoksa veya var olmakla birlikte işin gereği olarak duraklama yapılmıyorsa ara dinlenmesinin taşıt içinde verilmesi gerektiğine dair farklı bir düzenleme mevcuttur.
- 8'inci madde uyarınca, bu işlerde çalıştırılan işçilerin 24 saatlik süre içinde kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden yeniden çalıştırılmaları yasaklanmıştır.
- 9'uncu maddeye göre, hafta tatili haftanın bir gününde kesintisiz 24 saat olarak kullanılacaktır.
- İşçi postaları halinde çalışma söz konusu ise (vardiyalı çalışma) çalışma süresi her bir vardiya için ayrı ayrı düzenlenecek ve 76'ncı madde uyarınca vardiyalı çalışmalara ilişkin olarak çıkarılan yönetmelik hükümleri uygulanacaktır. Uygulamada vardiyalı çalışma yönetmeliğinin bu Yönetmeliğe aykırı olmayan düzenlemeleri esas alınacaktır.

Haftalık çalışma sürelerine bölünemeyen işlerde çalışanlarla ilgili olarak bir de işçilerin iade edilmesine dair düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre işverenler, hareket halindeki taşıtlarda çalışan ve günlük çalışması oturdukları yer dışında sona eren işçileri, oturdukları yere kadar gitmelerini sağlamak veya yatacak yer sağlamakla, iş sözleşmesi, İş Yasası'nın 24'üncü maddesi ile 25'inci maddenin I ve III bentleri uyarınca, işçinin oturduğu yer dışında feshedilmişse, sözleşmede başka hüküm yoksa, işçinin oturduğu yere kadar gitmesini sağlamakla yükümlüdür. Dikkat edileceği üzere işveren yükümlülüğü, iş sözleşmesinin işçinin haklı nedenle feshi ve işverenin sağlık nedenleri ve zorunlu nedenlerle feshi hali ile sınırlandırılmıştır. Buna göre 17'nci madde uyarınca yapılacak bildirimli fesihlerde, işverenin 25'inci maddenin II'nci bendi uyarınca haklı nedenle ve IV'üncü bendi uyarınca tutuklanma nedeniyle yapacağı fesihlerde bu çeşit bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Son olarak işverenlerin, Yönetmeliğin 16'ncı maddesi gereğince, bu işler ile ilgili olarak düzenleyeceği tablo ve cetvellerde ne gibi hususlara dikkat edeceği bulunmaktadır. Bu tablo ve cetvellerde: her çalışma döneminde hareket halindeki taşıtlarda, işin yürütüm ve düzeninden sorumlu olan işveren veya işveren vekili, çalışma dönemi, işin günlük başlayış ve bitiş saatleri, ara dinlenmesi ve günlük dinlenme zamanları, hafta tatili günleri yer almalıdır. Bu şekilde hazırlanan tablo ve cetvellerin irade büroları ve taşıtlarda ilan edilmesi ve atanmış bir sendika temsilcisi varsa bu bilgilerin kendisine bildirilmesi gerekmektedir.

Bu düzenlemenin dışında özellikle ağır vasıta şoförleri için, yukarıda da kısaca belirtildiği üzere, Karayolları Trafik Yönetmeliğinde süreye ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. İş Yasasındaki amir düzenlemeler dikkate alındığında pratikte bu düzenlemedeki özellik İş Yasasına göre genel olarak denkleştirme ile 11 saate kadar çalışmanın mümkün kılınması hususunun ağır vasıta şoförleri için 9 saat olarak sınırlandırılması sonucunu yaratmasıdır. Bu halde bir çalışma döneminde eğer ağır vasıta şoförlerinin çalışma süresi tespit edilecek ise günlük en çok çalışma süresi 9 saat olarak kabul edilebilecektir.

Eki için tıklayınız

Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen İşlerde Oluşturulacak Çalışma Çizelgesi Örneği

Haftalık iş sürelerine bölünemeyen türden (taşıma, nakliye, ulaşım, yolcu taşıma, yük taşıma vb.) işinin yapıldığı işyerimizde taşıtların (plaka numaraları, cinsleri, kapasiteleri, çalışan işçi sayısı vb.) göre hazırlanan çalışma çizelgesi aşağıdaki gibidir.

Yetkili imzalar

Plaka No. :

Sorumlu :

Çalışma Dönemi :

Çalışma Süresi :

İşin Başlama Bitişi :

Ara Dinlenmesi :

Hafta Tatili :

Günde En Çok Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Sürmesi Gereken Çalışmalar

Çalışma hayatında yapılan işte kullanılan bir takım ham maddelerin veya girdilerin kimyasal özellikleri yahut yapılan işin yer veya su altında yapılıyor olması veyahut sair özellikleri itibarıyla o işyerinde çalışan işçilerin günde yedi buçuk saatten çok çalıştırılması sağlık ve güvenlik açısından tehlike yaratabilmekte veya işçilerin yine aynı nedenlerle yedi buçuk saatin altında çalıştırılması gerekmektedir.

Günde yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken işler kavramı kaynağını 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'ndan almaktadır. Yasanın 30/a maddesinde sağlık ve güvenlik bakımından özellik arz eden bir takım hususlarla ilgili yönetmeliklerin çıkarılması öngörülürken 'sağlık kuralları bakımından daha az çalışması gereken işler' hakkında da özel bir yönetmelik çıkarılması istenmiş; böylelikle bu kavramın genel itibarıyla iş sağlığı ve güvenliği kavramının özellik arz eden bir alt kavramı olduğu kabul edilmiştir. Yine 6331 sayılı Yasa ile daha önce ifadesini 4857 sayılı İş Yasası'nın 63'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında bulan kavramın, bu fıkranın 6331 sayılı Yasa ile kaldırılmasıyla tamamen iş sağlığı ve güvenliği kavramının altına alındığı görülmektedir. Anılan yönetmelik Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik adıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin 4'üncü maddesinde günde en çok yedi buçuk saat çalışılabilecek işler sıralanmış, 5'inci maddede ise, ayrı ayrı her işte günde en çok çalışılabilecek saatler özellikle belirtilerek, yedi buçuk saatin altında çalışması gereken işler tespit edilmiştir. Bu düzenleme uyarınca, yapılan iş eğer Yönetmeliğin 4'üncü maddesi kapsamına giriyorsa o işte işçilerin yedi buçuk saatten fazla çalıştırılması mümkün değildir. Eğer yapılan iş 5'inci maddede sıralanan bir iş ise bu takdirde o bentteki çalışma saati aşılamayacaktır.

Öte taraftan Yönetmelikte yer alan ve çalışma süresi bağlamında sınırlama özelliği taşıyan düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliği açısından taşıdığı önem ve konu hakkında idari para cezası öngörülmüş olması, Yönetmelikte yer alan düzenlemelerin kamu hukukuna ilişkin olduğunu göstermektedir. Ancak işçi yararına değiştirilebilecek düzenlemelerden olması nedeniyle çalışma sürelerine ilişkin Yönetmelik hükümlerinin nispi emredici hukuk normu niteliği taşıdığı söylenebilir. Buna göre iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle, Yönetmelikte öngörülen çalışma sürelerinin işçi lehine aşağıya çekilmesi mümkün iken, aleyhine yükseltilmesi olanaklı değildir.

Yine bu bağlamda konuyla ilgili olarak aşağıda değinileceği üzere bir takım yasaklamalara gidilmesi ve bildirim yükümlülüğü getirilmesi, yasaklanan konular (başka iş verme ve fazla çalışma yasakları) ve işverenin bildirim yükümlülüğü hakkındaki düzenlemelerin mutlak emredici hukuk normu niteliği taşıdığı ve bu nedenle sözleşmelerle aksinin kararlaştırılamayacağını göstermektedir.

Anılan Yönetmelikte, günde en çok yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken işlerle ilgili olarak bir takım özel düzenlemelere de gidilmiştir. Söz konusu özel düzenlemeler başka işte çalıştırma yasağı, fazla çalışma yasağı, bildirim yükümlülüğü ve itirazlar olarak dört başlık altında toplanmış bulunmaktadır.

Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışanlar, 4 ve 5'inci maddelerde belirtilen günlük azami iş sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte çalıştıramayacaklardır.

Görüldüğü üzere getirilen sınırlama Yönetmelik kapsamındaki bir işte günde yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken bir işte, örneğin karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan bir işte 6 saat çalışan bir işçinin bu süreler dolduktan sonra başka işte çalıştırılmaması ile ilgilidir. Bu nedenle bu işlerin görülmeyeceği günlerde işverenin, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa veya sözleşmesel düzen bu imkanı kendisine tanyorsa işçiye başka bir iş vermesi olanaklıdır.

Yönetmeliğin 7'nci maddesine göre, Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yapılması mümkün değildir. Aynı husus İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde de fazla çalışmanın yasak olduğu işler kavramı altında (madde 7) hükme bağlanmıştır.

Dikkat edileceği üzere bu işlerde fazla çalışma yasaklanmış; 4857 sayılı İş Yasası'nın 41'inci maddesinde haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle daha aşağıya çekildiği durumlarda, sözleşme ile belirlenen haftalık toplam çalışma süresini aşan ancak 45 saati aşmayan süreler için getirilen fazla sürelerle çalışma kavramından söz edilmemiştir. O halde incelenen konu bağlamında Yönetmelikte sıralanan bir işi yapan bir işçinin günlük yedi buçuk yahut işine göre 6 saat yapması öngörülen bir işte, iş sözleşmesi ile daha az çalışması öngörülmüş ise sözleşmede öngörülen süreyi aşan ancak Yönetmelikteki süreyi aşmayan süreler için fazla sürelerle çalışması olanaklı gözükmektedir.

Yasal düzenleme bu olmakla birlikte, çalışma hayatı pratiği içinde bu işlerde çalışan işçilere öngörülen sürelerin üstünde çalışma yaptırıldığı görülmektedir. Bu halde ortaya iki tür sorun doğmaktadır. Birincisi öngörülen süreleri aşan çalışmaların, fazla çalışmanın açıkça yasaklandığı düşünülürse, ne olarak kabul edilmesi gerektiği hakkındadır. Diğer bir sorun ise özellikle yedi buçuk saatin altında çalışılması gereken bir işte öngörülen sürelerin günlük veya haftalık ölçekte aşılması ancak haftalık toplamda 45 saati aşmaması halinde söz konusu edilmektedir.

Bu sorunlar hakkında, bu işlerde günlük çalışma süresi özellikle günlük ölçekte sınırlandırıldığından ötürü, belirlenen günlük çalışma süresinin aşılması halinde, aşılan bu sürenin haftalık toplama bakılmaksızın günlük bazda fazla çalışma olarak kabul edilmesi ve işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği söylenmelidir.

İşverenin işçiye anılan yasalara aykırı bir talimat vermesi halinde, düzenleme kamu düzenine ilişkin olduğundan, işçinin bu talimatı yerine getirme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu nedenle verilen talimatın yerine getirilmemiş olması işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme olanağı vermemektedir. Yine düzenlemenin bu özelliği gereği işçinin bu talimatı yerine getirmemiş olması işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih nedeni olarak da yorumlanamayacak; olası bir fesih halinde feshin geçersizliği ve işçinin işe iadesi, bu konu ile ilgili diğer şartların da sağlanması halinde, mümkün olabilecektir.

Yönetmeliğin 8'inci madde hükmü gereğince, Yönetmelikte sayılan işlerden birinin veya birkaçının sürekli olarak yapıldığı işyeri işverenlerinin, bu işlerin çeşit ve niteliklerini, yapılma zamanlarını, anılan işlerde çalıştırılan işçilerin -erkek ve kadınlar ayrı ayrı gösterilmek suretiyle- sayılarını, işe başlamadan önce işin yürütüldüğü yerin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmeleri gerekmektedir.

Ancak Yönetmeliğin Geçici 1'inci maddesiyle bildirim konusunda bir muafiyet getirilerek; Yönetmelikle yürürlükten kaldırılan eski Yönetmelik kapsamında (R.G. 15.04.2004/25434; Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik) daha önce hakkında bildirim yapılmış olan iş ve işyerleri için anılan 8'inci maddede yer alan bildirim yükümlülüğünün uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır.

Yönetmelik kapsamında hakkında düzenlemeye gidilen bir diğer husus bir işin Yönetmelik kapsamına girip girmediği hakkında oluşabilecek itirazların çözümü ve yeni bir işin Yönetmelik kapsamına alınıp alınmayacağı hakkındadır. Yönetmeliğin 9'uncu maddesine göre işyerlerinde yapılan işlerin 4 ve 5'inci maddelerde sayılan işlerden olup olmadığına ilişkin itirazlar ile 4 ve 5'inci maddelerde yer almayan işlere ilişkin başvurular, kullanılan maddelerin özellikleri, uygulanan teknoloji ve alınan teknik ve idari toplu koruma önlemleri de göz önünde bulundurulmak ve Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından karara bağlanacaktır.

Eklere için tıklayınız

Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Listesi

GÜNDE ANCAK YEDİBUÇUK SAAT ÇALIŞILABİLECEK İŞLER

a) Kurşun ve arsenik işleri:

1) Kurşun üretilen galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işleri.

2) Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işleri.

3) Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işleri.

4) Kurşun levha ve lehimlerin alevle kesilmesi, kurşunlu boyaların alevle yakılması işleriyle levha, tel, boru, akümülatör, şişe kapsülü, yapımı gibi kurşun veya kurşun alaşımıyla çalışılan işler.

5) Üstübeç, sülüğen, kurşun tetraetil gibi zehirli ve kimyasal kurşun veya arsenikli bileşiklerin hazırlanması işleri.

6) İçinde kurşun ve arsenik bulunan boya ve vernik gibi maddelerin kullanıldığı emaye, güderi, meşin, kauçuk, çini, cam, yapma süs taşları, yapma çiçek ve oyuncak yapımı işleriyle bina, dokuma ve otomobil boyacılığı ile dar mekanlarda, iç mekanlarda veya sağlığa uygun olarak havalandırılmayan mekanlarda yapılan boyacılık, renkli baskı ve harf matbaacılığı (tipografi) işleri.

7) Kurşun levhaları birbirine kaynatma işleri.

b) Cam sanayii işleri:

1) Cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işleri (bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde).

2) Eritme işleri (otomatik besleme fırınlarıyla çalışılmadığı takdirde).

3) Ateşçilik işleri.

4) Üfleme işleri (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde).

5) Basınçla yapılan cam işleri (cam tazyiki işleri).

6) Ayna camı sanatında potalı cam dökümü işleri (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde).

7) Camı fırın başından alma işleri.

8) Yayma fırınlarında düzeltme işleri.

9) Tıraş işleri.

10) Asitle hak ve cilalama işleri.

11) Basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işler (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde).

12) Pota ve taş odalarında görülen işler.

c) Cıva sanayii işleri:

1) Cıva amalgamlarından altın ve gümüş ayırma işleri, akümülatörcülükte çinko amalgamı işleri, harç malzemesi yapımında cıvalı kurşunlu yapılan lehimcilik işleri.

2) Cıvalı aletler yapımı işleri.

3) Cıva buharlı elektrik ampulleri yapımı işleri.

4) Süblime, kalomel ve cıva fulminat gibi cıvalı bileşiklerin hazırlanması işleri ve laboratuvarlarda cıvayla yapılan işler.

ç) Çimento sanayii işleri:

1) İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işleri.

2) Otomatik fırınlarda pişirme işleri.

3) Klinkeri öğütme, eleme, torba ve fiçılara koyma işleri (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde).

d) Kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler:

1) Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, doldurma, boşaltma ve temizleme işleri.

2) Kimyasal arıtma işleri.

3) Gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işleri.

4) Kok fabrikalarında kömür ve ocak işleri.

5) Elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işleri, (ateşçiliğin elle yapılması durumunda veya kül ve kömürlerin taşınmasında tozun etrafa yayılmasını önleyici tesisler olmadığı takdirde).

6) Termik santraller ile her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işleri. (ateşçiliğin elle yapılması durumunda veya kül ve kömürlerin taşınmasında tozun etrafa yayılmasını önleyici tesisler olmadığı takdirde).

e) Çinko sanayii işleri:

1) Çinko madeninin toz haline getirilmesi, karıştırılması, elenmesi ve fırınlanması işleri.

2) Damıtma fırınının işletilmesi, fırınlardan küllerin ve cürufun kaldırılması işleri.

3) Çinkoyla alaşım yapılması işleri.

4) Çinko tozunun ambalajlanması işleri.

5) Sürekli olarak yapılan galvanizli demir lehimciliği işleri.

6) Çinko tozu kullanılan kimyasal ve sınai işler.

7) Elektrolitik çinko madeni üretilen tesislerdeki işler.

f) Bakır sanayii işleri:

1) Bakır cevheri çıkarılan maden ocaklarında yapılan işler.

2) Cevherin kuru veya yaş yöntemle zenginleştirilmesi ve elde edilmesi işleri.

3) Bakır fabrikalarında cevherin yıkama, flotasyon ve izabe işleri.

4) Hurda bakırın eritilerek dökülmesi işleri.

g) Alüminyum sanayii işleri:

1) Alüminyum oksit üretimi işleri.

2) Alüminyum bronz hazırlama işleri.

3) Alüminyum madeni üretimi işleri.

ğ) Demir ve çelik sanayii işleri:

1) Demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işler.

2) Çelikhanelerin çelik yapılan fırınlarıyla bunların teferruat ve eklentilerinden olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işler.

3) Sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işler.

4) Sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işleri.

5) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yarı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işleri.

6) Demir ve çelik presleme makinelerinde yapılan işlerle bu makinelerin sıcak demir veya çelikle beslenmesi ve yapılan sıcak parçaların kaldırılma veya taşınması işleri.

7) Cürufun kırılması, ezilmesi, toz haline konulması, tozların çuvallara doldurulması ve yükletilmesi işleri.

h) Döküm sanayii işleri:

1) Kalıp kumunun hazırlanması işleri.

2) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işleri.

3) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işleri.

4) Maden eritme ve dökme işleri.

5) Kalıpların sökülmesi ve dökümlerin temizlenmesi işleri.

6) Savurma ve düşey döküm yapımı işleri.

i) Kaplamacılık işleri:

1) Parlak ve mat kaplama işleri (galvano).

2) Polisaj işleri.

3) Kalaycılık işleri.

4) Doldurma yoluyla galvanizleme işleri.

5) Asitle yüzey temizleme işleri.

i) Karpit sanayii işleri:

1) Kireç ve kokun ark fırınında eritilmesi işleri.

j) Asit sanayii işleri:

1) Asit için hammaddelerin hazırlanması işleri.

2) Asidin yapılma safhalarındaki işler.

3) Asidin dinlendirilme, yüklenme, boşaltılma ve taşınması işleri.

4) Baca gazlarından asit elde edilmesi işleri.

k) Akümülatör sanayii işleri:

1) Akümülatör yapım ve onarım işleri.

2) Akümülatör suyu hazırlama ve şarj işleri.

l) Kaynak işleri:

1) Her çeşit koruyucu gaz altında yapılan kaynak işleri.

2) Toz altı kaynak işleri.

3) Oksijen ve elektrik kaynağı işleri.

m) Madenlere su verme işleri:

1) Su verme işleri (sertleştirme).

2) Semantasyon işleri.

n) Kauçuk işlenmesi işleri:

1) Kauçuk hamurunun karıştırılması, fırınlanması işleri.

2) Sağlığa uygun olarak havalandırılmayan yerlerde, otomatik tesisat kullanılmadan yapılan sıcak vulkanizasyon işleri.

o) Yeraltı işleri:

1) Maden ocakları işleri (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işler.

ö) Radyoaktif ve radyoaktif maddelerle yapılan işler:

1) 19/4/1937 tarihli ve 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanununun Ek 1'inci maddesinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla doğal ve yapay radyoaktif, radyoaktif maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işler.

p) Gürültülü işler:

1) Gürültü düzeyi en yüksek maruziyet etkin değerini ($8h=85$ dB(A)) aşan işler.

r) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler:

1) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20 metreye kadar derinlik veya 2 kg/cm^2 basınçta yapılan işler (iniş, çıkış, geçiş dahil).

s) Pnömonyoz yapan tozlu işler:

1) Pnömonyoz yapan tozların bulunduğu işyerlerindeki işler.

ş) Tarım ilaçları:

1) Tarım ilaçları kullanımı işleri.

YEDİBUÇUK SAATTEN DAHA AZ ÇALIŞTIRILACAK İŞLER

a) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler (iniş, çıkış, geçiş dâhil):

1) 20-25 (20 hariç) m. derinlik veya 2-2,5 (2 hariç) kg/cm^2 basınçta 7 saat.

2) 25-30 (25 hariç) m. derinlik veya 2,5-3 (2,5 hariç) kg/cm^2 basınçta 6 saat.

3) 30-35 (30 hariç) m. derinlik veya 3-3,5 (3 hariç) kg/cm^2 basınçta 5 saat.

4) 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm^2 basınçta 4 saat.

5) Dalgıçlar için bu süreler, 18 metreye kadar 3 saat, 40 metreye kadar olan derinliklerde 1/2 saattir.

b) Cıva işleri:

1) Cıva izabe fırınlarında görülen işler 6 saat.

2) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işler 6 saat.

c) Kurşun işleri:

1) Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işleri 4 saat.

ç) Karbon sülfür işleri:

1) Karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işler 6 saat.

d) İnsektisitler:

1) Karbamatlı ve organik fosforlu insektisitlerin yapımı, paketlenmesi, çözelti olarak hazırlanması ve uygulanması işleri 6 saat.

Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşlerde Yapılacak Bildirim Örneği

Sayı :/.../.....

Konu :

ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNE

Müdürlüğünüz nezdinde dosya sicil numarası ile işlem görmekte olan işyerimizde (günde en fazla yedibuçuk saat/.....saat) çalışması gereken işi ile ilgili olarak gerekli bildirim aşağıda gösterilmiştir.

Bilgilerinize arz ederiz (arz ederim).

Yazışma Adresi ve Telefon

Yetkili imzalar

Yapılan İş

Yapılma Zamanı (Saat/Dakika)

Çalışan İşçi Sayısı

Erkek

Kadın

Vardiyalı Çalışmalar

4857 sayılı İş Yasası'nın gece çalışmalarını düzenleyen 69'uncu maddesinde işçi postaları ile ilgili bir takım hükümler yer almış, yine bu konuda 76'ncı madde ile bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. Anılan yönetmelik Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik adıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin 4'üncü maddesi uyarınca postaların belirlenmesinde ve sıraya konmasında aşağıdaki esaslara uyulması gerekmektedir:

Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenecektir. Genel kural bu olmakla birlikte turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabilecektir.

Yukarıda belirtilen halin dışında kalan ve işçi postaları ile yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63'üncü maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenecektir.

Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde işçi postaları sayısı, her bir postanın çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63'üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenecektir.

İşçi postaları sayısının düzenlenmesinde, İş Yasasının 43'üncü maddesi hükümleri göz önünde tutulacaktır. Bu durum olağanüstü fazla çalışma ile ilgili hususları kapsamaktadır.

Bu şekilde belirlenecek postalarla ilgili olarak Yönetmeliğin 3'üncü maddesiyle ilan ve 12'nci maddesiyle bulundurma yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre, işveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmek ve her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeleri Bakanlığa talep edildiğinde sunmak üzere işyerinde bulundurmaları yükümlüdürler.

Yine postaların sıraya konmasında işçi postalarının değişim süresi de önem taşımaktadır. Bu husus Yasanın 69 ve Yönetmeliğin 8'inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenecektir. Zorunluluk olmadıkça işçilerin postaları değiştirilemeyecektir. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 69'uncu maddesi uyarınca, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, olanakların elverdiği ölçüde

gündüz postasında durumuna uygun bir iş verecektir. İşin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği göz önünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilecektir.

Yukarıdaki açıklamalar uyarınca işçi postalarının belirlenmesinden sonra, postalar halinde çalışacak olan işçiler hakkında bir takım özel düzenlemelerin dikkate alınması gerekmektedir. Bu özel düzenlemeler, Yasanın 69'uncu maddesi ile Yönetmelik hükümlerinde yer almaktadır.

Postalar halinde çalışma halinde öncelikle dikkat edilmesi gereken durum postaların sıraya konmasıdır. Anılan düzenlemeler uyarınca, işyerinde üç vardiya halinde çalışılması durumunda işçi ilk hafta birinci, takip eden hafta ikinci ve son hafta da üçüncü vardiyada çalıştırılacaktır.

Vardiyalı çalışmalarda dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise gece dönemine denk gelen çalışmalar ile ilgili düzenlemelerdir. Yönetmeliğin 5 ve 7'nci maddeleri uyarınca vardiyalı çalışma halinde gece dönemi için aşağıdaki düzenlemelerin oluşturulması gerekmektedir:

- İş Yasasının 69'uncu maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler çalıştırılmamalıdır.
- Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, İş Yasasının 42 ve 43'üncü maddelerinde düzenlenen zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışma ve 70'inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen hazırlama, tamamlama ve temizleme işleriyle ilgili haller dışında, işçiler gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmamalıdır.
- Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yapılması olanaklıdır.
- Bu hükümde geçen turizm hizmeti yürütülen işler, ilgili mevzuat uyarınca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletme belgesi veya turizm yatırımı belgesi verilen ya da belediye tarafından turizm işletmesi olarak faaliyet göstermek üzere işletme belgesi verilen tesislerde;
- Özel güvenlik hizmeti yürütülen işler; 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Yasa kapsamında İçişleri Bakanlığınca faaliyet izni verilen özel güvenlik şirketlerinde veya özel güvenlik görevlisi olarak herhangi bir işyerinde;
- Sağlık hizmeti yürütülen işler; Sağlık hizmeti sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerin işyerinde ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerinde, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Yasasında tanımlanan sosyal hizmet kuruluşlarında çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsayacaktır.
- Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılacaktır

Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da üç posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun, indirim yapılamayacaktır.

9'uncu maddeye göre, posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmayacak; bu hüküm, postası değiştirilen işçiler için de uygulanacaktır.

Postalar halinde çalışma halinde ara dinlenmesi ile ilgili hususlar ise Yönetmeliğin 9'uncu maddesiyle düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca işçilere, İş Yasasının 68'inci maddesi gereğince ara dinlenmesi verilmesi esas olmakla birlikte, işin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, ara dinlenmesinin, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Yasası ve Yönetmelikteki esaslara göre verilmesi de mümkündür.

Hafta tatili ile ilgili düzenleme ise yönetmeliğin 12'nci maddesinde yer almıştır. Madde hükmü uyarınca, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde özellikle bir konuyu kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması oluşturmaktadır. Bu konuda 4857 sayılı İş Yasası'nın 73'üncü maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30/a maddesiyle maddesiyle bir yönetmelik çıkarılması

öngörülmüş; bu yönetmelik 'Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik' adıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir

Buna göre ve öncelikle, Yönetmeliğin 5'inci maddesine göre gece postalarında kadınların her ne şekilde olursa olsun yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu durumun tek istisnası turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde çalışan kadın işçilerin onay vermeleri şartıyla gece döneminde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılabileceklerine dairdir.

Buna paralel bir şekilde kadın çalışanlara gece postalarında fazla çalışma da yaptırılmasının yasak olduğu vurgulanmalıdır. Fakat bunun yanında çalışma süresinin yedi buçuk saatle sınırlanması ve fazla sürelerle çalışma kavramına değinilmemesi düşünülerek kadın çalışanlara gece postalarında fazla sürelerle çalışma yaptırılması olanaklı gözükmemektedir. Fakat her halde günlük çalışma süresi yedibuçuk saati aştığı hallerde yapılan ve yedi buçuk saati aşan çalışmanın haftalık 45 saatlik toplam süreyi aşıp aşmadığına bakılmaksızın günlük olarak el alınıp fazla çalışma olarak kabulü ve ücretinin buna göre tahakkuk ve ödenmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca, işverenlerin, belediye sınırları dışındaki işyerleri veya belediye sınırları içinde olmakla birlikte, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyerlerine gece postalarında çalışacak olan kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlü kılınmışlardır.

Yine Yönetmeliğin 7'nci maddesi gereği kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, bu işçiler için, çalışmalarına engel bir durum olmadığına dair işyeri hekiminden sağlık raporu alınması ve kontrol muayenelerinin işyeri hekimince uygun görülecek düzenli aralıklarla tekrarlanması gerekmektedir.

Düzenlenen 8'inci maddeye göre ise, kadın işçinin eşinin postalar halinde işlerin yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışması halinde, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, eşinin çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenecektir. Eşler aynı işyerinde çalışıyor ve aynı gece postasında çalışmak istiyor iseler, olanak ölçüsünde bu istek karşılanacaktır.

Yönetmeliğin 9'uncu maddesi uyarınca kadın işçinin gebe olması halinde durumun doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar ve emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Emziren kadın için bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekimi raporuyla sabit olması halinde altı ay daha uzatılacak ve bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerinin dikkate alınarak gündüz postalarına ratlayacak şekilde düzenlenecektir.

Son olarak, Yönetmeliğin 10'uncu maddesi uyarınca, gece postalarında çalıştırılacak kadın işçilere ait isim listesinin işyerinde saklanarak, istendiğinde iş müfettişlerine gösterilecektir.

Eki için tıklayınız

Vardiyalı Çalışmalarda Yapılacak İlan Örneği

Günde (2/3 posta –vardiya-) halinde ve postalar (vardiyalar) (7 günde bir/14 günde bir) değişmek üzere, çalışacak olan işyerimizde işçi postalarının (vardiyalarının) düzeni aşağıda gösterilmiştir. Tarih:

Yetkili imzalar

	<u>I. Posta</u>	<u>II. Posta</u>	<u>III. Posta</u>
İşçiler ve Hafta Tat.	: Cuma	Cuma	Cuma
	Cumartesi	Cumartesi	Cumartesi
	Pazar	Pazar	Pazar
Çalışma Saatleri	: 08.00-16.00	16.00-24.00	24.00-08.00
Ara Dinlenmesi	: 12.00-12.30	20.00-20.30	04.00-04.30

Fazla Çalışma

Fazla çalışma ve fazla çalışma ücretiyle ilgili hususlar, İş Yasası'nın 41, 42 ve 43'üncü maddelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca, Yasa hükmüne dayanılarak çıkarılan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği hükümlerinin de dikkate alınması uygun olacaktır. Yine bu konuda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve ilgili mevzuat hükümlerinin bir kısmının da önem arz ettiği görülmektedir.

İş Yasası'nın 41, 42 ve 43'üncü maddelerinde üç tür fazla çalışma tanımlanmıştır. Normal fazla çalışma, 41'inci maddeye göre, Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan çalışmalardır. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma ise, 42'nci madde hükmüne göre, gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına yaptırılan çalışmalardır. Son hal olan olağanüstü hallerde fazla çalışma da, Yasanın 43'üncü maddesine göre, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde yapılan fazla çalışmalardır.

İş Yasasının 41'inci maddesinde normal fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti (aynı zamanda fazla sürelerle çalışma ve ücreti) ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Buna göre, yapılan bir çalışmanın fazla çalışma olarak kabul edilebilmesi için öncelikle çalışmanın haftalık çalışma saatleri toplamı olan 45 saati aşması ve devamında, işyerinde denkleştirme esası uygulanıyorsa, İş Yasası'nın 63'üncü maddesine göre, 2 aylık süre sonunda (veya toplu iş sözleşmesiyle bu süre en çok 4 aya kadar uzatılmış ise bu sürenin sonunda) çalışılan haftalar toplamına göre, yapılan çalışma saatleri toplamının, haftalara ait çalışma sürelerini aşmış olması gerekmektedir. Örneğin bir işyerinde, denkleştirme esası uygulanıyorsa ve bu süre 2 ay olarak belirlenmiş ise, bu iki ay içinde bazı haftalarda çalışma süresi 45 saati aşırsa dahi 2 aylık süre içinde 8 hafta olduğu için, 2 ay sonunda toplam çalışmanın 360 saatten fazla olması gerekecektir.

Genel kural günlük çalışma sürelerinin toplanarak, toplam sürenin 45 saati aşması halinde fazla çalışmadan söz edilmesi gerektiği yönünde ise de iş hukukunda bazı hallerde haftalık toplama bakılmaksızın fazla çalışmanın günlük çalışma süresine göre değerlendirilmesi gereken özel durumlar da mevcuttur. Bu hallerde ilgili düzenlemelerde günlük çalışma süresinin belli bir süreyi geçmesinin özellikle yasaklanmış olması olgusundan hareket edilmektedir. Bu haller;

- İş Yasası'nın 63'üncü maddesiyle günlük çalışma süresi denkleştirme de düşünülerek en çok 11 saat ile sınırlandırılmış olduğundan, günlük olarak 11 saati aşan çalışmalar,
- İş Yasası'nın 69'uncu maddesiyle gece çalışma süresi yedi buçuk saat ile sınırlandırıldığından günlük olarak gece döneminde yedi buçuk saati aşan çalışmalar (Gece çalışması konusunda turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üstünde gece çalışması yaptırılabilceği dikkate alınarak, böyle bir durumun varlığı halinde haftalık çalışma saatleri toplamına göre hareket edilmesi gerekecektir.)
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30/a maddesi uyarınca çıkarılan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 6'ncı maddesiyle günlük çalışma süresi en çok yedi buçuk saat veya işine göre daha az bir süre ile sınırlandırılmış bulunduğundan günlük bazda yedi buçuk saati veya işine göre tespit edilen süreyi aşan çalışmalar
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30/a maddesi uyarınca çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 9'uncu maddesiyle gebe veya emziren kadın çalışanların günde yedibuçuk saatten fazla çalıştırılması yasaklandığından gebe veya emziren kadın çalışanlar için günlük olarak yedi buçuk saati aşan çalışmalar ve
- Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzüğün 21'inci maddesiyle, röntgen ve radyom ile sürekli olarak günde 5 saatten fazla çalışılmayacağı hükme bağlandığından bu işlerde günde 5 saati aşan çalışmalardan ibarettir.

Bu genel esaslar yanında fazla çalışma durumunda aşağıdaki hususların da dikkate alınması gerekecektir.

Öncelikle, yapılan bir çalışmanın fazla çalışma olarak addedilebilmesi için, bu talebin işveren tarafından gelmesi gerekmektedir. Bu talep yazılı olabileceği gibi hal icabından da anlaşılabilir. Bunun dışında işçi tarafından, kendi inisiyatifiyle yapılacak çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmemektedir. Ancak bu durumda dahi çalışma saatleri dışında bir çalışma yapılıyor ve işveren veya vekili de çalışmadan haberdar olmasına rağmen çalışmayı durdurmuyor ise örtülü bir kabulden bahsedilebilecektir.

Yine fazla çalışma yapabilmek için işçinin onayının alınması gerekmektedir. Yönetmeliğin, 8 ve 9'uncu maddelerine göre, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılacak fazla çalışmalar için işçi onayının alınması gerekmemektedir. ve onayın iş sözleşmesiyle bir defada yahut fazla çalışmaya ihtiyaç duyuldukça işçilerden yazılı olarak alınması öngörülmektedir.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle hesaplanarak ödenecektir. Bu konuda tek istisna yer altı maden işçileri için öngörülmüştür. Buna göre yer altı maden işlerinde Yasanın ancak 42 veya 43'üncü maddelerinde sayılan nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir ve bu halde fazla çalışma için azami süre 45 saat değil 37,5 saat olacak ve işçilere ödenecek fazla çalışma ücretinin hesabında % 50 değil % 100 oranı esas alınacaktır.

Yasanın 41 ve Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca, fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika olmak üzere serbest zaman kullanabilecektir. İşçinin hak ettiği serbest zamanı, yazılı olarak başvurmak şartıyla, altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanması mümkündür. İşçinin bu serbest zamanı öngörülen süre içinde, işin ve işyerinin gereklerine uygun olarak ne zaman kullanacağı işveren tarafından belirlenecektir. Tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanılamayacaktır.

Yasanın 41 ve Yönetmeliğin 7'nci maddesi uyarınca, Yasanın 42'nci ve 43'üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde, Yasanın 63'üncü maddesinde yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde, 69'uncu maddede belirtilen gece çalışmasında ve maden ocakları, kablo döşenmesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer ve su altında yapılan işlerde fazla çalışma yapılamayacaktır.

Yine Yönetmeliğin 8'inci maddesiyle, 18 yaşını doldurmamış işçilerin, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin, bunun bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilerin, gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilerin ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin fazla çalışma yapmaları yasaklanmıştır.

Yıl içinde yapılacak fazla çalışma süresinin toplamı 270 saatten fazla olamayacaktır. Burada belirtilen bir yıldan takvim yılı anlaşılmalıdır.

Yönetmeliğin 5'inci maddesine göre, belirtilen süre sınırı işyerlerine ve yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Bu nedenle, her bir işçi için yıllık 270 saatin geçip geçmediği söz konusu edilecektir.

Anılan 270 saatlik fazla çalışma sürelerinin hesabında, yarım saatten az olan süreler, yarım saat; yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılacaktır.

Yasada bir gün için azami sınır belirlenmemiş olmakla birlikte, 63'üncü madde ve ilgili Yönetmelik hükümleriyle günlük çalışma süresinin en çok 11 saat ile sınırlandırılmış olması nedeniyle, bu süre, eğer işyerinde günde 7,5 saat çalışılıyorsa 3,5 saatten, eğer günde 9 saat çalışılıyorsa 2 saatten, eğer Cumartesi günü 5 saat çalışılması nedeniyle hafta içi günde 8 saat çalışılıyorsa 3 saatten fazla olamayacaktır.

Normal çalışma ile fazla çalışma arasında ara dinlenmesi verilmelidir.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yaptırılması durumunda, fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Olağanüstü fazla çalışma durumlarında, işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilmektedir. Zorunlu nedenlerle ve olağanüstü durumlarda fazla çalışma yapılması halinde, 41'inci maddenin fazla çalışma esasını düzenleyen birinci fıkrası, ücret esasını düzenleyen ikinci fıkrası ve fazla saatlerde çalışmayı düzenleyen üçüncü fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Dolayısıyla

örneğin ücret yerine serbest zaman kullanımı söz konusu olmayacaktır. Yine yıllık süre sınırlandırılması ortadan kalkacak, onay şartı aranmayacaktır.

İşverenlerce, yönetmeliğin 10'uncu maddesine göre, fazla çalışma yapan işçilerin çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlenmesi ve bunun işçi özlük dosyasında saklanması gerekmektedir.

Fazla çalışma hususu ile ilgili olarak İş Yasasında yer alan bu düzenlemelerden başka 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında bulunan başka bir takım düzenlemelere de değinmek gerekmektedir. Anılan Yasa ve bağlı mevzuat uyarınca çalışanların bazı hallerde asıl işini yapmadığı halde düzenlemelerin özelliği gereği, ücrete hak kazanacaklardır. Buna göre çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği eğitimine katılmaları halinde (6331/17/7 madde ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 8'inci maddesi) eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacaktır. Ayrıca Yasa hükmünde eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir. Diğer bir düzenleme ise çalışanların işyerlerinde kurulan iş sağlığı ve güvenliği kurullarında görev almaları ve kurul toplantılarına katılmaları durumu ile ilgilidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 9/ç maddesi uyarınca kurul toplantılarında geçecek süreler iş süresinden sayılacaktır.

Bu iki halde de belirtilen sürelerin iş süresinden sayılmasının bir yansıması fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma sürelerinin tespitinde kendisini gösterebilir. Buna göre çalışma saati örneğin 40 saat olarak belirlenmiş bir işyerinde eğitimde geçen sürelerle beraber çalışma süreleri haftalık olarak 40 saati dolduruyor ancak 45 saati doldurmuyorsa 40 saat ile 45 saat arasındaki farkın fazla sürelerle çalışma ve 45 saat doluyorsa 45 saatin üstündeki farkın fazla çalışma ücreti olarak kendisine ödenmesi lazım gelmektedir. Bu sonuca yukarıda da değinildiği üzere eğitim söz konusu olduğunda Yasa hükmünden hareketle çok rahat ulaşılabilmektedir. Kurul faaliyetlerine katılım söz konusu olduğunda ise ancak işçi lehine yorum ilkesi gereği bu sonuca varılabilmektedir.

Eki için tıklayınız

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma İşçi Onayı Örneği

4857 sayılı İş Yasası'nın 41, 42 ve 43'üncü maddeleri ile İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak (fazla çalışma yapmaya/fazla sürelerle çalışmaya) onay veriyorum.

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Fazla Sürelerle Çalışma

Yine 41'inci madde hükmünde ve yukarıda belirtilen İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği maddelerinde, fazla çalışmanın yanında fazla sürelerle çalışma adı altında bir uygulama daha tanımlanmıştır.

Buna göre, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmektedir. Bu durumda da fazla çalışmada olduğu gibi sözleşmelerle belirlenen haftalık çalışma süresinin aşılmaması önem kazanmaktadır. Yine denkleştirme esası uygulanıyorsa, denkleştirme döneminin sonundaki, toplam sürelerin dikkate alınması gerekecektir. Bu takdirde esas alınacak haftalık çalışma süresi 45 saat değil, sözleşmede belirlenen saat toplamı olacaktır. Çalışmanın 45 saati aşan kısmı ise fazla çalışma hükümlerine tabi olacaktır.

Bu noktada yukarıda da değinildiği üzere 6331 sayılı Yasanın 17'nci maddesinin de dikkate alınması gerekmektedir. Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi ile ilgili genel ilkeleri belirleyen bu maddenin 7'nci bendine göre söz konusu madde kapsamında verilecek eğitim süresinin haftalık çalışma süresinin üstünde ve 40 saat ile 45 saat arasında olması halinde bu sürelerin fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Buradan hareketle örneğin bir işyerinde toplu iş sözleşmesiyle haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiş ise, işçinin 40 saati aşan ancak 45 saati aşmayan çalışmaları fazla sürelerde çalışma olarak adlandırılacaktır. Eğer bu işyerinde 2 aylık denkleştirme esası uygulanıyorsa, bu takdirde işçinin fazla

sürelerle çalışmaları, 320 saati aşan ancak 360 saati aşmayan çalışmaları olacaktır. Bunların yanında, yine aynı işyerinde haftada 45 saati aşan bir çalışma yapılmış ise 40 saat ile 45 arası 5 saatlik süre fazla sürelerle çalışma, 45 saati aşan kısım ise fazla çalışma; denkleştirme esası uygulanıyorsa, 320 ile 360 saat arasındaki 40 saat fazla sürelerle çalışma, 360 saati aşan kısım ise fazla çalışma olarak değerlendirilecek ve buna göre farklı işlemlere tabi olacaktır.

Fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında, yarım saatten az olan süreler, yarım saat; yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılacaktır.

Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle bulunarak ödenecektir.

Yasanın 41 ve Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca, fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakika olmak üzere serbest zaman kullanabilecektir. Bu konuda fazla çalışma için yapılan açıklamalar esas alınmalıdır.

Fazla sürelerle çalışma konusunda, Yasada ve Yönetmelikte getirilen tek sınırlama kısmi süreli çalışanlarla ilgilidir. Buna göre, Yönetmeliğin 8'inci maddesi hükmü gereğince, kısmi süreli işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacaktır.

İşverenlerce, yönetmeliğin 10'uncu maddesine göre, fazla sürelerle çalışma yapan işçilerin çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlenmesi ve bunun işçi özlük dosyasında saklanması gerekmektedir.

Yine fazla sürelerle çalışma hakkında da işçi onayının alınması öngörülmektedir. Bu konuda da fazla çalışma için yapılan açıklamalar dikkate alınmalıdır.

Telafi Çalışması

Çalışma hayatında görülebildiği kadarıyla hemen yapılması gereken bir onarım halinde veya Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin öncesinde yahut sonrasındaki çalışma günlerinin tatil edilmesi halinde yahut işçinin görülmesi gereken bir işi için işverenden izin istemesi halinde işyerindeki çalışma süresi önemli ölçüde azalmakta veya iş tamamen durmaktadır. Bu durum bir yandan da işçinin kazancını azaltmaktadır. Bu hallerle ilgili olarak 4857 sayılı İş Yasası'nın 64'üncü maddesiyle telafi çalışması kurumu oluşturulmuştur. Bu konuyla, İş Süreleri Yönetmeliğinin 7'nci maddesi de ilgili görülmektedir.

Bu madde hükmüne göre öncelikle telafi çalışması yapabilmek için işyerinde çalışmanın önemli ölçüde azalması veya işin tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Çalışma süresini önemli ölçüde azaltan veya tamamen durduran etkenin ise zorunlu bir nedenle ortaya çıkması veya genel tatil günlerinin öncesinde yahut sonrasında uzatılması veya benzeri hafif bir nedenin bulunması gerekmektedir. Aksi durumda İş Yasası'nın 24 veya 25'inci maddelerinin son bendlerinin veya kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğini düzenleyen 4447 sayılı İşsizlik sigortası Yasası'nın Ek 2'nci maddesinin uygulanması söz konusu olabilecektir.

Bu şekilde belirlenerek yapılmak istenen telafi çalışmalarında aşağıdaki hususlara dikkat etmek gerekmektedir;

- Günlük en çok çalışma süresi (11 saat) aşılmamalıdır.
- Günde en çok 3 saat sürmesi gerekmektedir. Buna göre telafi çalışması yapılacak ise ve işyerinde 7,5 saat çalışılıyorsa, o gün için çalışma süresi en çok 10,5 saat olabilecektir.
- Yine normal çalışma ile telafi çalışması arasında ara dinlenmesi verilmelidir.
- Tatil günlerinde telafi çalışması yapılamayacaktır.
- Yönetmeliğin 7'nci maddesine göre, telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışmaya başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılacaktır.

Hazırlama Tamamlama Temizleme İşleri

4857 sayılı İş Yasası'nın 70'inci maddesinde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinden bahsedilmiş; buna ilişkin şartların bir yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür. Madde hükmünde geçen yönetmelik Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği adıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin 4'üncü maddesinde söz konusu işleri yaptırılabilme koşulu yer almıştır. Buna göre, göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlıdır.

Yönetmeliğin 5'inci maddesinde ise hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin günlük süresi tespit edilmiştir. Madde hükmüne göre, asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde günde en çok iki saat daha çalıştırılabilir.

Yönetmelik bu işlerde çalıştırılacak işçi sayısını da sınırlamıştır. Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca; hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçilerin sayısı, 15 çalışanı bulunan işyerlerinde 3 işçiden, 16-30 çalışanı bulunan işyerlerinde 4 işçiden, 31-60 çalışanı bulunan işyerlerinde 6 işçiden, 61-80 çalışanı bulunan işyerlerinde 8 işçiden, 81-100 çalışanı bulunan işyerlerinde 10 işçiden ve 100'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde ise, çalışan sayısı toplamının yüzde onundan fazla olamayacaktır.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılmasının özel riskler yaratması ve özel bilgi, beceri ve deneyim gerektirmesi halinde, bu işlerde çalıştırılacak işçilerin çalıştıkları bölümleri ve mesleki eğitimleri göz önüne alınarak uygun nitelikte olanlar seçilecektir.

Bu genel hükümlerin yanında hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde uygulanacak özel düzenlemeler de mevcuttur. Yönetmeliğin 7'nci maddesine göre bu işlerde işveren tarafından bir tebliğ hazırlanması gerekmektedir. Aynı madde hükmüne göre, ekipte görevlendirilen işçilerin, bu çalışmalar sırasında, işveren tarafından hazırlanarak tebliğ edilmiş olan talimata uymaları zorunludur.

Yine 7'nci madde uyarınca, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yürütülmesi sırasında, işveren tarafından, çalıştırılacak işçiler arasından seçilecek deneyimli bir işçinin, ekip başı olarak görevlendirilmesi gerekmektedir.

8'inci madde hükmüne göre, işverenler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yürütülmesi sırasında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak ve işçilerin gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almalarını sağlamakla yükümlüdürler. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak zorundadırlar.

Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde öngörüldüğü üzere, bu işlerin, işyerinde çalışan işçilere nöbetleşe yaptırılması esas olmakla birlikte; yapılacak olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin özelliği, bu işlerin ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilerce yapılmasını zorunlu kılıyor ve işyerinde de nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunamıyorsa, bu işler hep aynı kişilere de yaptırılabilir.

Yönetmeliğe göre bu işlerde çalışanlara, asıl işten sonra ara dinlenmesi verilmesi gerekmektedir. 10'uncu madde uyarınca, işyerinde yürütülen asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin, bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlenmeleri zorunludur. Ancak, işçilerin bu dinlenme haklarını kullanmaları, asıl işin bitmesinden sonra böyle bir çalışma aralığı bırakılmasının herhangi bir teknik sakınca doğurmaması koşuluna bağlıdır. Sözü edilen dinlenmeler, çalışma süresinden sayılmayacaktır.

Yönetmeliğin 11'inci maddesine göre eğer yapılan iş günde en çok yedi buçuk saat çalışılması gereken veya daha az süre ile çalışılması gereken bir iş ise, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, bu konuda çıkarılmış bulunan Yönetmelikte yer alan işlerden her birine özgü olmak üzere belirtilmiş bulunan iş sürelerini aşmayacak biçimde düzenlenmesi zorunludur.

Bu işlerde fazla çalışma hükümlerinin ne şekilde uygulanacağı ise yönetmeliğin 12'nci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dahil olmak üzere, günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacak, günlük normal çalışma süresi dışında yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda iki yüz yetmiş saati geçemeyecektir.

13'üncü maddeye göre gece çalışması esnasında hazırlama, tamamlama ve temizleme işi yapılacak ise yine bu Yönetmelikte belirtilen koşullar içinde yaptırılabilir. Ancak, çocukların ve kadınların bu şekilde çalıştırılmalarında, 4857 sayılı İş Yasası'nın 71'inci ve 73'üncü maddeleri dikkate alınacaktır.

Yönetmeliğin 14'üncü maddesi uyarınca, bir işyerinde, bu Yönetmelik hükümlerine göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yaptırılmak üzere ayrılmış olan işçilerin, bu işlere ayrılan saatlerde, herhangi bir başka işte çalıştırılmaları yasaktır.

Eki için tıklayınız

Hazırlama Tamamlama ve Temizleme İşlerinde İşyerinde Yapılacak Tebliğ Örneği

İşyerimizde konusu ile ilgili olarak aşağıda gösterildiği şekilde
(hazırlama/tamamlama/temizleme) işi yaptırılacaktır. Tarih

Yetkili imzalar

İşin Adı : Parçaların toplanması
Niteliği : Temizleme
Toplam İşçi Sayısı : 110
İşi Yapacak İşçi Sayısı : Her gün 11
Ekipler : 11'er işçi
Ekip Başı : 1 işçi
Çalışma Süresi : 1 saat
Ara Dinlenmesi : Günlük çalışmadan sonra yarım saat
Ücreti : Normal saat ücretinin %50 fazlası

Ekip _____ Ekip Başı _____

1. Gün

2. Gün

Gece Çalışmaları

Esasen, vardiyalı çalışma ile yakın ilgili bulunan ve bu nedenle de vardiyalı çalışmaların inceleneceği bölüm içinde değerlendirilmesi mümkün olan gece çalışması kavramı ile ilgili olarak İş Yasası'nın ayrıca bir tanım getirmesi ve bazı özel düzenlemelere gitmiş olması nedeni ile ayrı bir başlık altında incelenmesinde fayda bulunmaktadır. Madde hükmünde yer alan ve vardiyalı çalışma ile daha ilgili görülen hükümler vardiyalı çalışma ile ilgili kısımda aktarılmıştır.

Gece çalışmasından önce iş hayatında gece kavramının tanımlanması gerekmektedir. İş Yasası'nın 69'uncu maddesine göre iş hayatında gece; en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00 ya kadar geçen ve her halde 11 saat süren dönemdir. Buna göre gece çalışmaları saat 19.00-06.00 veya 20.00-07.00 saatleri arasında değişmektedir.

Günün gündüz saatlerinde başlayan ve gece saatlerinde sona eren bir çalışmada, bu çalışmanın gece çalışması olarak nitelendirilebilmesi için çalışmanın ne kadarının gece sürdüğü esas alınacaktır. Eğer gece süren çalışma kısmı daha uzunsa çalışma, gece çalışması olacak ve ona göre hükümlerini doğuracaktır. Buradan hareketle örneğin 16.00-01.00 saatleri arasında süren bir çalışmanın; saat 20.00 ye göre 5 saatlik bölümü gece sürdüğü için; gece çalışması olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Gece çalışmalarında bir takım hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Buna göre, gece çalışma süresi 7,5 saati geçemeyecektir. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üstünde gece çalışması yaptırılabilir. Bu hükümde geçen turizm hizmeti yürütülen işler, ilgili mevzuat uyarınca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletme belgesi veya turizm yatırımı belgesi verilen ya da belediye tarafından turizm işletmesi olarak faaliyet göstermek üzere işletme belgesi verilen tesislerde; özel güvenlik hizmeti yürütülen işler; 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Yasa kapsamında İçişleri Bakanlığınca faaliyet izni verilen özel güvenlik şirketlerinde veya özel güvenlik görevlisi olarak herhangi bir işyerinde ve sağlık hizmeti yürütülen işler; Sağlık hizmeti sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerin işyerinde ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerinde, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Yasasında tanımlanan sosyal hizmet kuruluşlarında çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsayacaktır.

Bu durumda öncelikle işverence yasal sınırlamalar dahilinde bir çalışma planı oluşturulmalıdır. Bu bağlamda Yasanın 41, 42 ve 43'üncü maddelerinde düzenlenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma hükümlerinde olanaklı kılınan haller hariç, haftalık toplam çalışma süresi 45 saati geçmemeli ve her halde günlük çalışma süresi 11 saatin üstüne çıkmamalıdır. Daha sonra oluşturulan bu çalışma planı işçi tarafından onaylanmalıdır. Madde düzenlemesi gereği işçi bu çalışma planını onaylamak zorunda değildir. Bu bağlamda işçi onayı bulunmuyorsa işçinin bu şekilde çalışmaya zorlanması olanaklı değildir ve bu yönde verilen talimatı yerine getirmemesi işverenin talimatlarını yerine getirmeme olarak değerlendirilmeyecektir. Ters durumda ise işçinin bu yönde verilen talimatları yerine getirmesi gerekecektir.

Ayrıca gece çalışmasında fazla çalışma da yaptırılmayacaktır. Fakat her halde gece döneminde günlük olarak çalışma süresinin 7,5 saati aşması durumunda, çalışma süresi günlük bazda sınırlandırıldığından, haftalık toplama bakılmaksızın 7,5 saati aşan her çalışma süresinin fazla çalışma olarak kabul edilmesi ve ücretinin fazla çalışma ücreti olarak tahakkuk ve ödenmesi lazım gelmektedir. Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen bir işte onayı alınarak gece çalışma süresi yedi buçuk saatin üstünde belirlenen işçi hakkında ise haftalık çalışma saati toplamına göre hareket edilmesi gerekecektir.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmalarına uygun olduğu yolunda raporlar alınacak, en geç iki yılda bir bu yönde muayeneler yaptırılacak ve ilgili masraflar işverence karşılanacaktır. Gece çalışması nedeniyle sağlığı bozulan ve bu durumun belgeleyen işçiye mümkünse gündüz postasında iş verilecektir. İşverence gece postalarında çalıştırılacak işçilerin isim listeleri ile haklarında alınan sağlık raporlarının bir örneği il Müdürlüğüne gönderilecektir. Periyodik sağlık muayene sonuçlarının da yapıldıkça gönderilmesi gerekecektir.

Kısmi Süreli Çalışmalar

İş Yasası'nın 13'üncü maddesinde genel olarak kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmış, kısmi süreli iş sözleşmesinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda kısmi süreli iş sözleşmesinin doğacağı kabul edilmiş, ancak süre hakkında bir düzenlemeye gidilmemiştir. Süre hakkındaki düzenleme ise İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6'ncı maddesiyle getirilmiş ve işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmaların kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmesi öngörülmüştür.

Buna göre bir işyerinde tam gün esası, haftanın 6 gününde ve günde 7,5 saat çalışma üzerine kurulmuş ise kısmi çalışmalar en çok 5 saat olabilecektir. İşyerinde 5 gün dokuz saat çalışılıyorsa, bu takdirde kısmi çalışma en çok 6 saat olarak belirlenecektir. Cumartesi günü 5 saat ve hafta içi 8 saat çalışılıyorsa, kısmi çalışma hafta içi 5 saat 20 dakikayı, cumartesi günü, 3 saat 20 dakikayı geçemeyecektir.

İlgili İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8'inci maddesiyle bu işlerde fazla çalışma yasaklandığından, sürelerin aşılması halinde tam gün çalışma esasına göre işlemlerin ihya edilmesi gerekecektir.

Yine Yasanın 13'üncü maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir türü tanımlanarak, analık halinde doğumdan sonraki süreçte kısmi süreli çalışmaya yer verilmiştir. Bu hususta ayrıca "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Anılan Yasa maddesindeki düzenlemeye göre Yasanın 74'üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması olanaklıdır. Ancak ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması olanaklı değildir. Yine üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenlerin de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanması mümkündür. Böyle bir talep halinde, bu talebin işverence karşılanması gerekmektedir. Ayrıca bu yöndeki talep geçerli bir fesih sebebi de sayılamayacaktır. Yine bu düzenlemeler çerçevesinde kısmi süreli çalışmaya başlayan işçinin aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak koşuluyla tam zamanlı çalışmaya dönmesi de mümkündür. Bu durumda işçinin işverene bu isteğini en az bir ay önceden yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Böyle bir durumda bu işçinin yerine işe alınmış olan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.

Belirtilen Yönetmelikte öncelikle analık izin hakkı, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı ve altı aya kadar ücretsiz izin hakkıyla ilgili Yasal düzenlemeler tekrar edilmiş ve Üçüncü Bölüm altındaki düzenlemeler analık izni ve takip eden ücretsiz izin sonrası kısmi süreli çalışmalara ayrılmıştır.

Yönetmeliğin 8'inci maddesi uyarınca işçinin analık izni, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin veya altı aya kadar ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesi olanaklıdır. İşçiye seçimlik bir hak tanındığı görülmektedir. Buna göre işçi Yasanın genel olarak 74'üncü maddesinde düzenlenen ve birbirini takip eden bu izinlerin herhangi birinin bitiminden sonra yahut hepsinin sona ermesinden sonra bu haktan istifade edebilecektir. Hatta maddenin ikinci fıkrası uyarınca bu talebin altı aya kadar ücretsiz izin süresinin kesilerek de yapılabilmesi mümkündür. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmamaktadır.

Kısmi süreli çalışma talebinin ne şekilde ve ne zaman iletileceği de üçüncü fıkrada düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre talep, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilecektir. Buradaki süre ve yazılı şekil şartının bir geçerlik koşulu olarak anlaşılmasında fayda bulunmaktadır. Buna göre en az bir ay önceden ve yazılı yapılmayan taleplerin işverence uygulanmaya alınması beklenemeyecektir.

Kısmi çalışma talebinin unsurlarını ise Yönetmeliğin 9'uncü maddesi konu edinmiştir. Birinci fıkraya göre işçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günleri yer alması zorunludur. Yine bu talebe işçinin, eşinin çalıştığına dair belgeyi de eklemesi gerekmektedir. İşçinin kısmi süreli çalışma talep dilekçesi, işveren tarafından işçinin özlük dosyasında saklanacaktır.

Kısmi süreli çalışma talebinin şartları ise 10'uncü maddede düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre genel olarak Yasa hükmüyle koşut olarak ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacaktır. Ancak bu genel düzenlemeye bir takım istisnalar getirilerek,

- Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,
- Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hâllerinde bu şartın aranmayacağı hükme bağlanmıştır.

Ayrıca bu şartların, sadece başvuru sırasında aranacağı, bu şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hakkın devam edeceği öngörülmüştür.

Yönetmeliğin 11'inci maddesi uyarınca usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebinin bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanması gerekmekte olup, işverence işçiye bu talebin karşılandığı yazılı olarak bildirilecektir.

İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanacaktır.

Ayrıca özel olarak düzenlendiği üzere işçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılamayacaktır.

Yönetmeliğin 12'nci maddesinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işlerde sınırlamaya gidilmiştir. Buna göre kısmi süreli çalışma;

- Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde (Bu kapsamda Yönetmeliğin 13'üncü maddesi uyarınca sağlık hizmetinden sayılan işler; tabipler ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, hemşire, ebe ve optisyenler ile 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanununun ek 13 üncü maddesinde tanımlanan diğer meslek mensupları tarafından yerine getirilen işleri ifade etmektedir),
- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde; bunların dışında kalan işlerde ise işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilecektir. Bu konuda ayrıca Yönetmeliğin 13'üncü maddesinin verdiği yetkiyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işlerin anılan düzenlemeye bağlı olmaksızın taraflarca belirlenebilmesi de olanaklı hale getirilmiştir. Ancak bu düzenlemeden hareketle tarafların bu hakkın tamamen ortadan kalkması sonucunu doğuracak şekilde bir kapsam belirlemelerinin de olanaklı olduğu düşünülmemelidir. Zira bu içerikte yapılacak bir düzenleme genel olarak İş Yasasının 13'üncü maddesine aykırılık taşıyacaktır.

Tam süreli çalışmaya geçiş hususu Yönetmeliğin 14'üncü maddesinde yer almaktadır. Buna göre genel olarak kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilmektedir. Böyle bir durumda işçinin, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirmesi gerekmektedir ve kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam süreli çalışmaya başlaması hâlinde yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşecektir. Bu durumda kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesinin belirli ve kısmi süreli olacağı anlaşılmaktadır.

Yönetmeliğin 15'inci maddesinde yer alan düzenlemeye göre kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenecek olup, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir.

Gebelik ve Doğum Halinde Çalışma

Konu hakkındaki en genel düzenleme 4857 sayılı İş Yasası'nın 74'üncü maddesinde Analık halinde çalışma ve süt izni başlığı altında yer alan düzenlemelerdir. Bunun dışında, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30/a maddesine dayanılarak Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik yayımlanmıştır.

İş Yasasının 74'üncü maddesinde analık halinde çalışma ve süt izni konusunda bir takım koruyucu hükümler yer almıştır. Yine Yönetmelik hükmüyle de aynı veya benzer içerikte düzenlemelere yer verilmiştir. Bu hükümlerin ücretli ve ücretsiz izin, çalışma güçlüğü'nün hafifletilmesi, ücret, gece çalışması ve çalışma süresi hakkında olduğu görülmektedir. Fakat izinlerle ilgili husus izin verilmesi genel başlığı altında inceleneceğinden burada sadece çalışma şartlarının belirlenmesi hakkında açıklamalarda bulunulacaktır.

Gebe ve emziren kadınlara özel çalışma şartları çalışma güçlüğü'nün hafifletilmesi veya belli durumlarda yasaklanması, günlük çalışma süresinin sınırlandırılması ve gece çalışmalarının yasaklanması bağlamında düşünülmüştür.

Çalışma güçlüğü'nün azaltılması bakımından İş Yasasının 74'üncü ve Yönetmeliğin 7'nci maddesi uyarınca hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile/gebe kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması ve bu halde işçinin/çalışanın ücretinden bir indirim yapılmaması gerekmektedir.

Yine Yönetmeliğin 7'nci maddesine göre değerlendirme sonuçları, gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında işveren tarafından, ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirilecektir. Eğer bu mümkün değil ise işverenden ilgili çalışana başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alması beklenecektir.

Çalışmanın yasaklanması anlamındaki düzenleme ise Yönetmeliğin 12'nci maddesinde yer almıştır. Buna göre öncelikle emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığını raporla belirlenmesi gerekmektedir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan ise, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmayacaklardır.

Yönetmeliğin 9'uncu maddesi uyarınca gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır.

Kural bu olmakla birlikte, çalışma hayatı içinde gebe veya emziren bir çalışanın günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılması olgusuna rastlanabilir. Bu halde ortaya iki tür sorun doğabilir. Birincisi öngörülen süreleri aşan çalışmaların, fazla çalışmanın açıkça yasaklandığı düşünülürse, ne olarak kabul edilmesi gerektiği hakkındadır. Diğer bir sorun ise özellikle yedi buçuk saatin altında çalışılması gereken bir işte öngörülen sürelerin günlük veya haftalık ölçekte aşılması ancak haftalık toplamda 45 saati aşmaması halinde söz konusu edilmektedir. Bu durumda, bu gibi işlerde günlük çalışma süresinin özellikle günlük ölçekte sınırlandırılmasından ötürü, belirlenen günlük çalışma süresinin aşılması halinde, aşılın bu sürenin haftalık toplama bakılmaksızın fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamayacaklardır. Diğer taraftan maddenin ikinci fıkrası uyarınca yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca da bu çalışanların gece çalıştırılmaları olanaklı değildir.

Buna benzer bir düzenleme 4857 sayılı İş Yasası'nın 73 ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30/a maddesi uyarınca çıkarılmış bulunan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde bulunmaktadır. Buna göre genel itibarıyla kadın çalışanların, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır. Yine emziren kadın çalışanlar hakkında bu sürenin, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılması gerekmektedir.

Buradan hareketle Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükmü ile Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik hükmün arasında ilginç bir etkileşim ortaya çıkmaktadır.

Buna göre Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte gebe çalışanların doğuma kadar gece çalışmaları yasaklanmış fakat Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte çalışanların gece çalışmaya zorlanamayacakları düzenlenmiştir. Diğer taraftan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte doğumdan sonra gece çalıştırmama süresi bir yıl ve en fazla 1 yıl 6 ay ile sınırlandırılmış, fakat Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte bu süre anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğu süre boyunca uzatılmıştır. Bu husus bir çelişki yaratmakla birlikte iş hukukunda işçiyi koruma prensibi geçerli olduğundan ve her iki düzenlemenin aynı

seviyede (yönetmelik) olması dikkate alınarak, gebe veya emziren çalışanların gece çalışmaları hususunda doğuma kadar olan süreçte Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, doğumdan sonraki süreçte ise Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükmünün muteber olması gerekmektedir.

Kısa Çalışma

Kısa çalışmaya ilişkin hususlar 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'nın Ek 2'nci maddesi ile bu madde uyarınca çıkarılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir.

Buna göre genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilecektir.

Yasanın bu anlatımından hareketle kısa çalışmanın iki halde olabileceği görülmektedir. Bu haller; çalışma süresinin azaltılması ve çalışmanın tamamen veya kısmen durdurulmasıdır.

Yönetmeliğin 3'üncü maddesinde kısa çalışma tanımlanırken, aynı zamanda çalışma süresinin azaltılması ve çalışmanın kısmen veya tamamen durdurulması kavramlarına da açıklık getirilmiştir.

Buna göre, çalışma süresinin azaltılması işyerinde uygulanan çalışma süresinin işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması anlamına gelmektedir. Bu durumda örneğin haftanın altı işgünü günde yedi saat otuzar dakika çalışılan bir işyerinde çalışma süresinin günlük beş saat veya daha az bir süre olarak belirlenmesi ve uygulanması kısa çalışma kavramı içinde düşünülebilecektir.

Diğer taraftan çalışmanın kısmen veya tamamen durdurulması ise süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını kapsamaktadır. Bu belirlemeden hareketle örneğin, işyerinin tamamında dört hafta üst üste veya yine işyerinin tamamında iki aylık sürede her ay ikişer hafta yahut işyerinin herhangi bir bölümünde arka arkaya dört hafta süreyle veyahut yine işyerinin herhangi bir bölümünde ilk ay bir hafta, ikinci ay bir hafta ve üçüncü ay iki hafta çalışmanın tatil edilmesi halinde bir kısa çalışma gündeme gelebilecektir.

Ancak, çalışma süresinin azaltılması veya çalışmanın kısmen veya tamamen durdurulması olgusunun kriz veya zorlayıcı sebepler nedeniyle ortaya çıkması gerekmektedir.

Zorlayıcı sebep Yönetmeliğin 3'üncü maddesine göre işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri ifade etmektedir.

Kriz kavramı ise gerek yasa hükmünde gerekse Yönetmelikte genel ekonomik kriz, sektörel kriz ve bölgesel kriz olarak üç türde ele alınmıştır. Genel ekonomik kriz Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları; bölgesel kriz, Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları ve sektörel kriz, Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları içermektedir.

Kısa çalışmaya dair yasa ve yönetmelik hükümlerinin açık ifadeleri gereği, kısa çalışma en fazla üç ay için söz konusu edilecektir. Bir başka deyişle çalışma süresinin azaltılması veya işin kısmen veya tamamen durdurulması olguları sebep koşulları sağlansa ve devam etse dahi en çok üç aylık bir süre için kısa çalışma kavramı içinde değerlendirilebilecek ve buna göre hüküm doğuracaktır. Hal böyle olmakla birlikte özellikle ekonomik krizin varlığı altındaki 2009 ve 2010 yılı uygulamaları bu sürenin geçici hükümler eklemek suretiyle arttırılabildiğini de göstermektedir.

Aktarılan nedenlerin belirleyiciği altında ve şekillerde kısa çalışma gerekli olduğunda gerçekleştirilmesi düşünülen işlemlerin kısa çalışma olarak addedilebilmesi için durumun görevli

kılınan Türkiye İş Kurumu marifetiyle incelenmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunun için öncelikle işverenin Kuruma yazılı olarak başvurması ve aynı yönde bir bildirim varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına vermesi lüzum gelmektedir.

Yönetmeliğin 4'üncü maddesine göre işverence Kuruma yapılacak yazılı bildirimde genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu ile işyerinin unvanı, adresi, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendika ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarası belirtilmeli ve varsa işverenlik iddiasını kanıtlayıcı somut belgeler sunulmalıdır. Ayrıca kısa çalışma talebinin uygunluğunun incelenmesi sırasında kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren bir listenin, Kurumca belirlenen formatta işverence hazırlanması ve manyetik ve yazılı ortamda Kurum yetkilisine teslim edilmesi gerekecektir.

Bildirimi takiben talebin değerlendirilmesi aşamasına gelinmektedir. Yönetmeliğin 5'inci maddesine göre kısa çalışma talebi Kurumca sebep ve şekil yönünden değerlendirilecektir. Ayrıca genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde Kurum Yönetim Kurulunda karara bağlanacaktır. Belirtilen karar alınmadan genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeple bağdaşmayan nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından red edilecektir.

Talebin yapılması ve uygunluğunun incelenmesi ve değerlendirilmesinden sonra durum işverene bildirilecektir. Bildirilen hususların işverence işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yerde ilan edilmesi ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına bildirilmesi gerekmektedir. İlan yoluyla işçilere duyurma yapılmadığı durumlarda kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirilmesi de mümkündür.

Yönetmeliğin 10'uncu maddesi uyarınca kısa çalışma yapan işverenlerin işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutması ve istenilmesi halinde bunları ibraz etmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğin 11'inci maddesi ise kısa çalışmanın erken sona ermesi hali ile ilgilidir. Buna göre işverenler ilan ettikleri süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar verdiklerinde durumu Kuruma, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önceden bildirmek zorundadırlar. Söz konusu bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erecektir. Geç bildirim halinde oluşacak yersiz ödemelerin işverenden tahsili yoluna gidilecektir.

Eki için tıklayınız

Kısa Çalışma Talep Formu Örneği

1	İşyeri Unvanı	
2	İşyeri Adresi	
3	Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı İl Müdürlüğü İşyeri Numarası	
4	Sosyal Güvenlik Kurumu İşyeri Sicil Numarası	
5	Kısa Çalışmanın Başlatılacağı Tarih	
6	Kısa Çalışmanın Sona Ereceği Tarih	
7	Başvurunun Gerekçesi (Genel Ekonomik Kriz veya Zorlayıcı Neden)	
8	Başvuru Zorlayıcı Neden Gerekçesiyle Yapılmış İşe Zorlayıcı Nedenin Ne Olduğu	
9	İşyerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı	
10	Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Sayısı	
11	İşyerinde Daha Önce Kısa Çalışma Uygulandı mı? Uygulandıysa Sebebi ve Süresi	
12	Kısa Çalışmanın Hangi Yöntemle Uygulanacağı (Haftalık Çalışma Süresinin Azaltılması veya Faaliyetin Kısmen/Tamamen Durdurulması)	

13	İşyerinde İrtibat Kurulacak Yetkilinin Adı Soyadı Unvanı	
14	İrtibat Kurulacak Yetkilinin Elektronik Posta Adresi	
15	İşyerinin Telefon ve Faks Numaraları	

13 Ocak 2009 tarih ve 27109 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde;

1. İşyerimde uygulanacak kısa çalışmaya ilişkin (varsa) kanıtları belirteceğim.
2. Bakanlık iş müfettişi tarafından yapılacak inceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri <http://statik.iskur.gov.tr/tr/kisacalismabildirimlistesi.xls> adreste yer alan formatta hazırlayarak, manyetik ortamda Türkiye İş Kurumu İl/Şube Müdürlüğüne, yazılı olarak da Bakanlık İş müfettişine teslim edeceğim.
3. Varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya, kısa çalışma başvurusu ve sonucu hakkında bilgi vereceğim. Kısa çalışma talebi uygun görüldüğünde işyerinde yazılı ilan edeceğim
4. Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde bu durumu Kuruma bildireceğim.
5. Normal faaliyete başlamaya karar vermem halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildireceğim.
6. Yukarıdaki bilgilerin doğruluğunu kabul ve taahhüt ederim.

İşveren Adı Soyadı :

Kaşe ve İmza :

Tarih :

Engelli Çalıştırma

Engellilerin işe alınmaları ve çalışma şartlarının düzenlenmesi ile ilgili işveren yükümlülükleri 4857 sayılı İş Yasası'nın 30'uncu maddesiyle birlikte Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde belirlenmiştir. Özel sektör işverelerinin eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma konusunda muaf tutulmaları nedeniyle konu sadece engelli çalıştırma bağlamında ele alınacaktır.

Yönetmeliğin 3'üncü maddesinde yer alan tanımlara göre, engelli doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal 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 indan yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri ifade etmektedir.

Yönetmeliğin 13'üncü maddesine göre işverenlerin çalıştırmak zorunda oldukları engellileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlamaları gerekmektedir. Bir özel sektör işyerinde Kurum aracılığı olmadan istihdama gidilmiş ise durum işe engellinin işe başlamasından itibaren en geç on beş gün içinde Kuruma bildirilecek ve istihdam edilen tescil ettirilecektir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 30'uncu ve Yönetmeliğin 10'uncu maddesi uyarınca işverenler aynı il sınırları içinde kalmak kaydıyla elli ve daha fazla işçi çalıştırdıkları; tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde 51 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde özel sektör işverenleri %3 engelliye meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmak zorundadırlar.

Yüzde hesabına esas tutulacak işçi sayısının tespitinde ve buna göre belirlenecek kadronun hesabında aşağıdaki esaslar göz önünde bulundurulmalıdır.

- i. İşverenlerin aynı il sınırları içinde kurulu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı esas alınmaktadır. Genel olarak Yasa hükmü uyarınca, gerçek şahıslar dışında tüzel kişiliği bulunan işverenlerle ilgili olarak işyerlerinin aynı tüzel kişiliğe ait olması önem arz etmektedir. Buna göre birbiri ile ilişkisi bulunsu dahi farklı tüzel kişilikler söz konusu ise ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulacaklardır.

- ii Halen çalışmakta olan engelli ve eski hükümlü toplam sayıdan düşülmektedir.
- iii. Hesaplamaya belirsiz süreli ve belirli süreli çalışan işçiler dahil edilmekte, kısmi süreli çalışanlar ise, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülerek toplama dahil edilmektedir. Örneğin işyerinde 10 işçi kısmi süreli iş sözleşmesi uyarınca günde 4 saat ve ayda 26 gün çalışıyorlarsa, $(10 \times 4 \times 26) / 195 = 5,33$ hesaplama yöntemiyle ve yarımdan az kesirlerin dikkate alınmayacağından hareketle 5 işçi daha işyerindeki toplam işçi sayısına dahil edilecektir.
- iv. Yasanın 7 nci maddesi uyarınca geçici iş ilişkisi kurulduğunda geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dahil edilmeyecektir.
- v. Yer altı ve su altında çalışanlar hesaba katılmamaktadır.
- vi. 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 47'nci maddesi uyarınca özel güvenlik birimlerinde ve özel güvenlik şirketlerinde çalıştırılacak engelli ve eski hükümlülerin sayısının tespitinde özel güvenlik görevlileri hesaba dahil edilmeyecektir.
- vii. Oranların hesabında yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmamakta, yarım ve daha fazla olan kesirler ise tama ibla edilmektedir.

Genel olarak engelli istihdamında dikkat edilmesi gereken hususlar ise şu şekilde açıklanabilir. Öncelikle işverenler çalıştırmak zorunda oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla temin edeceklerdir. İşyerinin işçisi iken engelli duruma düşenlere öncelik tanınacaktır. Yine çalışırken engelli durumuna düşen ve iş sözleşmesi feshedilmeyenler için tescil talebinde bulunulması halinde gerekli belgelere istinaden Kurum tarafından engelli olarak tescilleri gerçekleştirilecektir.

Yer altı ve su altında yapılan işlerde ve sağlık kurulu raporunda çalıştırılmayacakları belirtilen işlerde engelli çalıştırılmayacaktır. Bu genel esaslar göz önünde bulundurularak çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesi için Yönetmeliğin 14 ve 15'inci maddesiyle aşağıdaki sürecin uygulanması öngörülmüştür.

Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü buldukları işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Kurumdan talep edeceklerdir. Taleplerde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne sürülemeyecek ve engelli statüsündeki işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, engellilik oranına üst sınır getirilemeyecek ve özür grupları arasında ayırım yapılamayacaktır.

Genel olarak özel sektör işvereni, engelli açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır. Kurum, özel sektör işverenin engelli talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde, başvuranlardan nitelikleri uygun engellileri durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverene gönderecek, işveren engelli açığını, en geç on beş gün içinde, Kurum tarafından gönderilenler ya da Kurum portalında kayıtlı diğer engelli iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkanlarıyla temin edeceği engelliler arasından karşılayacaktır. İşe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek Kuruma bildirecektir.

Yönetmeliğin 17'nci maddesinde ayrımcılık yasağına yer verilmiştir. Buna göre işe alınmada; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan aşamaların hiçbirinde engelliler aleyhine ayrımcı uygulamalarda; çalışan engelli ve eski hükümlülerin aleyhine sonuç doğuracak şekilde, diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamayacaktır. Bulunanlar hakkında 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 122'nci maddesi hükümleri uygulanacaktır.

Bundan başka işyeri ve çalışma koşullarının engellilere göre hazırlanması gerekmektedir. Buna göre işverenler, işyerlerini engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar. Ayrıca uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri iş kanunlarında belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, engellinin durumuna göre belirlenmesi de mümkündür.

4857 sayılı İş Yasası'nda engelli çalışmayı özendirmek için iki türlü teşvik öngörülmüştür.

Birinci halde, İş Yasası'nın 30'uncu maddesine göre, işyerlerinde engelli ve eski hükümlü çalıştırma hakkında şartları yerine getirildiğinde sigorta priminde teşvik öngörülmüştür. Buna göre anılan hüküm gereği kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanacaktır.

Engellilerin ücretleri ve bu bağlamda işverene sağlanan teşvik anlamında bir diğer düzenleme 4857 sayılı Yasanın Ek maddel hükmünde bulunmaktadır. Yine bu düzenlemeden alınan yetkiyle hazırlanan "Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Ücretlerine Karşılık İşverene Yapılacak Ödeme Hakkında Yönetmelik" yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kanun hükmü ve Yönetmeliğe göre 5378 sayılı Engelliler Hakkında Yasanın 3'üncü maddesinde 'işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri' olarak tanımlanmış olan korumalı işyerlerinde çalıştırılan ve işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere işverenlerince ödenmiş olan ücretlerin belli kıstaslara göre Hazine tarafından ödenmesi öngörülmüştür.

Buna göre öncelikli şart bu ücretlerin zamanında ödenmesi ve bu ücretlere ilişkin yasal yükümlülüklerin de tam ve zamanında karşılanmış olmasıdır. Bu itibarla ücretlerin zamanında ödenmemesi ve/veya ücretlere ilişkin vergi, sosyal sigorta primi kesintileri gibi yasal yükümlüklerin tam ve zamanında karşılanmaması halinde madde hükmü uygulanamayacaktır.

Yapılan düzenlemelerle işverence ödenen ücretin tamamı değil ancak belli miktar kadarı Hazine tarafından karşılanacaktır. Anılan düzenlemeye uyarınca,

- Korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanununun 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince ödenen aylık tutarı kadarı,
- 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 2'nci maddesi kapsamındaki illerde kurulmuş bulunan korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın yüzde yirmisi,
- Korumalı işyeri statüsü almak için ilgili mevzuatla çalıştırılması zorunlu olan sayıdan daha fazla engelli çalıştıran işyerlerinde, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın yüzde yirmisi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından işverene ödenecektir.

Yönetmeliğin 6 ncı maddesi uyarınca ödeme yapılabilmesi için işverenin bir takım belgeleri hazırlaması gerekmektedir. Buna göre sosyal güvenlik prim borcu olmadığına ilişkin belge, vergi borcu olmadığına ilişkin belge, işverenlerin çalıştırdıkları engellilerin ücretlerini tam ve zamanında ödediklerini kanıtlayıcı belge ile Yönetmeliğin 1 sayılı ekinde yer alan tam ve eksiksiz olarak doldurulmuş korumalı işyeri formu hazırlanacak ve işyerinin bulunduğu ilde kurulu Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı il müdürlüğüne başvurulacaktır. Başvuru işyerinin korumalı işyeri statüsü devam ettiği döneme ilişkin engellilerin ücretleri için yapılacaktır.

Bunun yanında Yönetmeliğin 7 nci maddesi uyarınca Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmeliğe göre kurulan komisyon tarafından sağlanan korumalı işyerleri hibe desteğinden faydalanan işyerleri, Yönetmelik kapsamındaki ücret desteğinden eş zamanlı olarak faydalanamayacaktır.

Ekleri için tıklayınız

Aylık Personel durum Çizelgesi

İŞYERİ NUMARASI		AY:		YIL:	
İŞYERİNİN UNVANI/ADI SOYADI :					
FAALİYET ALANI :					
ADRES :					
TELEFON :					
E-MAIL ADRESİ :					
FAKS:					
WEB ADRESİ:					
	GEÇEN AY SONU İTİBARIYLA ÇALIŞANLAR	AY İÇİNDE İŞE ALINANLAR	AY İÇİNDE İŞTEN AYRILANLAR	AY SONU İTİBARIYLA ÇALIŞANLAR	
Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sayısı*					
Belirli Süreli İş Sözleşmesine göre Çalışanların Sayısı*					
Kısmi Zamanlı İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sayısı**					
Çalışan Engelli Sayısı					
Çalışan Eski Hükümlü Sayısı					
Terörle Mücadele Kanunu Uyarınca Çalışan Sayısı**					
AY SONU İTİBARIYLA ÇALIŞANLARDAN					
VARSA KISMI ZAMANLI ÇALIŞANLAR			VARSA YER ALTI/SUALTI İŞLERİNDE ÇALIŞANLAR		
KISMI ZAMANLI İŞ SÖZLEŞMELERİNE GÖRE ÇALIŞANLARIN TAMAMININ AYLIK ÇALIŞMA SAATLERİ TOPLAMI*****			ERKEK	KADIN	TOPLAM
1. Geçen ayı sonu itibarıyla çalışanlar, ay içinde işe alınanlar, ay içinde işten ayrılanlar ve ay sonu itibarıyla çalışanlar sütunlarında belirsiz, belirli ve kısmi zamanlı iş sözleşmelerine göre yer altı ve sualtı işlerinde çalışanlarda dahil edilerek gösterilecektir. 2. Yer altı ve sualtı işlerinde çalışanlar, kurumca engelli kontenjanının hesaplamasına dahil edilmeyecektir. Ayrıca, engelliler yer altı ve sualtı işlerinde çalıştırılmayacaklardır.					

a) Karşılansında güçlük çekilen meslekleri (varsa) önceliklerine göre sıralayınız.

1) 2) 3) 4)

b) Kurumla ortaklaşa meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kursu düzenlemek ister misiniz?

Evet Hayır

c) Kurumun işletmelerinde eğitim faaliyetlerinden yararlanmak ister misiniz?

Evet Hayır

d) Önümüzdeki ay içerisinde işgücü gereksiniminizde bir değişim bekliyor musunuz?

Azalacak Değişmeyecek Artacak

e) Önümüzdeki ay içerisinde çırak gereksiniminiz olacak mı?

Evet Hayır

f) Kurum hizmetlerinden yararlanmak istediğinizde **180** numaralı telefonu arayabilirsiniz.

(*) Engelli, eski hükümlü ve terörden etkilenenler olarak çalışanların dışındakileri belirtiniz

(**) Varsa kısmi zamanlı iş sözleşmesine göre çalışanları belirtiniz.

(***) Terörle Mücadele Kanunu kapsamında çalışılan şehit ve çalışmayacak derecede malul olanların yakınları ile çalışabilecek durumdaki malülleri belirtiniz.

(****) (Değişik: 19/07/2002-10999 sayılı Makam Onayı) Kamu kesimi işyerlerince, ay içinde işe alınanların tümü ekli Form 7-2/1 de gösterilecek ve bu çizelge ile Kuruma verilecektir.

(*****) (Değişik: 19/07/2002-10999 sayılı Makam Onayı) Kamu kesimi işyerlerince, ay içinde işe alınanların tümü ekli Form 7-2/2 de gösterilecek ve bu çizelge ile Kuruma verilecektir.

(*****) Kısmi zamanlı çalışanların olması halinde, bunların tamamının ay içindeki çalışma saatleri toplamını belirtiniz.

Engelli Çalıştırma Başvuru ve Talep Dilekçesi Örneği

Sayı :/...../.....
Konu :

ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNE

..... ilinde kurulu bulunan, adresinde kurulu, unvanı ile çalışan ve üretimini (satışını) (sürekli/..... süreyle/mevsimlik olarak yapan (özel/kamu) sektör (işyerimizde/işyerlerimizde) (işçi sayısı/toplam işçi sayısı) elliyi aştığı ve olduğundan aşağıda nitelikleri belirtilen engelli çalıştırmamız konusunda gerekli işlemlerin başlatılmasını ve tarafımıza bilgi verilmesini arz ederiz (arz ederim).

Yazışma Adresi ve Telefon

Yetkili imzalar

Engelli

Sayısı :
Mesleği :
Yapacağı iş :
Cinsiyeti :
Yaşı :
Medeni Durumu :
Öğrenim Durumu :
Askerlik Durumu :
Diğer Şartlar :

Engelli Çalıştırmada SGK Primi Teşvikinin Belgelenmesi Başvurusuna Dair Örnek

Sayı :/...../.....
Konu :

ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNE

..... (Müdürlüğünüzde numaralı dosyada işlem görmekte olan/..... adresinde, unvanıyla faaliyet konusu ile iştigal eden) işyerimizde (yükümlü olmadığımız halde engelli/kontenjan üzerinde engelli /özür oranı %80'den fazla olan engelli) çalıştırdığımızdan ilgili sosyal sigortalar primi teşvikinden yararlanmamız konusunda gerekli işlemin tesis edilmesini arz ederiz (arz ederim).

Yazışma Adresi ve Telefon

Yetkili imzalar

Ekler (verilen bilgileri ispatlayıcı türden)

Korumalı İşyeri Formu Örneği

İşyerinin Unvanı								
Vergi Kimlik No.								
Adres								
Faaliyet Konusu/Sektör								
ENGELLİ ÇALIŞAN								
SIRA NO	TC KİMLİK NO	AD SOYAD	CİNSİYET	YAŞ	ENGEL GRUBU	ENGEL ORANI	İADESİ TALEP EDİLEN TUTAR	DÖNEMİ

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması

Çocuk ve genç işçilerle ilgili düzenlemeler Yasanın 71, 72 ve 73'üncü maddelerinde yer almış; bu konuda, çıkarılması öngörülen yönetmelik ise, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik adıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin 4'üncü maddesine göre, çocuk işçi; 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimi tamamlamış olan kişidir. Genç işçi ise, 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ifade etmektedir. Hafif işler ise, çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan okula devamını, meslek eğitimini ve yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işler olarak tarif edilmiştir.

Çocuk ve genç işçi çalıştırabilmek için bazı koşulları sağlamak ve bazı işlemleri gerçekleştirmek gerekmektedir. Buna göre; Yönetmeliğin 11'inci maddesi uyarınca; işveren olarak çocuklara karşı işlenmiş suçlardan ve/veya yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyilmemiş olunmalıdır. Yönetmeliğin 12'nci maddesine göre de; çocuk ve genç işçinin velisine veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalışacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi vermek, okula devam eden çocuk ve genç işçiden çalışmaya başlamadan önce öğrenci olduğuna dair belge almak ve bunları işçi özlük dosyasında saklamak, çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile iş sözleşmesi yapmak gerekmektedir.

Yasanın 71'inci maddesi hükmü uyarınca, genel olarak, onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak ondört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Ayrıca on dört yaşını doldurmamış çocukların; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler. Bu genel hükmün yanında, çocuk işçilerin ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler ile her iki gruba da yasaklanmış olan işler Yönetmelik ekinde listeler halinde verilmiştir.

Anılan listelerin sınırlamalarına bağlı kalmaksızın, Yönetmeliğin 5'inci maddesi uyarınca 3308 sayılı Meslek Eğitimi Yasası kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek

sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçilerin; sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla, ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilmeleri de mümkündür.

Bu düzenlemelerin yanında, İş Yasası'nın çeşitli hükümlerinde de çocuk ve genç işlerin çalıştırılmalarının yasak olduğu işlerden söz edilmektedir. Buna göre, maden ocakları ile kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında onsekiz yaşını doldurmamış olan erkeklerin ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları (mad. 72), sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaları (mad. 73) ve gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları (Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik mad. 5) yasaktır.

Ayrıca özel olarak yönetmeliğin 5'inci maddesinde sıralandığı üzere, çocuk ve genç işçilerin yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde, gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde, sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde, radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde, fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde, para taşıma ve tahsilat işleri ile 4857 sayılı İş Kanununun 69'uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamış işçiler çalıştırılmayacaklardır.

Yönetmeliğin 5'inci maddesine göre, yukarıdaki esaslara göre belirlenen işlerde ve gerekli işlemler yapıldıktan sonra, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmalarında bir takım genel hususların göz önünde bulundurulması gerekmektedir: Buna göre, çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, ahlaki ve psikososyal gelişim kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınacaktır. Yine çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da yetkili makamlar tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabileceklerdir. Bundan başka işverenler, çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir.

Yönetmelik hükümleri değerlendirildiğinde çocuk işçilerin Yönetmeliğin 1 nolu ekinde, genç işçilerin Yönetmeliğin 1 ve 2 nolu eklerinde ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin ise Yönetmeliğin 1,2 ve 3 nolu eklerinde yer alan işler dışındaki işlerde çalıştırılmayacakları anlaşılmaktadır.

İş Yasası'nın 71'inci maddesine göre, çocuk işçilerin günlük ve haftalık çalışma saatleri; zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime (çıraklık vb.) devam etmeyen çocuklar için günde 7 saat ve haftada 35 saat ile ve sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde 5 ve haftada 30 saat ile sınırlandırılmıştır. Bu sürenin on beş yaşını doldurmuş çocuklar için günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılabilmesi mümkündür. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri ise eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilecektir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde ise yaşına ve yaptığı işe göre çalışma süreleri günde 7 saat haftada 35 saat veya günde 5 saat haftada 30 yahut günde 2 saat haftada 10 saat olarak uygulanabilecektir.

Yönetmeliğin 7'nci maddesi uyarınca İş Yasası'nın 66'ncı maddesinde belirtilen ve çalışma süresinden sayılan haller, işverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler, işverenin işyeri dışına gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler ve Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve

gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler çocuk ve genç işçilerin çalışma süresinden sayılacaktır.

Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre, çocuk ve genç işçilerin kullanacakları hafta tatili süresi kesintisiz kırk saatten az olamayacak; 9'uncu maddeye göre, bu işçiler Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmayacak, 10'uncu madde hükmü uyarınca bunlara verilecek yıllık izin süresi yirmi günden az olamayacaktır. Yıllık izni kesintisiz kullanmaları esas olmakla birlikte, yararına olduğu durumlarda, işçinin isteği üzerine bu izin en fazla ikiye bölünerek uygulanabilecektir. Yine yıllık iznin okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçiler için okulların tatil olduğu dönemde veya kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde kullanılması gerekmektedir.

Bunların yanında Yönetmeliğin 13'üncü maddesi uyarınca işverenlerin çocuk ve genç işçilerle ilgili olarak, eğitim ve sair yükümlülükleri de bulunmaktadır. Buna göre; çocuk ve genç işçilere çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimi verilmelidir. Yine çalışmaya başlamadan önce veya çalışma devam ederken, ancak işyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi, kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanış biçimleri, iş organizasyonları, çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi dikkate alınarak çalışma koşullarında değişiklik yapılmalıdır.

Yapılan değerlendirmeye, çocuk ve genç işçinin fiziki veya zihinsel gelişmeleri ile güvenlikleri yönünden risk tespit edildiğinde, en kısa sürede gerekli tıbbi kontroller yapılmalıdır.

İş Yasasının dışında 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Yasası'nın değişik 12'nci maddesi uyarınca, kanuni istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşından küçükler çalıştırılmayacaktır. Aksine hareket halinde aynı Yasanın 17'nci maddesi uyarınca kişiler karakola götürülüp tanzim edilecek evrakla adliyeye verilecektir. Yasanın 6'ncı maddesine göre de belirtilen 12'nci maddeye aykırı hareket eden işyerlerinin işletmecilerine idari para cezası uygulanması gerekecektir. Yine, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası'nın 176'ncı maddesine göre, mahalli belediyelerce bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından aşağı çocukların istihdamının yasaklanması gerekmektedir. Söz konusu Yasada küçüklerin çalıştırılma yaşlarına ilişkin hükümler mevcut ise de İş Yasası ile daha koruyucu hükümler getirilmesiyle bu hükümlerin tartışılmasına gerek kalmamıştır.

Ekleri için tıklayınız

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler Listesi

ÇOCUK İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILABİLECEKLERİ HAFİF İŞLER

1. Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
2. Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,
3. Esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri,
4. Büro hizmetlerine yardımcı işler,
5. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımını ve satımını işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),
6. Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,
7. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,
8. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),
9. Spor tesislerinde yardımcı işler,
10. Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri.

GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILABİLECEKLERİ İŞLER

1. Meyve ve sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri,
2. Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri,
3. Helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri,
4. Kasaplarda yardımcı işler,
5. Çay işleme işleri,
6. Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,
7. Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler,
8. Süpürge ve fırça imalatı işleri,
9. Elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum taşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya imalatı işleri,
10. Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkanlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri,
11. Büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler,
12. İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri,
13. İçkili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektöründeki işler,
14. Diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri,
15. Yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri,
16. Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri,
17. Sandık, kutu, fiç ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri,
18. Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler hariç),
19. El ilanı dağıtım işleri,
20. Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler, ısı işlem, renklendirme ve kimyasal işler hariç),
21. Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç),
22. Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri,
23. Balıkthane işleri,
24. Şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler,
25. Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fiçilama, istifleme ve benzeri işler,
26. Su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri,
27. Sandal, kayık ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamiratı işleri (boya ve vernik işleri hariç).

16 YAŞINI DOLDURMUŞ FAKAT 18 YAŞINI BİTİRMEMİŞ GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILABİLECEKLERİ İŞLER

1. Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri ile boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.
2. Kurutma ve yapıştırma işleri, kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve PVC yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri.
3. Parafinden eşya imali işleri.
4. Kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler.
5. Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri. (PVC'nin imali ve PVC'den mamül eşyaların yapımı hariç)
6. Mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri).
7. Kağıt ve odun hamuru üretimi işleri.
8. Selüloz üretimi işleri.
9. Kağıt ve kağıt ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri.
10. Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler.
11. Her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri.”

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmalarında Veli/Vasisine Bilgi Verilmesi

Sayın,

..... (Velisi/vasisi olduğunuz) ve işyerimizde çalıştırılacak olan nın yapacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve bu risklere karşı alınacak önlemler aşağıda belirtilmiştir. Tarih

Yetkili imzalar

İşyeri Bilgileri :
Unvanı :
Adresi :
Faaliyet Konusu :
İşveren Vekili :
ÇSGB Sicil No. :
SGK Sicil No. :
Telefon No. :
Faks No. :
e-posta :
İşyeri Hekimi :
İş Güvenliği Uzmanı :
Yapılacak İş :
Karşılaşılabileceği Riskler :
Alınan Önlemler :

Kadınların Çalıştırılması

Kadınların çalışma şartları bakımından korunması hususu bazı işlerde kadın işçilerin ve daha genel manada iş sağlığı ve güvenliği anlamında kadın çalışanların çalıştırılmasının yasaklanması veya çalışmalarının özel bir takım şartlara bağlanması şeklindeki yasal düzenlemelerde yer almaktadır.

Birinci manada kadınların çalışmalarının yasak olduğu işler kavramının kapsamı eski düzenlemelerde pek çok işte kadınların çalıştırılmasının yasaklanması nedeniyle daha geniş bir halde iken, son düzenlemelerle özellikle Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin yürürlükten kaldırılmasıyla bu kapsam oldukça daralmış olmakla birlikte halen 4857 sayılı Yasada kadınların çalışmasının yasaklandığı işler kavramı içinde değerlendirilebilecek bir takım düzenlemeler mevcuttur.

Buna göre Yasanın Yer ve su altında çalıştırma yasağı başlıklı 72'nci maddesinde maden ocakları ile kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. Yine Gece çalıştırma yasağı başlıklı 73'üncü madde hükmünde 72'nci maddenin aksine cinsiyet ayırımı yapmadan sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmalarının yasaklanmış olduğundan hareketle sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış kadın işçilerin çalışmasının yasak olduğu sonucu çıkarılabilmektedir.

Kadınların çalışmasının özel şartlara bağlandığı düzenlemelerden biri yukarıda değinildiği üzere gebe veya emziren kadınların çalışma şartlarının belirlenmesi oluşturmaktadır. Bu konudaki diğer bir düzenleme ise onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin (çalışanların) çalışma şartlarının tespit edilmesidir. Bu konuda 4857 sayılı İş Yasası'nın 73'üncü maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 30/a maddesiyle bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüş; bu yönetmelik Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik adıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Anılan Yönetmelik hükümlerine göre gece postalarında kadın işçi çalıştırılacak ise özel bir takım yükümlülüklerin yerine getirilmesi veya bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir.

Öncelikle, Yönetmeliğin 5'inci maddesine göre gece postalarında kadınların yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ancak bu konuda bir istisnaya yer verilerek Yasanın 69 uncu maddesine koşut olacak şekilde turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanların onaylarının alınması koşuluyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması mümkün kılınmıştır.

Buna paralel bir şekilde kadın çalışanlara gece postalarında fazla çalışma da yaptırılmasının yasak olduğu vurgulanmalıdır. Fakat bunun yanında çalışma süresinin yedibuçuk saatle sınırlanması ve fazla sürelerle çalışma kavramına değinilmemesi düşünülerek kadın çalışanlara gece postalarında fazla sürelerle çalışma yaptırılması olanaklı gözükmemektedir. Fakat her halde günlük çalışma süresi yedi buçuk saati aştığı hallerde yapılan ve yedi buçuk saati aşan çalışmanın haftalık 45 saatlik toplam süreyi aşmış olmadığına bakılmaksızın günlük olarak ele alınıp fazla çalışma olarak kabulü ve ücretinin buna göre tahakkuk ve ödenmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca, işverenlerin, belediye sınırları dışındaki işyerleri veya belediye sınırları içinde olmakla birlikte, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyerlerine gece postalarında çalışacak olan kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlü kılınmışlardır.

Yine Yönetmeliğin 7'nci maddesi gereği kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, bu işçiler için, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair işyeri hekiminden sağlık raporu alınması ve kontrol muayenelerinin işyeri hekimince uygun görülecek düzenli aralıklarla tekrarlanması gerekmektedir.

Düzenlenen 8'inci maddeye göre ise, kadın işçinin eşinin postalar halinde işlerin yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışması halinde, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, eşinin çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenecektir. Eşler aynı işyerinde çalışıyor ve aynı gece postasında çalışmak istiyor iseler, olanak ölçüsünde bu istek karşılanacaktır.

Yönetmeliğin 9'uncu maddesi uyarınca kadın işçinin gebe olması halinde durumun doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar ve emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Emziren kadın için bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekimi raporuyla sabit olması halinde altı ay daha uzatılacak ve bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerinin dikkate alınarak gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenecektir.

Son olarak, Yönetmeliğin 10'uncu maddesi uyarınca, gece postalarında çalıştırılacak kadın işçilere ait isim listesi işyerinde saklanarak, istendiğinde iş müfettişlerine gösterilecektir.

Gebe veya emziren çalışanların çalıştırılması kavramı, genel olarak analık halinde çalıştırma kavramının özel olarak düzenlenmesidir. 4857 sayılı İş Yasası ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası özel olarak korunması hedeflenen analık halini gebelik sürecinden başlayarak emzirme döneminin sonuna ve çocuğun zorunlu ilköğretim çağına gelmesine kadar geçen süre olarak ele almışlardır. Özellikle analık hali ile ilgili özel düzenlemeler getirilmesi bir yandan kadınlara özgü bir fizyolojik özellik olan gebelik ve emzirme döneminde onları, çalışma şartlarının ağırlığının fiziksel yıpranmalarını arttırmaması anlamında koruyacak bir yandan da aile ve bebek bakımı üzerindeki işlevlerini kolaylaştırarak çocuğun sağlığına ve aile yaşantısındaki mutluluğa olumlu yönde etki edecektir.

Konu hakkındaki en genel düzenleme 4857 sayılı İş Yasası'nın 74'üncü maddesinde 'Analık halinde çalışma ve süt izni' başlığı altında yer alan düzenlemelerdir. Bunun dışında, Yasanın 13'üncü maddesine dayanılarak Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 30/a maddesine dayanılarak Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik yayımlanmıştır.

Gebe veya emziren kadın çalışanların çalışma koşullarının belirlenmesinden önce yapılması gereken husus gebe ve emziren kadın kavramının konu anlamında tanımlanması ve takibinde bu kişiler için öncül bir takım hususların ortaya konulmasıdır.

Gebe ve emziren kadınlarla ilgili Yönetmeliğin 4'üncü maddesinde gebe çalışan, herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışanı; emziren çalışan ise, tabii olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işverenini durum hakkında bilgilendiren çalışanı ifade etmektedir. O halde öncelikle gebeliğin tespit edilmesi ve bunun işverene ilgili belgesiyle iletilmesi ve emzirme olgusunun ortaya çıkması için ise doğumun gerçekleşmesi ve süt iznine çıkılması ve yine bu konu hakkında da işverenin bilgilendirilmesi halinde Yönetmeliğin çalışma koşullarına ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Bunu takiben anılan Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca bilgilendirme ve değerlendirme sürecine geçilecektir. Buna göre öncelikle çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirecek, sonrasında işverenin değerlendirme ve önlem alma süreçleri söz konusu olacaktır.

Bu süreçler iki aşamalıdır. Birinci aşamada gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerinin değerlendirmesi ve bu değerlendirme sonucuna göre Yönetmeliğin 1 numaralı ekinde belirtilen genel ve özel önlemlerin alınması ve ikinci aşamada işyerindeki maruziyetin şeklinin, düzeyinin ve süresinin Yönetmeliğin 2 ve 3 numaralı eklerindeki etkenler, süreçler, çalışma koşulları veya özel bir riske maruz kalma olasılığı bulunan işlerin, sağlık ve güvenlik risklerinin, gebe veya emziren çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek ve alınacak önlemleri kararlaştırmak üzere değerlendirilmesi ve bu değerlendirmede kişisel olarak çalışmanı etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir.

Son aşama bilgilendirmeye ilişkindir. Buna göre gebe veya emziren çalışan, işyerinde yapılan değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında işveren tarafından bilgilendirilecektir.

Gebe veya emziren kadın çalışanlarla ilgili düzenlemelerde yer alan ve sınırlama ve bu hükümlerin işverene ek yükümlülük getirme özelliği değerlendirildiğinde bu düzenlemelerin, gerek iş hukuku

gerekse iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından taşıdığı önem ve konu hakkında her iki Yasada da idari para cezası öngörülmüş olması, Yasa ve Yönetmelikte yer alan düzenlemelerin kamu hukukuna ilişkin olduğunu göstermektedir.

Ancak çalışma sürelerine ve izinlere ilişkin hükümlerin işçi yararına değiştirilebilecek düzenlemelerden olması nedeniyle bu düzenlemelerin nispi emredici hukuk normu niteliği taşıdığı söylenebilir. Buna göre iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle, çalışma süresinin işçi lehine aşağıya çekilmesi veya izin sürelerinin uzatılması mümkün iken, aleyhine olarak çalışma sürelerinin yükseltilmesi veya izin sürelerinin azaltılması olanaklı değildir.

Yine bu bağlamda konuyla ilgili olarak aşağıda değinileceği üzere bir takım yasaklamalara gidilmesi ve rapor alma yükümlülüğü getirilmesi, yasaklanan konular ile rapor alma yükümlülüğü hakkındaki düzenlemelerin mutlak emredici hukuk normu niteliği taşıdığı ve bu nedenle sözleşmelerle aksinin kararlaştırılmayacağını göstermektedir.

İş Yasasının 74'üncü maddesinde ve kısmi süreli çalışma hakkındaki Yönetmelikte analık halinde çalışma ve süt izni konusunda bir takım koruyucu hükümler yer almıştır. Yine Yönetmelik hükmüyle aynı veya benzer içerikte düzenlemelere yer verilmiştir. Bu hükümlerin ücretli ve ücretsiz izin, çalışma gücünün hafifletilmesi, ücret, gece çalışması ve çalışma süresi hakkında olduğu görülmektedir.

i) Analık Halinde İzin

İş Yasasının 74'üncü maddesinde doğumdan önce ve sonra kullanılacak izin sürelerine yer verilmiştir. Benzer düzenlemeler kısmi süreli çalışma hakkındaki Yönetmeliğin 5, 6 ve 7'nci maddeleri ile gebe ve emziren kadınlarla ilgili Yönetmeliğin 7 ve 11'inci maddelerinde de bulunmaktadır.

İzinler kadın işçinin hamileliği, doğum süreci ve çocuğuna süt vermesi/emzirmesi ile ilişkilendirilmiştir. Buna göre;

- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontrolleri için ücretli izin verilecektir.
- Kadın çalışanların doğumdan önce sekiz (8) hafta süre ile
- Doğumdan sonra sekiz (8) hafta süre ile çalıştırılmamaları esastır.
- Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz (8) haftalık süreye iki (2) hafta eklenecektir.
- Kadın çalışanın sağlık durumu uygun ise, doktorun onayı ile istediği takdirde doğumdan önceki üç (3) haftaya kadar işyerinde çalışmaya devam etmesi olanaklıdır. Bu durumda işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası süreye eklenecek; doğum sonrası izin süresi tekil gebelik halinde 13 (onüç); çoğul gebelik halinde ise 15 (onbeş) haftayı bulabilecektir.
- Erken doğum halinde, doğumdan önce kullanılmayan süreler, doğum sonrası sürelerle eklenecektir.
- Belirlenen bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse ve hekim raporu ile belirtilmesi suretiyle arttırılabilecektir.
- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 6'ncı maddesiyle çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı tanımlanmıştır. Buna göre;

i. Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecek;

ii. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenecek;

iii. Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde ise bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanacak ve

iv. Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni verilmeyebilecektir.

- Yasa hükmü ve Yönetmeliğin 7'nci maddesi hükmüne göre ise kadın işçiye analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilecek olup, bu haktan aynı sürelerle üç yaşını

doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de tanınacaktır. Belirtilen bu ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır

- Analık hali ile ilgili bir diğer ücretsiz izin hususu Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 8'inci maddesinde yer almaktadır Yapılan düzenlemeye göre hekim raporu ile gebe işçinin daha hafif bir işte çalıştırılması gerekiyor ve başka iş verilmesi teknik ve makul olarak mümkün olamıyor ise işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılması gerekmektedir
- İsteği halinde işçiye, 16 (onaltı) veya çoğul gebelik halinde 18 (onsekiz) haftalık süreden sonra 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilmesi gerekmektedir. Bu takdirde kullanılan bu izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır.
- Bu durumdaki işçilere/çalışanlara sağlıklarını el verdiği başka hafif bir işin verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda Yönetmeliğin anılan hükmüne göre işçinin/çalışanın başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanabilecektir.
- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 (birbuçuk) saat süt izni verilecektir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirleyecektir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılacaktır.

ii) Çalışma Güçlüğü'nün Hafifletilmesi veya Yasaklanması

Çalışma güçlüğü'nün azaltılması bakımından ise İş Yasasının 74'üncü ve gebe ve emziren kadınlarla ilgili Yönetmeliğin 7'nci maddesi uyarınca hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile/gebe kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması ve bu halde işçinin/çalışanın ücretinden bir indirim yapılmaması gerekmektedir.

Yine Yönetmeliğin 7'nci maddesine göre değerlendirme sonuçları, gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında işveren tarafından, ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirilecektir. Eğer bu mümkün değil ise işverenden ilgili çalışmanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alması beklenecektir.

Çalışmanın yasaklanması anlamındaki düzenleme ise Yönetmeliğin 12'nci maddesinde yer almıştır. Buna göre öncelikle emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekmektedir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan ise, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmayacaktır.

Bu düzenlemeler dışında gebe veya emziren kadınların çalışma şartlarının hafifletilmesi veya çalışmalarının yasaklanması hususuna Radyasyon Güvenliği Yönetmeliğinde rastlanmaktadır. Yönetmeliğin 12'nci maddesinde yer alan düzenlemelere göre öncelikle hamileliği belirlenmiş kadın çalışanın, çalışma şartlarının yeniden düzenlenebilmesi amacıyla yönetimi haberdar etmesi gerekmektedir. Hamileliğin bildirilmesi kadın çalışanın çalışmasına engel teşkil etmeyecektir. Ancak gerekiyorsa çalışma koşulları yeniden düzenlenmelidir. Bu nedenle, doğacak çocuğun alacağı dozun mümkün olduğu kadar düşük düzeyde tutulması sağlanmalıdır. Bu hususta belirtilen Yönetmelikte yer alan ve toplum için belirlenen (radyasyon için) doz sınırlarına uyulması gerekmektedir. Emzirme dönemindeki kadın çalışanlar ise radyoaktif kontaminasyon riski taşıyan işlerde çalıştırılmayacaklardır.

iii) Çalışma Süresinin Sınırlanması

Yönetmeliğin 9'uncu maddesi uyarınca gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır.

Kural bu olmakla birlikte, çalışma hayatı içinde gebe veya emziren bir çalışanın günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılması olgusuna rastlanabilir. Bu halde ortaya iki tür sorun doğabilir. Birincisi öngörülen süreleri aşan çalışmaların, fazla çalışmanın açıkça yasaklandığı düşünülürse (İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği madde 8/c) ne olarak kabul edilmesi gerektiği hakkındadır. Diğer bir sorun ise özellikle yedi buçuk saatin altında çalışılması gereken bir işte öngörülen sürelerin günlük ölçekte aşılması ancak haftalık toplamda 45 saatin aşılmaması halinde söz konusu edilmektedir. Bu sorunlara Yargıtay'ın yaklaşımının, bu gibi işlerde günlük çalışma süresinin

özellikle günlük ölçekte sınırlandırılmasından ötürü, belirlenen günlük çalışma süresinin aşılması halinde, aşılın bu sürenin haftalık toplama bakılmaksızın fazla çalışma olarak kabul edilmesi yönünde olduğu söylenmelidir.

iv) Gece Çalışma Yasası

Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamayacaklardır. Diğer taraftan maddenin ikinci fıkrası uyarınca yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca da çalışan gece çalıştırılmaları olanaklı değildir.

Buna benzer bir düzenleme 4857 sayılı İş Yasası'nın 73 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 30/a maddesi uyarınca çıkarılmış bulunan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde bulunmaktadır. Buna göre genel itibarıyla kadın çalışanların, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır. Yine emziren kadın çalışanlarda bu sürenin, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılması gerekmektedir.

Buradan hareketle Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükmü ile Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik hükmünün arasında ilginç bir etkileşim ortaya çıkmaktadır.

Buna göre Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte gebe çalışanların doğuma kadar gece çalışmaları yasaklanmış fakat Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte çalışanların gece çalışmaya zorlanamayacakları düzenlenmiştir. Diğer taraftan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte doğumdan sonra gece çalıştırmama süresi bir yıl ve en fazla 1 yıl 6 ay ile sınırlandırılmış, fakat Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte bu süre anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğu süre boyunca uzatılmıştır. Bu husus bir çelişki yaratmakla birlikte iş hukukunda işçiyi koruma prensibi geçerli olduğundan ve her iki düzenlemenin aynı seviyede (yönetmelik) olması dikkate alınarak, gebe veya emziren çalışanların gece çalışmaları hususunda doğuma kadar olan süreçte Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, doğumdan sonraki süreçte ise Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükmünün muteber olması gerekmektedir.

v) Çalışmanın Sürekliliğinin Sağlanması

Bir kadının çocuğu olduktan sonraki süreçte emzirme dönemi de sona erdikten sonra, bir başka deyişle çocuğu 1,5-2 yaşını aştığında çocuk bakımı ile çalışma saatlerinin uzunluğu arasına sıkıştığı; bu bağlamda işini bırakarak vaktini tamamen çocuğuna hasrettiği oldukça sık yaşanan bir vakadır. Böyle bir durumda kadın çalışma hayatının dışında kalmaktadır. Bu husus aile ekonomisini de olumsuz manada etkileyebilmektedir. Ters durumda çocuk anne bakım, ilgi ve sevgisinden mahrum büyüebilmektedir. Özellikle ilköğretim çağına kadar geçen sürede anne bakım, ilgi ve sevgisinin önemi tartışma dışıdır.

Bu hususun önüne geçebilmek amacıyla İş Yasasının 13'üncü maddesinde kısmi süreli çalışmalar ile ilgili özel bir düzenlemeye yer verilerek kadının bebeklik dönemi sonundan ilköğretim çağına kadar geçen sürede gerek işinden olmaması gerekse çocuğun anne şefkatinden istifade edebilmesini sağlama amacı güdülmüştür. Yapılan düzenlemeye göre kadının çocuğun bu döneminde gelirinin önemlice bir kısmı korunmak kaydıyla kısmi süreli çalışması olanaklı kılınmıştır. Ayrıca bu konuda yukarıda da değinilen Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelikte çıkarılmıştır.

Anılan Yasa maddesindeki düzenlemeye göre Yasanın 74'üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması olanaklıdır. Ancak ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması olanaklı değildir. Yine üç yaşını

doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenlerin de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanması mümkündür. Böyle bir talep halinde, bu talebin işverence karşılanması gerekmektedir. Ayrıca bu yöndeki talep geçerli bir fesih sebebi de sayılamayacaktır. Yine bu düzenlemeler çerçevesinde kısmi süreli çalışmaya başlayan işçinin aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak koşuluyla tam zamanlı çalışmaya dönmesi de mümkündür. Bu durumda işçinin işverene bu isteğini en az bir ay önceden yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Böyle bir durumda bu işçinin yerine işe alınmış olan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.

Belirtilen Yönetmelikte öncelikle analık izin hakkı, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı ve altı aya kadar ücretsiz izin hakkıyla ilgili Yasal düzenlemeler tekrar edilmiş ve Üçüncü Bölüm altındaki düzenlemeler analık izni ve takip eden ücretsiz izin sonrası kısmi süreli çalışmalara ayrılmıştır.

Yönetmeliğin 8'inci maddesi uyarınca işçinin analık izni, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin veya altı aya kadar ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesi olanaklıdır. İşçiye seçimlik bir hak tanındığı görülmektedir. Buna göre işçi Yasanın genel olarak 74'üncü maddesinde düzenlenen ve birbirini takip eden bu izinlerin herhangi birinin bitiminden sonra yahut hepsinin sona ermesinden sonra bu haktan istifade edebilecektir. Hatta maddenin ikinci fıkrası uyarınca bu talebin altı aya kadar ücretsiz izin süresinin kesilerek de yapılabilmesi mümkündür. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmamaktadır.

Kısmi süreli çalışma talebinin ne şekilde ve ne zaman iletileceği de üçüncü fıkrada düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre talep, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilecektir. Buradaki süre ve yazılı şekil şartının bir geçerlik koşulu olarak anlaşılmasında fayda bulunmaktadır. Buna göre en az bir ay önceden ve yazılı yapılmayan taleplerin işverence uygulanmaya alınması beklenemeyecektir.

Kısmi çalışma talebinin unsurlarını ise Yönetmeliğin 9'uncü maddesi konu edinmiştir. Birinci fıkraya göre işçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günleri yer alması zorunludur. Yine bu talebe işçinin, eşinin çalıştığına dair belgeyi de eklemesi gerekmektedir. İşçinin kısmi süreli çalışma talep dilekçesi, işveren tarafından işçinin özlük dosyasında saklanacaktır.

Kısmi süreli çalışma talebinin şartları ise 10'uncü maddede düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre genel olarak Yasa hükmüyle koşut olarak ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacaktır. Ancak bu genel düzenlemeye bir takım istisnalar getirilerek,

- Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,
- Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hâllerinde bu şartın aranmayacağı hükme bağlanmıştır.

Ayrıca bu şartların, sadece başvuru sırasında aranacağı, bu şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hakkın devam edeceği öngörülmüştür.

Yönetmeliğin 11'inci maddesi uyarınca usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebinin bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanması gerekmekte olup, işverence işçiye bu talebin karşılandığı yazılı olarak bildirilecektir.

İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanacaktır.

Ayrıca özel olarak düzenlendiği üzere işçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılamayacaktır.

Yönetmeliğin 12'nci maddesinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işlerde sınırlamaya gidilmiştir. Buna göre kısmi süreli çalışma;

- Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde (Bu kapsamda Yönetmeliğin 13'üncü maddesi uyarınca sağlık hizmetinden sayılan işler; tabipler ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, hemşire, ebe ve optisyenler ile 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun ek 13 üncü maddesinde tanımlanan diğer meslek mensupları tarafından yerine getirilen işleri ifade etmektedir),
- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde; bunların dışında kalan işlerde ise işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilecektir. Bu konuda ayrıca Yönetmeliğin 13'üncü maddesinin verdiği yetkiyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işlerin anılan düzenlemeye bağlı olmaksızın taraflarca belirlenebilmesi de olanaklı hale getirilmiştir. Ancak bu düzenlemeden hareketle tarafların bu hakkın tamamen ortadan kalkması sonucunu doğuracak şekilde bir kapsam belirlemelerinin olanaklı olduğu düşünülmemelidir. Zira bu içerikte yapılacak bir düzenleme genel olarak İş Yasasının 13'üncü maddesine aykırılık taşıyacaktır.

Tam süreli çalışma geçiş hususu Yönetmeliğin 14'üncü maddesinde yer almaktadır. Buna göre genel olarak kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilmektedir. Böyle bir durumda işçinin, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirmesi gerekmektedir ve kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam süreli çalışmaya başlaması hâlinde yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşecektir. Bu durumda kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesinin belirli ve kısmi süreli olacağı anlaşılmaktadır.

Yönetmeliğin 15'inci maddesinde yer alan düzenlemeye göre kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenecek olup, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir.

Konut Kapıcılarının Çalıştırılması

İş Yasasının 110'uncu maddesiyle konut kapıcılarının çalışma şartları ile ilgili olarak bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüş, anılan yönetmelik, Konut Kapıcıları Yönetmeliği adıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik hükümlerine göre konut kapıcısı, anataşınmazın bakımı, korunması, küçük çaptaki onarımı, ortak yerlerin ve döşemelerin bakımı, temizliği, bağımsız bölümlerde oturanların çarşı işlerinin görülmesi, güvenliklerinin sağlanması, kaloriferin yakılması ve bahçenin düzenlenmesi ve bakımı ve benzeri hizmetleri gören kişiyi; işveren, konutun sahibi veya ortaklarını (kamu kurumlarına ait lojmanlarda işveren ana taşınmazın sahibi ilgili kamu kurumudur) ve yönetici de işveren vekili olarak hareket eden kişiyi tanımlamaktadır.

Yönetmeliğin 4'üncü maddesinde yöneticinin görev, yetki ve sorumlulukları, konut yöneticisinin İş Yasası ve yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında ve yargı uyuşmazlıklarında işveren temsilcisi olduğu vurgulanarak, aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- İşverence kendisine yazılı yetki verilmesi koşulu ile iş ve toplu iş sözleşmesi yapmak, değiştirmek ve feshetmek (Bu konuda açık yetki verilmediği bir durumda dahi, işveren olan konut malikleri kapıcılık hizmetinden istifade ediyorsa kapıcı ile yöneticinin yapmış olduğu iş sözleşmesine onay veriyorlar anlamı doğmaktadır.),

- Merkezi ısıtmalı kaloriferli konutlarda kapıcı için ateşçi belgesinin varlığını araştırmak, belgesi olanı işe almak,
- Kapıcının işe girişinde, sağlık raporunu istemek, uygun olanı işe başlatmak ve yılda bir sağlık kontrolünü yaptırmak,
- Kapıcının İş Kanunu ve sözleşmesinden doğan ücret ve tazminat haklarını zamanında ve usulüne uygun olarak ödemek, sigorta primlerini zamanında yatırmak,
- Konut tesisatının kullanma biçimiyle ilgili teknik bilgiyi yazılı olarak kapıcıya vermek ve özelliklerine uygun olarak bakımının yapılmasını sağlamak,
- Kapıcı için ayrılan konutun sağlık ve yaşama koşullarına uygunluğunu sağlamak,
- Kapıcının çalışma koşulları ile görevlerini belirten bir belgeyi konut sakinlerinin bilgisine sunmak ve bu belgeyi ilgililerin görebileceği konutun girişinde bir yere asmak,
- Kapıcı konutunun tahliyesi gerektiğinde, 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu gereğince, idari makamlara başvurmak.

Konut kapıcısının görev ve sorumlulukları ise aşağıdaki gibidir:

- Yöneticici talimatı doğrultusunda kaloriferi zamanında yakmak, ısıyı ayarlamak ve söndürmek (Bu konuda konut kapıcısı bu işleri yapmaya ehil olduğunu gösteren ‘kalorifer ateşleyicisi’ sertifikası almak zorundadır. Bu sertifika zaman zaman ilgili meslek odalarının veya halk eğitim merkezlerinin açtığı kurslara devam edilerek alınmaktadır.)
- Hidrofor ve benzeri araçları çalıştırmak.
- Anataşınmazın ortak yerlerini ve tesislerini temiz bulundurmak, demirbaşlarını, araç ve gereçlerini, düzenli, bakımlı ve işler şekilde tutmak.
- Kendisine ayrılan konutu başka amaçlarla kullanmamak, korumak, kendisi veya ailesi üyelerinin vereceği zararları ve hasarları karşılamak.
- Yöneticinin talimatları çerçevesinde konutun güvenliğini sağlayıcı önlemleri almak.
- Belirlenen saatlerde servis hizmetlerini görmek, çöpleri toplamak, bahçe düzenlemesi ve bakımını yapmak.
- Verilen eğitimlere uygun davranmak ve koruyucu malzemeyi kullanmak.
- İş veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen diğer görevleri yapmak

Öngörülen görevler değerlendirildiğinde, konut kapıcısının güvenlik, bahçe bakımı, kalorifer yakılması, temizlik gibi çeşitli alanlarda çalışmasının öngörüldüğü görülmektedir. Buradan hareketle Borçlar Yasası'nın da 400'üncü maddesi uyarınca, konut kapıcısının kendisine yüklenen görevleri yerine getirirken verebileceği veya verilmesine engel olamayacağı zararların tazmini, görevin gereği gibi yerine getirilememesi ve benzer durumlarda konut kapıcısının tecrübe, eğitim, mesleki yeterlilik gibi özelliklerinin değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmalıdır. Buna göre eğer bu görevler için yönetici veya işveren gerekli mesleki vasıfları taşımayan bir konut kapıcısını çalıştırmış yahut işini sürdürürken gerekli eğitimleri aldırılmamış ise, yönetici veya işverenin de sorumluluğu doğacaktır.

Yönetmeliğin 6'ncı maddesiyle konut kapıcısı ile yapılacak iş sözleşmesinde; sözleşmenin türü ve biçimi ile işveren ve işyeri adı ve adresinin, kapıcının kimliğinin, işe başlama tarihinin, yapacağı işlerin, alacağı ücret ve ücret eklerinin, ücret ödeme şekli ve zamanının, çalışma süresi ve ara dinlenmesinin, varsa özel hükümlerin, düzenleme tarihi ve tarafların imzasının bulunması koşulu aranmıştır. 10'uncu madde hükmüyle de Ulusal Bayram ve genel tatillerde kapıcının çalışıp çalışmayacağına sözleşmede yazılı olması gerektiği vurgulanmıştır.

Konut kapıcısının çalışma ve dinlenme saatlerinin düzenlenmesinde (eğer kapıcı kendisine verilen bir konutta ikamet ediyorsa günlük çalışma süresi en çok dörde bölünebilecektir), ücretin ödenmesinde, hafta tatili, genel tatil, yıllık izin hususlarında İş Yasası hükümlerine göre hareket edileceği Yönetmeliğin 7, 8, 9, 10 ve 11'inci madde hükümleri gereğidir. Yönetmelikte bir de geçici kapıcı kavramı tanımlanmıştır. Buna göre Yönetmeliğin 12'nci maddesine göre, kapıcının yıllık izin, hastalık izni veya tatil günü gibi nedenlerle görevinden ayrıldığı zamanlarda yerine geçici kapıcı

çalıştırılması mümkündür. Geçici kapıcıya asgari ücretin altında ücret ödenemeyecektir. Bunun dışında geçici kapıcı çalıştırılmasında İş Yasası'nın 10'uncu maddesinde açıklanan sürekli iş süresiz iş kavramları da dikkate alınmalıdır. Niteliği gereği 30 günden fazla süren bir iş olan kapıcılık, Yönetmeliğin bu düzenlemesiyle geçici kapıcılık adı altında 30 günden az sürüyorsa, süreye bağlı geçici bir iş niteliğine indirgenmiştir. Dolayısıyla geçici kapıcının önceden belirlenmiş bir süreyle, işinin 30 günden az sürmesi halinde kendisi hakkında yukarıda değinilen şekliyle İş Yasasının bir kısım hükmü uygulanmayacaktır. Konut kapıcısına konut verilmesi ve daha sonra ortaya çıkan ve uygulamada sıkça karşılaşılan bir sorun Yönetmeliğin 13'üncü maddesiyle giderilmeye çalışılmıştır. Buna göre, konut kapıcısına, görevi nedeniyle konut verilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Eğer konut verilmiş ise bu konutun 3194 sayılı İmar Yasası ve Belediye İmar Yönetmelikleri ile öngörülen asgari şartları taşıması gerekmektedir. Yine görevi nedeniyle konut verildiği durumlarda bu konut için, iş sözleşmesinin devamı süresince, kira istenemeyecek, kapıcının su, elektrik, ısınma, sıcak su giderlerine kısmen ya da tamamen katılıp katılmayacağı sözleşme ile belirlenecektir. (Kapıcının bu gibi giderlerinin karşılanması durumunda bu giderlerin yıllık toplamalarının oniki aya bölünerek kapıcının ihbar ve kıdem tazminatı hesaplamalarında dikkate alınması gerekmektedir.). Buna göre mutlak anlamda kapıcının bu gibi giderlerinin işveren tarafında karşılanacağı öngörülmemiştir. Kapıcı konutunun boşaltılmasında 634 sayılı Kat Mülkiyeti Yasası'nın Ek 2'nci maddesi hükümleri uygulanacak, bu konuda toplu iş sözleşmesinden ve iş sözleşmesinden doğan haklar saklı kalacaktır. Bir başka deyişle sözleşme ile konutun boşaltılmasına dair bir takım düzenlemeler getirilmiş ise bunlara da itibar edilecektir. 634 sayılı Kat Mülkiyeti Yasası'nın Ek 2'nci maddesine göre, kat malikleri kurulunca veya yetki verilen yönetici tarafından sözleşmeleri herhangi bir nedenle feshedilen veya sona eren kapıcılar (kalfifercisi, bahçıvan ve bekçiler ile dışarıdan atanan yöneticiler de bu hükme dahildir), bu görevleri ile ilgili olarak kendilerine yer tesis edilmiş ise, bu yerleri onbeş gün içinde boşaltmak zorundadırlar. Eğer bu süre içinde boşaltılmaz ise yöneticinin veya kat maliklerinden herhangi birinin başvurusu üzerine başkaca tebligata gerek kalmadan mahalli mülkü amirin kararı ile bir hafta içinde zabıta boşalttırılacaktır. Yine Yasa hükmüne göre, idare ve yargı organlarına başvuru, bu kararların uygulanmasını durdurmaz.

Ekleri için tıklayınız

Kapıcının Çalışma Koşulları ve Görevleri ile İlgili İlan Örneği

Anataşınmazımızda aşağıda kimlik bilgileri ile görevleri ve çalışma koşulları belirtilen kapıcı ile iş sözleşmesi yapılmıştır.

Tarih	Yönetici
Kapıcının;	
Adı Soyadı :	
Baba Adı :	
Doğum Yeri Yılı :	
Adresi :	
Telefon No. :	
Çalışma Koşulları;	
İş Sözleşmesi Tarihi :	
Çalışma Saatleri :	
Dinlenme Saatleri :	
Hafta Tatili :	
Genel Tatil Çalışmaları :	
Ücreti :	

Görevleri :

Çalışma Koşulları ve Görevleri ile İlgili Konut Sakinlerine Bilgi Verilmesi Örneği

Sayın

.....

Anataşınmazımızda aşağıda kimlik bilgileri ile görevleri ve çalışma koşulları belirtilen kapıcı ile iş sözleşmesi yapılmıştır. Tarih

Yönetici

Kapıcının;
Adı Soyadı :
Baba Adı :
Doğum Yeri Yılı :
Adresi :
Telefon No. :

Çalışma Koşulları;
İş Sözleşmesi Tarihi :
Çalışma Saatleri :
Dinlenme Saatleri :
Hafta Tatili :
Genel Tatil Çalışmaları :
Ücreti :
Görevleri :

Konut Kapıcısına Konut Tesisatının Kullanma Biçimiyle İlgili Teknik Bilgi Verilmesine Dair Örnek

Sayın

Konut Kapıcısı

Görev yapmakta olduğunuz anataşınmazın tesisatı ile ilgili teknik bilgi aşağıda açıklanmıştır.
Gereğini rica ederim.

Yönetici

Gerekli Bilgiler

Bir örneğini elden aldım
Konut kapıcısı
Adı Soyadı, imza, tarih

Mevsimlik İşler

Ülkemizde genel itibariyle hava koşullarına bağlı olarak çoklukla turizm, inşaat ve tarım sektörlerinde mevsimlik çalışmalara rastlanmaktadır. İşçilerin tüm yıl boyunca çalışılmayan bu tür işlerde veya işyerlerinde istihdam edilmesi de doğal olarak özel bir takım düzenlemeleri beraberinde getirmektedir. Bu düzenlemelerin önemlice bir kısmı uygulamadan kaynaklanmakta; iş mevzuatı içinde ise daha az düzenleme bulunmaktadır.

Mevsimlik çalışanlar için ilk önemli konu iş sözleşmesinin bu şartlara göre oluşturulması gereğidir. Buna göre yapılacak işin mevsimlik olduğu veya işyerinin mevsimlik çalıştığı ve hangi mevsimde çalışmanın tatil edileceği hususlarının iş sözleşmesinde açıkça tarif edilmesi gerekmektedir. Bu konuda sıkça yapılan bir hata bu tür çalışma koşullarının bulunduğu iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi gibi algılanmasıdır. Bir iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmaması, sözleşmenin belirtilen tarihte yahut iş gereği işin sonunda sona erip ermemesi ile ilgilidir. Oysa mevsimlik işlerde mevsim sonu itibariyle iş bitmemekte, gelecek mevsim devam edeceği anlaşılmaktadır. Bu nedenle mevsim sonunda veya başında yahut mevsim içinde çalışmalar devam ederken iş sözleşmesinin sona ermesi aynen belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona ermesi gibi sonuçlarını doğuracak; belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi gibi işlem tesis edilmeyecektir.

Diğer önemli bir konu mevsim sonunda çalışmalar tatil edildiğinde özellikle işçi taraflı olarak, işlemin bir fesih bildirimini kabul edilmesidir. Bu yanlış anlamayı ortadan kaldırmanın en uygun yolu, yukarıda da belirtildiği şekilde çalışmanın türü ve zamanının iş sözleşmesinde açıkça tarif edilmesi ve mevsim sonunda işlemi açıklayan türden bir belgenin işçiye verilmesidir. Bu konu ile bağlantılı olarak ortaya çıkan diğer bir sorun da mevsim başında işçinin işe çağırılması yöntemidir. Burada dikkat edilmesi gereken konu işbaşı çağırısının yapıldığının ispat edilmesidir. Bu nedenle çağırının ispat edilebilir her türlü araçla yapılması mümkündür. Buna göre işçinin adresine yazılı bildirim yollanması, uygun araçlarla (özellikle yazılı ve sözlü medya yoluyla) ilan edilmesi veya iş sözleşmesinin askıya alınma işleminde bu tarihin belirtilmesi kullanılacak yöntemler olarak göze çarpmaktadır. Ancak bu konuda da iş sözleşmelerine açık hükümler konularak çağırının ne şekilde yapılacağına öngörülmesi sonradan oluşabilecek yanlış anlamaları önleyecek ve ispat koşulunun yerine getirilmesini sağlayabilecektir.

Bu konuda değinilmesi gereken bir husus da mevsimlik işlerde çalışanların yıllık izin hakkından faydalanıp faydalanamayacaklarıdır. 4857 sayılı İş Yasası'nın 53'üncü maddesine göre niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik işlerde çalışanların yıllık ücretli izin hakkı bulunmamaktadır.

Ekleri için tıklayınız

Mevsimlik İşlerde İş Sözleşmesinin Askıya Alınmasına Dair Örnek

Konu: İş sözleşmesinin askıya alınması/...../.....

Sayın,

Mevsimlik olarak işini/faaliyetini sürdürmekte olan işyerimizde tarihi itibariyle çalışmalara gelecek mevsim dönemine kadar ara verileceğinden iş sözleşmeniz gelecek mevsim başına kadar askıya alınmıştır.

Gelecek mevsim başında işe(iş sözleşmeniz yazılı şekilde/ yoluyla çağırılacaksınız). Bu nedenle gelişmeleri takip etmenizi şimdiden ihtaren bildiririz.

İş bu belge bir fesih bildirimidir değil.

Bilgilerinize rica ederim/ederiz.

Yetkili İmzalar/Tarih

Bir örneğini elden aldım/okudum, bilgilendim.

İşçi adı soyadı/Tarih/İmza

Mevsimlik İşlerde İşçinin İşe Çağırılmasına Dair Örnek

Konu: İşe davet/...../.....

Sayın,

Adres,

Mevsimlik olarak işini/faaliyetini sürdürmekte olan işyerimizde tarihi itibariyle mevsim sonu itibariyle ara verilen çalışmalara tarihinde mevsim başı olması nedeniyle yeniden başlanacaktır. Bu nedenle tarihinde iş başı yapmanızı, belirtilen tarihte

iş başı yapamayacak iseniz nedenini ve bu nedeni belgeleyen evrakınızı işverenliğimize sunmanızı yahut iş başı yapmayacak iseniz bu durumu geçerli yollarla işverenliğimize bildirmenizi, aksi halde iş başı yapmamış kabul edilip, ona göre hakkınızda işlem yürütüleceğini bildiririz.

Bilgilerinize rica ederim/ederiz.

Yetkili İmzalar/Tarih

Ağır Vasıta Sürücülerinin Çalıştırılması

4857 sayılı İş Yasası'nın 76'ncı maddesine dayanılarak çıkarılan Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen İş Süreleri Yönetmeliğinin 6'ncı maddesinde profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresinin 9 saati aşamayacağı hükme bağlanmış; bu konuda başkaca özel bir düzenlemeye gidilmemiştir. 2918 sayılı Karayolları Trafik Yasası'nın 49'uncu maddesinde ise ticari amaçla yük ve yolcu taşıyan motorlu taşıt sürücülerinin taşıt kullanma sürelerine aykırı olarak taşıt kullanması ve bunlara taşıt kullandırılması yasaklanmış, buna ilişkin esas ve usullerin bir yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür. Karayolları Trafik Yönetmeliği'nin 98'inci maddesinde ise ağır vasıta sürücülerinin çalışma ve dinlenme saatleri ile hafta tatili ve bunlara benzer konularda ayrıntılı ve özel düzenlemelere gidilmiştir. Yine Karayolları Taşıma Yönetmeliğinde ağır vasıta sürücülerini için öngörülen bir takım farklı düzenlemeler mevcuttur.

Öncelikle Karayolları Taşıma Yönetmeliğine değinmek gerekmektedir. Karayolları Taşıma Yönetmeliğinin 34'üncü maddesine göre işverenler ki, yönetmeliğin tanımlamasıyla yetki belgesi sahipleri, faaliyetleri süresince hizmetlerini yürütebilecek niteliklere sahip ve yeterli sayıda personel bulundurmakla yükümlüdürler. Yine aynı hüküm uyarınca aksi durumda doğabilecek tüm zarardan sorumlu olacaklardır.

Yönetmeliğin 35'inci maddesi gereği taşıma işlerinde çalışacakların iş sözleşmesine tabi olması gerekmektedir. İş sözleşmesi olmadan personel istihdam edilemeyecektir. İşverenler-yetki belgesi sahipleri-çalışanların ücretlerini, sosyal güvenlik ve özlük haklarını zamanında ve tam olarak vermek zorunda olup, istihdam edilenler ise üstlendikleri hizmetle ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlüdürler ve işyeri ve iş güvenliğini tehlikeye düşürecek fiil ve eylemlerde bulunamayacaklardır.

Bundan başka Yönetmeliğin 36'ncı maddesiyle bu işlerde çalışacak olan şoförlere bir yaş sınırlaması getirilerek; yolcu taşımacılığında çalışacak büyük otobüs şoförlerinin 26 yaşından gün almış ve Yönetmelik kapsamında çalışacak tüm işçilerin (şoförlerin) 63 yaşından gün almamış olması şart koşulmuştur. Ayrıca aynı düzenlemeyle çalışacak olan işçilerin (şoförlerin) çalışacakları vasıtanın gerektirdiği ehliyete sahip olmaları zorunluluğu da aranmıştır. Bu durumda Karayolları Trafik Yönetmeliğinin 76'ncı maddesi uygulama alanı bulmaktadır. Anılan maddede C, D ve E sınıfı ehliyet alabilmek için 22 yaş sınırı getirilmiştir. Buna göre büyük otobüs dışında C, D veya E sınıfı ehliyetin gerektirdiği vasıtalarda çalışacak olanlar için en az çalışma yaşı 22 olarak ortaya çıkmaktadır. Bu düzenlemeler uyarınca adı geçen Yönetmelik hükümlerinde açıklanan diğer tüm belge ve kayıtlar tam olarak sağlansa da yaş şartını taşımayan kimselerin taşıma işlerinde ağır vasıta şoförü olarak çalıştırılabilmeleri mümkün değildir.

Bundan başka Karayolları Taşıma Yönetmeliğinin 36'ncı maddesi uyarınca çalışacak olan şoförlerin bir takım belgeleri sağlamaları gerekmektedir. Buna göre öncelikle taşıtın niteliğine uygun sürücü belgesinin, ilgili mevzuatın öngördüğü mesleki yeterlilik belgesinin ve tehlikeli madde taşıyan taşıtları kullananların ilgili mevzuatın öngördüğü eğitimi aldığını gösteren belgenin temin edilmesi gerekmektedir. Yine aynı maddede, çalışacak olan şoförlerin, şoförlük mesleği bakımından bedeni ve psikoteknik açıdan sağlıklı olduklarını gösteren bir sağlık raporunu yetkili sağlık kuruluşundan her beş yılda bir almaları ve uyuşturucu, silah, insan ve gümrük kaçakçılığı ile terör suçlarından dolayı hürriyeti bağlayıcı ceza almamaları da diğer zorunluluklar olarak kabul edilmiştir.

Karayolları Trafik Yönetmeliğinde öncelikle yük ve yolcu taşımacılığında ağır vasıta tanımı yapılarak azami ağırlığı 3,5 tonu geçen araçların sürücülerini ile taşıma kapasitesi sürücü dahil 9 kişiyi geçen araçların sürücülerinin Yönetmeliğin hükmüne tabi olacağı vurgulanmış; bu sürücülerin 24 saatlik herhangi bir süre içinde; toplam olarak 9 saatten ve devamlı olarak 4,5 saatten fazla araç sürmeleri yasaklanmıştır. Dikkat edileceği üzere 24 saat kavramı gün itibariyle 24 saat kavramı ile ilişkilendirilmemiştir. O halde 24 saat kavramının gün olarak değil sürücünün işi bıraktığı saati takip eden 24 saat olarak algılanması gerekmektedir. Ancak bu Yönetmelikle uzun yol sürücülerine veya

ağır vasıta sürücülerine günlük 9 saate kadar çalışmaya olanak tanınması bu sürücülere 6 günlük süre içinde toplam 54 saatlik bir çalışmaya da olanak tanındığı şeklinde algılanmamalıdır. Zira İş Yasasının amir hükmü Yönetmelik hükmünün üstünde olacağından ve Karayolları Trafik Yasası da bu konuda bir düzenleme içermediğinden dolayı haftalık çalışma süreleri toplamı ile ilgili 45 saatlik sınırın dikkate alınması gerekmektedir. Buna göre bir ağır vasıta sürücüsünün 6 günde her gün bu Yönetmelik hükümlerine uygun olarak 9'ar saat çalıştırılması durumunda 54 saati bulan çalışmasının 9 saatinin fazla çalışma olarak kabul edilmesi ve buna göre değerlendirilmesi lazım gelecektir. Bu çalışma düzeni süreklilik arz ettiğinde ise çalışma sürelerine muhalefet edildiği sonucu ortaya çıkacaktır.

Ancak denkleştirme yöntemiyle geçici bir süre için yahut cumartesi günü çalışmaların tatil edilmesiyle sürekli olarak günlük çalışma sürelerini fiilen 9 saate çıkarmak mümkün gözükmemektedir.

Yine Yönetmelikte bu tür sürücülerin hafta tatili kullanma esaslarına da yer verilerek İş Yasasına benzer bir şekilde 6 günlük araç kullanma süresinden sonra, sürücülere 1 günlük hafta tatili verilmesi şart koşulmuştur. İş Yasasından farklı olarak ise düzenli sefer yapılmayıp da uluslararası yolcu taşımacılığı söz konusu olduğunda, sürücülerin 12 gün çalışıp, 2 gün hafta tatili kullanmalarına olanak tanınmış, bu süre içinde ise toplam çalışma süresi iki hafta için 90 saat olarak sınırlandırılmıştır. Dikkat edileceği üzere burada esneklik sadece yolcu taşımacılığı için söz konusu edilmiş; yük taşımacılığı için bu şekil bir esnekliğe gidilmemiştir. Ancak bu konuda da yine İş Yasasının amir hükümleri devreye gireceğinden ve bu düzenlemelerde de iki hafta çalışıp iki gün hafta tatili kullanabilme şeklinde bir esneklik bulunmadığından, özel bir düzenlemede olsa söz konusu Yönetmelik hükmünün amir hüküm olan İş Yasasının 46'ncı maddesine aykırılık taşıdığı görülmektedir.

İşçilik haklarından ziyade karayollarında sürüş, yaya ve taşıt güvenliği ile ilgili olan Karayolları Trafik Yönetmeliği esas itibarıyla bu tür sürücülerin dinlenme saatleri ve olanakları ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler içermektedir. Buna göre;

- Esas olarak Yönetmelik hükmünü ilgilendiren sürücülerin 4,5 saatlik araç kullanma süresi sonunda, istirahata çekilmeme durumunda; bir başka deyişle yerini başka bir sürücüye bırakmaması durumunda, 45 dakika mola (ara dinlenmesi) kullanmaları zorunlu olmakla birlikte, molaların 45 saatlik araç kullanma süresi içinde 15 dakikalık molalar şeklinde kullanılabilmesine de olanak tanınmıştır.
- Molalar süresinde sürücülerin başka işle meşgul olmaları yasaklanmıştır. Molaların günlük dinlenme süresinden sayılmayacağı ve hareket halindeki bir araçta, feribotta veya trendeki bekleme sürelerinin ve araç kullanılmadan geçen sürenin başka bir iş olarak kabul edilmeyeceği özellikle vurgulanmıştır.

Ara dinlenmesi kavramı dışında Yönetmelikte dinlenme kavramına da yer verilmiş, esas itibarıyla sürücünün gün içinde araç kullanmadan geçirdiği süre olarak kabul edilebilecek dinlenme sürelerine ilişkin Yönetmelikte özel düzenlemelere gidilmiştir. Buna göre;

- Sürücülerin her 24 saat içinde kesintisiz 11 saat dinlendirilmeleri gerekmele birlikte, bu sürenin biri en az 8 saat kesintisiz olmak üzere iki veya üç ayrı süre halinde de kullanılabilmesi mümkün kılınmıştır. Aracın en az iki sürücü ile kullanılması durumunda ise her 30 saatlik sürede her bir sürücü en az 8 saat kesintisiz dinlendirilecektir.
- İkinci halin uygulanması halinde günlük dinlenme süresine 1 saat daha eklenerek, bu sürenin 12 saate çıkarılması gerekmektedir.
- 11 saatlik kesintisiz günlük dinlenme süresinin haftada 3 defadan fazla olmamak üzere en az 9 saate indirilmesi olanaklıdır.
- Günlük dinlenme süresinin, yataklı ve yapılaşlarında özel dinlenme yeri olan araçlar ile sürücünün rahat uyuyabileceği şekilde bölümleri bulunan araçlarda garajda veya yerleşim yerleri dışındaki karayollarında platform dışında park edip gerekli tedbirler alınarak geçirilmesi de mümkündür.
- Eğer araçlar feribot veya trenle taşınıyor ise günlük dinlenme süresi bir kez ile sınırlı olarak kesintiye uğrayabilir. Ancak dinlenme süresinin iki bölümü arasındaki sürenin oldukça sınırlı olması gerekmekte ve gümrük işlemleri de dahil gemiye, feribota binmeden veya indikten sonra 1 saati aşması yasak olup, bu şekilde kesintiye uğrayan dinlenme süresinin 2 saat uzatılması gerekmektedir.

Yönetmelik hükmü, sürücülerin çalışma koşulları dışında tutulması gereken kayıt ve belgeler anlamında da özel bir düzenleme olarak takograf uygulamasını düzenlemiştir. Öz olarak bir sürücünün kaç saat süre ile ve kaç kilometre hızla araç kullandığını gösteren takograf uygulaması bir yandan karayolları trafik güvenliği bir yandan da araç sürücüsünün kaç saat süre ile çalıştığını gösterir önemli bir delildir. Yönetmelikte bununla ilgili olarak;

- Araç işletenlerin (işverenlerin) otobüs, kamyon ve çekici araçlarında bu cihazı bulundurmaları ve çalışır durumda olmasını sağlamaları,
- Cihaz kayıtlarını kayıt tarihinden itibaren 1 ay süreyle araçlarda, 5 yıl süreyle işyerlerinde, işyeri yoksa araçlarında saklamaları şart koşulmuştur.

Yine Yönetmelik hükmüyle araç işletenlerin (işverenlerin) taşıtların cins ve plakalarının, sürücülerin kimlik bilgilerinin, işe çıkış yer, gün ve saat ile gidilecek yerin kaydedildiği bir defter veya liste düzenlemeleri gerekmektedir.

Yönetmelik hükmüyle işverenlere izleme ve eğitim görevi de verilerek sürücülerin çalışma sürelerini ve bu süreler içinde kural dışı hareketlerini izlemeleri, kuralların ihlal edilmesi halinde ise bu sürücülerini eğitmeleri ve önleyici tedbir almaları bir işveren yükümlülüğü olarak tanımlanmıştır. Yönetmelikte geçen bir diğer işveren yükümlülüğü de bulundurma yükümlülüğü olarak özetlenebilir. Bu düzenlemeye göre araç işletenlerin (işverenlerin) sürücülerin çalışma ve dinlenme saatleri ile araçların gideceği yer ve güzergahları dikkate alarak, taşıtın uğrayacağı il, ilçe veya duraklarda yedek sürücülerini hazır bulundurmaları gerekmektedir.

Aday Çıracak ve Çıracıklar

3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasası'nın 3'üncü maddesine göre, aday çıracak; çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğin ön bilgileri verilen kişiyi, çırak ise; çıraklık sözleşmesi esaslarına göre, bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişiyi ifade etmektedir. Yasanın aday çırak olabilmek için aradığı koşul, 9'uncu maddeye göre, ilköğretim okulu bitirmiş olmaktır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasası'nın 10'uncu maddesine göre ise çırak olabilmek için; en az ortaokul veya imam hatip ortaokulu mezunu olmak ve bünyesi ve sağlık durumunun gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak şartlarına sahip olmak gerekmektedir.

Ayrıca yine aynı madde hükmüne göre ondokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabileceklerdir. Ağır, tehlikeli veya özellik arz eden mesleklere alınacak çırakların öğrenim ve yaş durumu ilgili kuruluşların görüşü alınarak Bakanlıkça (Milli Eğitim Bakanlığı) belirlenecektir.

13'üncü madde uyarınca, Yasa kapsamına giren il ve mesleklerde faaliyet gösteren işyerlerinde Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenecek il ve mesleklerde ondokuz yaşından gün almamış olan kişilerin çıraklık sözleşmesi yapılmadan çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak, yine madde hükmüne göre meslek ve teknik eğitim okul ve kurumlarının örgün eğitim programların mezun olanlar ve kalfalar hakkında bu zorunluluk uygulanmayacaktır. Bu düzenleme ve İş Yasası'ndaki çocuk işçiler hakkındaki yaş ve sair hususlar ile ilgili düzenlemeler karşılaştırıldığında, bir il ve mesleğin 3308 sayılı Yasa kapsamında bulunmasıyla birlikte o il ve meslekte çocuk işçiliğinin yasaklanmış olduğu görülmektedir.

İşyeri sahibinin aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi yahut reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapması gerekmektedir. Çıraklık sözleşmesi çırağın sözleşme süresi içinde reşit olması halinde, çırağın rızasıyla, işyeri sahibinin değişmesi halinde yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa ve rızasıyla devam edecektir. Aynı mesleği sürdürmüyorsa sözleşme feshedilecektir. Fesih halinde çırağın önceki çalışmaları geçerli olacaktır. Ayrıca yeni yapılacak çıraklık sözleşmesi ile çıraklık statüsü devam ettirilerek çıraklık süresi ve eğitimi tamamlanacaktır.

Yasanın 11'inci maddesine göre, aday çırak ve çırak öğrenci statüsünde kabul edilmiştir. Bu nedenle öğrencilik haklarından yararlanacaklardır. Ayrıca işyerinde işçi sayısına dahil

edilmeyeceklerdir. Yine 13'üncü madde hükmüne göre Yasa kapsamında olan bir işyerinde mesleki eğitim gören çırak hakkında 6098 sayılı Borçlar Yasası'nın ilgili hükümleri ile çırak 18 yaşını doldurmuş olmakla birlikte çıraklık statüsü devam ettiği sürece, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili hükümler hariç olmak üzere, İş Yasası hükümleri uygulanmayacaktır.

Yasanın 14 üncü maddesi uyarınca çıraklığa bir deneme süresi ile başlanacaktır. Bu dönem mesleğin özelliğine göre bir aydan az, üç aydan fazla olamayacaktır. Bu süre Bakanlıkça tespit edilecektir. Deneme döneminden sonra taraflar 10 gün içinde ilgili Mesleki Eğitim Merkezi müdürlüğüne başvurmadığı takdirde çıraklık sözleşmesi kesinleşecek ve bu dönem çıraklık süresinden sayılacaktır. Deneme döneminde de ücret ödenecek olup, aday çıraklıktan çıraklığa geçenler deneme dönemini yapmış sayılacaklardır. Bir başka deyişle ayrıca bir deneme süresi öngörülemeyecektir.

Çırakların işyerlerinde mesleki eğitim gördükleri sürece aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir:

- Çırak almak için işyerinde usta öğretici bulundurulması şarttır.
- Çırağa, haftada 8 saatten az olmamak şartıyla verilecek genel ve mesleki eğitim için ücretli izin verilmeli ve bu hafta tatilinden sayılmamalı; ücretli hafta tatili ayrıca kullanılmalıdır.
- Çırağa, hafta tatili ve Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışması halinde İş Yasası'ndaki esaslara göre ücret ödenmelidir.
- Fazla çalışma konusu ile ilgili olarak ise, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği gibi düzenlemelerde yer alan amir hükümler uyarınca aday çırak ve çırak statüsünde bulunan küçüklerin günlük eğitim, öğretim ve uygulama sürelerinin dışında fazla çalıştırılmalarının mümkün olmadığı söylenebilir.
- Ödenecek ücret ile ücret artışları çırağın velisi veya vasisi yahut reşit ise kendisi ile belirlenebilir. Ancak her halde ücret yaşlarına uygun asgari ücretin %30 undan aşağı olmamalıdır.
- Aday çırak ve çırağa her yıl tatil aylarında denk gelecek şekilde, bir ay süreli ücretli izin verilmelidir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul müdürlüğünün görüşü de alınarak, bir aya kadar ücretsiz izin verilmesi de mümkündür.

Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler

3308 sayılı Yasanın 18'inci maddesine göre, ilerdeki madde hükümleri de dikkate alınarak, 10 veya daha fazla personel çalıştıran işyerlerinde personel sayısının %5 inden az olmamak koşulu ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi; mesleki ve teknik eğitim ortaöğretim okul ve kurumu öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırılacaktır. Ayrıca bu işletmeler mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumu öğrencilerine de staj yaptırabileceklerdir. Yine Yasa kapsamına bakılmaksızın 10 dan az personel çalıştıran işletmelerinde bu madde hükümleri çerçevesinde beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırabilmeleri olanaklıdır.

Buradaki personel ibaresinden Yasanın 3'üncü maddesine göre, kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerlerinde maaş ya da ücret karşılığında çalışan kadrolu ve sözleşmeli elemanlar ile işçiler; öğrenci ibaresinden ise işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenler anlaşılmalıdır. Yine maddenin son fıkrasına göre, maddede geçen 10 personel kıstasını 5 personele kadar indirmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Yasada yer alan bu eğitim verme zorunluluğuna bir kolaylık getirilmiş, Yasanın 24'üncü maddesiyle on ve daha fazla personel çalıştıran ve Bakanlıkça işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmelerin, beceri eğitimi yaptırmaması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin net tutarının 1/3'ü nispetinde, yirmi ve daha fazla personel çalıştırılması halinde 2/3'ü nispetinde saymanlık hesabına para yatırımlarıyla, eğitim verme yükümlülüğünden kaçınmaları mümkün kılınmıştır.

Öğrenci sayısının tespitinde yarıya kadar olan kesirler tam sayıya tamamlanacaktır. Vardiya usulü uygulanan veya mevsimlik olarak çalışan işyerlerinde esas alınacak işçi sayısı, gündüz vardiyasında çalışan işçi sayısı veya mevsimde çalışan işçi sayısıdır. Yine işçi sayısının tespitinde her yılın ocak ayındaki personel sayısı; eğer işletme yaz aylarında çalışan bir işletme ise temmuz ayında çalışan

personel sayısı esas alınacaktır. Yasa kapsamında 10 ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi verecek işyerlerinde, alanında ustalık yeterliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel nezaretinde bir eğitim birimi kurulacaktır.

İşyerlerinde beceri eğitimi gören öğrenciler hakkında aşağıda belirtilen hususların da dikkate alınması gerekmektedir:

- İşyerinde verilen beceri eğitimi yanında okullarında da haftada 12 saatten az olmamak kaydıyla teorik eğitim görmeleri için kendilerine ücretli izin verilmelidir. Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'nin 185'inci maddesinde öğrencilere verilecek bu izin iki gün olarak belirlenmiştir.
- Öğrencilere ödenecek ücret sözleşmelerle kararlaştırılabilir; ancak her halde bu ücret, asgari ücretin net tutarının, yirmi ve daha fazla personel çalıştırılan işyerlerinde %30 undan, yirmiden az personel çalıştırılan işyerlerinde % 15'inden aşağı olmamalıdır.
- Öğrencilere, her yıl tatil aylarına denk gelecek şekilde bir ay süreyle ücretli izin verilmelidir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere, okul müdürlüğünün de görüşü alınarak, bir aya kadar ücretsiz izin verilmesi de mümkündür.

Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Yönetici ve Öğretmenler

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasası özel öğretim kurumlarının kurulması, işleyişi, buralarda çalışacak personel hakkında yapılacak işlemler gibi hususları düzenlemektedir. Yine bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği hükümlerinin de değerlendirilmesi gerekmektedir.

Genel olarak özel öğretim kurumlarında çalışanlar bir hizmet akdine dayanarak çalıştıkları için İş Yasası ve ilgili mevzuat hükümlerine tabidirler. Bu husus Yasanın 9'uncu ve Yönetmeliğin 42'nci maddeleri ile özel öğretim kurumlarında çalıştırılacak olan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerin özlük hakları yönünden 4857 sayılı İş Yasası'na tabi olacakları hükme bağlanarak açıkça ortaya konulmuştur. Ancak, bu kurumlarda yöneticilik veya eğitim öğretim işi ile uğraşan öğretmenler ve diğer öğreticiler hakkında Yasa, İş Yasasına göre bir takım özel düzenlemeler getirmiş bulunmaktadır. Yine 9'uncu maddede 5580 sayılı Yasanın hükümlerinin saklı olacağı öngörülmüştür.

Öncelikle iş sözleşmesinin kurulması anlamında bir takım özelliklere değinmek gerekmektedir. Yasanın 8 ve 9 ile Yönetmeliğin ilgili maddelerine göre:

- Özel öğretim kurumunda okutulacak ders saatinin, kuruluş esnasında üçte birinin, kuruluştan üç yıl sonra da en az üçte ikisinin asıl görevi bu kurumlarda olan öğretmen, uzman öğretici veya usta öğreticiler tarafından okutulması şart koşularak, belli bir istihdam zorunluluğu getirilmiştir. Zira aynı Yasa uyarınca özel öğretim kurumlarında, resmi okullarda çalışan öğretmen ve sair öğreticilerin de görev almaları mümkün kılınmıştır.
- Özel öğretim kurumlarında yönetici olmak veya eğitim-öğretim hizmetlerinde göre almak için dengi resmi okullarda çalışabilmek için aranan nitelik ve şartlara sahip olmak gerekmektedir.
- Özel öğretim kurumları müdür, yönetici, öğretmen, uzman öğretici veya usta öğreticilerinin göreve başlamaları için ilgili valilik nezdinde çalışma izinlerinin onaya sunulması gerekmektedir. Söz konusu personelin, valilik tarafından bu başvuruyu takiben 10 gün içinde verilecek olan çalışma için olmadan göreve başlatılmaları mümkün değildir.
- İş sözleşmesinin görev alacak personel ile kurum kurucusu veya temsilcisi arasında en az bir takvim yılı için geçerli olmak üzere belirli süreli olması ve yazılı bir şekilde üç nüsha olarak yapılması gerekmektedir. Bu nüshalardan biri kurumda kalacak, biri çalışacak personele verilecek biri de izin verecek olan Valiliğe sunulacaktır. İş sözleşmesinin mazeretleri nedeniyle dönem içerisinde görevlerinden ayrılanların yerine görevlendirilecek eğitim personeli, devredilen kurumlarda devredilmeden önce görev yapan eğitim personeli ve ders saati ücretli olarak görevlendirilecek eğitim personeli için bir yıldan az süreli olması da mümkündür. İş sözleşmesinin başlangıç tarihi ise Yönetmeliğin 43'üncü maddesinin 6 numaralı bendine göre çalışma izninin veya geçici olurun verildiği tarih olacaktır. Bu tarihi takip eden 30 gün içinde ise göreve başlama tarihi belirlenebilecektir.

İş sözleşmesinin aktarılan esaslar çerçevesinde düzenlenmesinden sonra sıra çalışma izninin alınmasına gelmektedir. Yönetmeliğin 26'ncı maddesine göre eğitim personelinin çalışma izin

teklifleri; genel müdür, genel müdür yardımcısı ve müdürler için kurucular veya kurucu temsilcileri ve yöneticiler dışındaki eğitim personeli için müdür tarafından yapılacaktır.

Kurum müdürlüğünce, çalışma izni verilmesi istenen eğitim personelinin bu izne esas olan belgelerini eksiksiz olarak tamamlamak suretiyle evrak kurumun doğrudan bağlı bulunduğu millî eğitim müdürlüğüne teslim edilecektir. Bu şekilde tamamlanan başvuruyu takiben nitelik ve şartları uygun bulunanlara müracaattan itibaren 10 gün içinde çalışma izni valilikçe düzenlenecektir. Valilikten çalışma izni alınmadan görev unvanı ve niteliği ne olursa olsun hiçbir eğitim personeli işe başlatılamayacaktır.

Çalışma izinlerine dair uzatma onayı ise Yönetmeliğin 27'nci maddesiyle hükme bağlanmıştır. Buna göre Kurum müdürünce eğitim personelinin görevine devam edeceklerin listesi ile birlikte yeniden düzenlenen sözleşmeleri, önceki sözleşmenin bitim tarihinden en geç 30 gün önce çalışma izinlerinin uzatılma onayı toplu olarak alınmak üzere millî eğitim müdürlüklerine verilmesi ve millî eğitim müdürlüklerince de kurum ve eğitim personelinin mağduriyetine meydan verilmeyecek şekilde eski sözleşmenin bitim tarihinde çalışma izinlerinin uzatılma onaylarının verilmesi gerekmektedir.

Çalışma iznini alınması hakkında bir diğer düzenleme kurumlarda görevlendirileceklerden istenen belgeler başlığı altında Yönetmeliğin 39'uncu maddesinde yer almaktadır. Buna göre çalışma izni düzenlenecek eğitim personelinin iş sözleşmesi, kurumlarda görev almasına engel olacak adli sicil kaydının bulunmadığına dair yazılı beyanı, ilk defa görev alacaklar hariç, hizmet sınıfında daha önce yaptığı görevleri gösterir hizmet belgesi, daha önce resmî veya özel öğretim kurumlarında eğitim personeli olarak çalışmış olanlardan en son görev yerinden ayrılışını gösterir belge, diploma veya diploma yerine geçen belgenin aslı veya millî eğitim müdürlüğünce onaylı örneği, öğretmen olarak görevlendirileceklerden, ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans ya da pedagojik formasyon programı başarı belgesinin aslı veya kurumca onaylı sureti istenmektedir.

Daha önce aynı ilde başka bir özel öğretim kurumunda aynı alanda çalışmış olanlardan ise önceki durumda istenen hizmet sınıfında daha önce yaptığı görevleri gösterir hizmet belgesi, diploma veya diploma yerine geçen belgenin aslı veya milli eğitim müdürlüğünce onaylı örneği ile öğretmen olarak görevlendirileceklerden, ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans ya da pedagojik formasyon programı başarı belgesinin aslı veya kurumca onaylı sureti istenmemektedir.

Kurumca görevlendirilecek eğitim personeli dışında kalacak diğer personelden ise görev almasına engel olacak adli sicil kaydının bulunmadığına dair yazılı beyanı ile en az ilkokul veya ilköğretim okulu mezunu olduğunu gösterir belgenin aslı veya millî eğitim müdürlüğünce onaylı örneği kurumca istenecektir.

Bunun dışında Yasanın 8 ve Yönetmeliğin 40'ncü maddeleri uyarınca aynı ilde olmak koşuluyla özel öğretim kurumlarından olup da sadece okul olarak faaliyet gösterenlerde resmi okullarda görevli yönetici, rehber öğretmen ve aday öğretmen olmayan öğretmenlere de ücretli ders görevi verilmesi olanaklıdır. Bu halde çalışacak olan öğretmenlerden ise

1. İş sözleşmesi,
2. Çalışmakta olduğu kurumca verilecek, girdiği ders saati sayısını da gösterir muvafakat belgesi,
3. Adli sicil kaydının bulunmadığına dair yazılı beyan,
4. Diploma veya diploma yerine geçen belgenin aslı veya millî eğitim müdürlüğünce onaylı örneği,
5. Öğretmen olarak görevlendirileceklerden, ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans ya da pedagojik formasyon programı başarı belgesi örneği,
6. Sertifikanın aslı veya millî eğitim müdürlüğünce onaylı örneği istenecektir.

Resmî veya özel öğretim kurumunda görevli olup kurumlarda ek ders saati ücretli olarak görev almak isteyen eğitim personelinin, yukarıda sayılan belgelerden 3, 4, 5 ve 6'ncü maddelerde; resmî veya özel öğretim kurumunda görevli olup alanı dışında sertifikaya dayalı ders saati ücretli olarak görev almak isteyen eğitim personelinin ise 3, 4 ve 5'ncü maddelerde sayılan belgeler istenmeyecektir.

Yönetmeliğin 28'inci maddesi hükümlerine göre özel öğretim kurumlarında yabancı ve azınlık okullarında görevlendirme de düzenlenmiş bulunmaktadır. Anılan hükme göre, yabancı okullarda yönetici ve öğretmen görevlendirilmesinin aşağıdaki esaslara göre yapılması gerekmektedir.

Öncelikle Türkçe'den başka dille öğretim yapan ve yabancılar tarafından açılmış bulunan okulların kurucuları ile müdürleri, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu, Türkçe veya Türkçe kültür dersleri öğretmenliği yapma niteliğini taşıyan ve öğretim dilini bilenlerden birini, Türk müdür başyardımcısı olarak çalışma izni düzenlenmek üzere valiliğe önerecektir. Valilikçe uygun görülmesi hâlinde çalışma izni düzenlenecektir.

Okullarda görevlendirilecek diğer yönetici ve öğretmenler, diğer okullarda yöneticilik ve öğretmenlik yapma şartlarını taşıyanlar arasından seçilecektir.

Okul müdürü; kurucu veya kurucu temsilcisinin teklifi ile diğer yöneticiler ise okul müdürü ve Türk müdür başyardımcısının ortak teklifleri ile valilikçe atanır.

Azınlık okulları söz konusu ise aşağıdaki hususların dikkate alınması uygun olacaktır.

Türkçe ve Türkçe kültür dersi öğretmenleri, 6581 sayılı Azınlık Okulları Türkçe ve Türkçe Kültür Dersleri Öğretmenleri Hakkında Kanun hükümlerine göre okul müdürlüğünün teklifi, valiliğin onayı ile en fazla 5 yıl süre ile görevlendirileceklerdir. Bu öğretmenlerin görev süreleri, valilikçe bir yıl daha uzatılabilecektir. Bunlardan biri, okul müdürlüğünün görüşü alınarak valilikçe müdür başyardımcısı olarak görevlendirilecektir.

Azınlık okullarının bir kısmında kültür anlaşmaları gereğince veya müteakabiliyet esasına göre Bakanlıkça evrakı incelenmek ve uygun görülme kaydıyla yabancı uyruklu öğretmenlere de görev verilebilecektir.

Okullarda görevlendirilecek diğer yönetici ve öğretmenler, benzeri resmî okullarda öğretmenlik yapma şartlarını taşıyanlar arasından seçilecektir.

Yine Yönetmeliğin 29'uncu maddesine göre yabancı uyruklu eğitim personeli için ön izin belgesi düzenlenmesi gerekmekte ve bu şekilde çalışacak personelden aşağıda sayılan belgelerin istenmesi لازم gelmektedir.

Buna göre; yabancı uyruklu eğitim personeline ön izin belgesi düzenlenmesinde:

Yabancı okullar ve milletlerarası kurumlarda yönetici olarak görevlendirileceklerde; alanında lisans mezunu olduğuna dair diploma veya diploma yerine geçen belgenin ve diplomasında alanı belirtilmemiş ise ayrıca alanını gösterir belgenin Türkçe tercümesiyle aslının noter onaylı örnekleri, ülkelerinde alanında öğretmenlik yapma hakkını kazandığını gösterir "Öğretmenlik Formasyon" belgesinin Türkçe tercümesiyle aslının noter onaylı örneği, en az iki yıl alanında öğretmenlik yaptığını gösterir resmî makamlarca düzenlenen belgenin Türkçe tercümesiyle aslının noter onaylı örneği ve pasaport fotokopisi,

Öğretmen olarak görevlendirileceklerde; alanında lisans mezunu olduğuna dair diploma veya diploma yerine geçen belgenin ve diplomasında alanı belirtilmemiş ise ayrıca alanını gösterir belgenin Türkçe tercümesiyle aslının noter onaylı örnekleri, ülkelerinde alanında öğretmenlik yapma hakkını kazandığını gösterir "Öğretmenlik Formasyon" belgesinin Türkçe tercümesiyle aslının noter onaylı örneği veya en az iki yıl alanında öğretmenlik yaptığını gösterir resmî makamlarca düzenlenen belgenin Türkçe tercümesiyle aslının noter onaylı örneği ve pasaport fotokopisi,

Uzman öğretici olarak görevlendirileceklerde; alanında lisans mezunu olduğuna ilişkin belgenin Türkçe tercümesiyle aslının noter onaylı örneği ve pasaport fotokopisi,

Usta öğretici olarak görevlendirileceklerde; alanında lisans mezunu olduğuna ilişkin belge ile Bakanlıkça kabul edilen sertifikasının Türkçe tercümesiyle aslının noter onaylı örnekleri, spor ve sanat alanlarında ise, alanında en az orta dereceli okul mezunu olduğuna ilişkin belge ve alanında geçerli sertifikanın Türkçe tercümesiyle aslının noter onaylı örnekleri ve pasaport fotokopisi istenecektir.

Ön izin belgesi için istenen belgeler, kurum yetkilisince doğrudan Özel Öğretim Genel Müdürlüğüne gönderilecektir. Bunu takiben Bakanlıkça şartları taşıyanlara ön izin belgesi düzenlenecektir. Ancak, yabancı uyruklu eğitim personeline ait diploma veya diploma yerine geçen belgeler, Genel Müdürlükçe Yükseköğretim Kuruluna gönderilerek ilgilinin mezun olduğu yükseköğretim kurumunun tanınıp tanınmadığı konusunda bilgi istenecektir. Bilgi istenmesini takiben yabancı uyruklu eğitim personelinin diplomasına sahip olduğu yükseköğretim kurumunun, Yükseköğretim Kurulu tarafından

tanınmadığının bildirilmesi durumunda çalışma izninin iptali için durum kurumuna, valiliğe ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca düzenlenen çalışma izninin bir örneği kurum müdürlüğünce millî eğitim müdürlüğüne gönderilecek, millî eğitim müdürlüğünce yabancı uyruklu eğitim personeline ait bilgiler Özel Öğretim Kurumları Modülüne işlenecektir.

Kurumlarda görevli yabancı uyruklulara kendi devletlerince kabul edilmiş dinî ve millî günlerinde eğitim-öğretimi aksatmamak şartıyla kurum yöneticilerinin teklifi ile valilikçe izin verilebilmesi mümkündür.

Bunun dışında bu kurumlarda çalışanlara özel ve özellikle ücreti ilgilendiren bir takım düzenlemeler de bulunmaktadır. Buna göre; Yasanın 9 ve Yönetmeliğin 43'üncü madde düzenlemelerine göre, özel öğretim kurumlarındaki ek ders ücreti resmi okullar için tespit edilen miktardan az olamayacaktır. Ancak resmi okul ve kurumlardan ücretli olarak görevlendirilenlere verilecek ek ders ücreti miktarı, resmi okullar için tespit edilen ek ders ücretinin iki katını geçemeyecektir.

Önemli bir düzenleme ise özellikle Yönetmeliğin 26'ncı maddesinde yer alan okutulacak ders saatlerinin, bir başka deyişle çalışma saatlerinin belirlenmesine ilişkindir. Maddenin 4, 5 ve 6 numaralı bendine göre okullarda görevli yönetici ve öğretmenler dengi resmi okul öğretmenlerinin okutmakla yükümlü oldukları ders saati sayısı kadar, okul öncesi eğitim kurumlarından derslik sayısı üçten az olan okullarda okul öncesi öğretmenliğine kaynak teşkil eden fakültelerden mezun olan okul müdürü tam gün, okullar dışında kalan özel öğretim kurumlarında eğitim personeli haftada en fazla 40 saate kadar ve okullar dışında kalan özel öğretim kurumlarında görevli yöneticiler haftada toplam 12 saat, Yine Yönetmeliğin 44'üncü maddesinin 3 numaralı bendi uyarınca zorunlu olarak müdürlüğün boşalması halinde valilikçe müdürlük makamı için vekaleten görevlendirilenler sözleşmesinde belirtilen süre kadar ders okutabileceklerdir.

Ders saati dolayısıyla çalışma süresi anlamında bir diğer düzenleme ise Yönetmeliğin 40'ncü maddesinde yer almaktadır. Buna göre özel öğretim kurumu olarak faaliyet gösteren okullarda görev alan resmi okul öğretmenleri haftada 30 saat, özel öğretim kurumu olarak faaliyet gösteren kurumlarda görev alan başka kurum eğitim personeli haftada 40 saate kadar; yine aynı madde hükmü uyarınca eğitim personeli olarak görev yapma nitelik ve şartlarını taşıyan ve herhangi bir kurumda çalışmayanlar yaygın eğitim kurumlarında haftada 40 saati, örgün eğitim kurumlarında ise haftada 30 saati geçmemeyecek sürede ders okutabileceklerdir.

5580 sayılı Yasada ve Yönetmelikte yer alan özel düzenlemelerin bir kısmı da iş sözleşmesinin sona ermesi halleri ile ilgilidir. Bu konuda Yasanın ifadesi değerlendirildiğinde, öngördüğü hallerin gerçekleşmesiyle, özel öğretim kurumuna, ilgilinin iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı tanımaktan ziyade iş sözleşmesini feshetme yükümlülüğü getirdiği görülmektedir. Buna göre, Yasanın 9 ve 10'uncu maddelerindeki düzenlemeler, fiillerin gerçekleştiği sabit olduğunda özel öğretim kurumuna ilgilinin iş sözleşmesini feshetme zorunluluğunu doğurmaktadır.

Bu hallerden ilki Yasanın 9'uncu maddesine göre personelin 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir fiili işlemdir. Madde hükmüne göre bu fiilin işlenmesi halinde öncelikle maaştan (ücretten) kesme cezası uygulanacak; tekrarında ise ilgilinin görevine izin veren makam tarafından son verilecektir. Ücretten kesme brüt aylığın ¼'ü ile ½ si arasında yapılacak, ceza çalışma izni veren merci tarafından uygulanacaktır. Ücretten kesim cezasının tahsilinde 4857 sayılı İş Yasası'nın 38'inci maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri muteberdir.

Yine anılan madde hükümlerinde yer alan bir diğer fesih nedeni, özel öğretim kurumunda çalıştırılan öğretici personelin 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na göre Devlet memurluğundan çıkarılma; 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Yasa'ya göre meslekten çıkarılma cezasını gerektiren bir fiil veya halin gerçekleştirilmesi halinde, Milli Eğitim Bakanlığının görüşü alınarak, personelin görevine, izni veren makam tarafından son verilmesi halidir.

Bundan başka Yasanın 10'uncu maddesine göre iki defa teftiş raporuyla başarısızlığı tespit edilen veya hizmete devamında Yasanın 9'uncu maddesi uyarınca sakınca görülen hallerde ilgili yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticinin çalışma izni, izni veren makam tarafından iptal edilecek;

durum ilgiliye tebliğ edilmek üzere kuruma bildirilecektir. Söz konusu tebliğ iş sözleşmesinin feshine ve ilgilinin kurumla ilişkisinin kesilmesine yeter sebep teşkil edecektir.

Bunlardan başka Yasa yine 10'uncu maddesi ile, ilgili valiliğe; kurumların teftiş ve denetlenmeleri esnasında, lüzum görülen hallerde kurumun yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerini görevden uzaklaştırma yetkisi tanımış; bu halde geçici görevlendirme ile gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü de getirmiştir.

Son olarak Yönetmeliğin 44'üncü maddesi hüküm gereği sözleşme süresi sona erenler, 4857 sayılı İş Yasası hükümlerine göre sözleşmeleri karşılıklı veya tek taraflı feshedilenler ve sözleşme süresi sona ermeden İş Yasasının 17'nci maddesi hükmüyle belirlenen süreler içinde bu isteğini diğer tarafa yazılı olarak bildirenlere valilikçe görevden ayrılış onayı düzenlenecektir.

Yine aynı madde hükmü uyarınca çeşitli sebeplerle örgün eğitim kurumlarında ders yılı içinde, diğer kurumlarda dönem içinde görevinden ayrılmasıyla eğitim ve öğretim faaliyetlerini aksatacak olan eğitim personelinin yerine, 10 günü içinde kurum yönetimince görevlendirilmek üzere eğitim personelinin teklifinin yapılması ve ilgili merci tarafından da 10 günü içinde geçici olur veya çalışma izninin düzenlenmesi mümkündür.

Bundan başka yine bu madde hükmüyle zorunlu sebeplerle müdürlüğün boşalması hali de düzenleme altına alınmıştır. Buna göre müdürlüğün zorunlu sebeplerle boşalması halinde kurucunun da teklifi dikkate alınmak suretiyle yeni müdür teklifi yapıncaya kadar kurumda müdürlük veya müdür yardımcılığı yapma nitelik ve şartlarını haiz biri, valilikçe müdürlüğe vekaleten görevlendirilecektir. Bu durumda vekalet süresi 3 aydan fazla olamayacak ve bu süre uzatılamayacaktır.

Anılan maddenin 4 numaralı bendi uyarınca görevinden ayrılan eğitim personelinin görevlerinden ayrılışı ile kurumdan ayrılmak isteyenlerin müracaatları en geç beş iş günü içerisinde kurum yetkilisi tarafından doğrudan bağlı bulunduğu millî eğitim müdürlüğüne bildirilecek, ilgililerin ayrılış sebeplerine uygun olarak valilikten yedi iş günü içinde görevden ayrılış onayları alınacaktır. Görevinden ayrılan personelin durumunu millî eğitim müdürlüğüne bildirmeyen kurum yetkilileri hakkında yasal işlem yapılması madde hükmü gereğidir.

Son olarak maddenin 5 numaralı bendine göre maddede belirtilen hükümlere aykırı olarak görevinden ayrılanlara bir yıl süre ile kurumlarda görev verilemeyecektir.

Bütün bu iş ve işlemlerin takip edilebilmesi amacıyla Yönetmeliğin 45'inci maddesi uyarınca her bir personel hakkında bir özlük dosyasının tutulması icap etmektedir. Buna göre kurumlarda görevli eğitim personelinin özlük dosyası, millî eğitim müdürlüklerince tutulacak ve görevinden ayrılarak başka bir kurumda görev alan eğitim personelinin özlük dosyası, önceki görev yaptığı millî eğitim müdürlüğünden bir ay içerisinde istenecektir.

Eki için tıklayınız

Özel Öğretim Kurumlarında Görev Alan Eğitim Personeline Ait İş Sözleşmesi Örneği

1- İş Veren Kurumun

- a) Adı veya Unvanı :
b) Adresi :
c) Kurucu veya kurucu temsilcisinin adı ve soyadı :

2- Görev Alan Eğitim Personelinin

- a) Adı ve soyadı :
b) TC Kimlik No. :

- c) Ev Adresi :
ç) Görev unvanı :
(Bu kısma öğretmenin asıl görevli aylık ücretli veya ders ücretli eğitim personeli olduğu yazılır.)

- d) Varsa yöneticilik görevinin adı :
(Müdür, müdür yardımcısı)
(Ders ücretli eğitim personeline yöneticilik görevi verilmez.)

- e) Okutacağı derslerin adı :

- f) Haftalık ders saati sayısı :

(Kurum türüne göre Yönetmelikte belirtilen aylık ve ders saati ücreti karşılığı okutmakla yükümlü olduğu ders saati sayısını geçemez)

- g) Asıl görevli aylık ücretli ise:

Aylık ücret miktarı : Brüt (..... TL)

Bir ders saati ücreti : Brüt (..... TL)

Yöneticilik aylık ücreti : Brüt (..... TL)

- ğ) Ders saat ücretli ise;

Bir ders saati ücreti : Brüt (..... TL)

h) İş güclüğü zammı : Brüt (..... TL)

- ı) Sosyal yardım kapsamındaki

ek ödemeler : Net (..... TL)

Yabancı uyruklu eğitim personeline ödenecek ücret tek kalem ile gösterilebilir.

3- Süre:

a) Sözleşmenin (görevin) başlama tarihi : (Çalışma izni veya geçici olurun düzenlendiği tarih)

b) Sözleşmenin bitim tarihi :

c) Sözleşmenin tanzim tarihi :

4- Fesih Şartları :

Kurucu/kurucu temsilcisi veya görev alan eğitim personeli sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümlerine göre feshedilir.

5- Genel Şartlar:

a) Görev alan eğitim personeli, Özel Öğretim Kurumları Kanunu, ilgili yönetmelikler, Bakanlık emirleri ile benzeri dengi öğretim kurumları için yürürlükteki mevzuat hükümleri dâhilinde görev yapmayı taahhüt eder.

b) Asıl görevli aylık ücretli eğitim personeli aylığı karşılığı haftada okutmakla yükümlü olduğu derslerin dışında ücretli ders okutuyorsa, okutulan bu dersler için ödenecek aylık ücret de aynı yoldan hesaplanır.

c) Asıl görevli aylık ücretli eğitim personeli aylık ücreti, yönetmeliklere göre yükümlü buldukları görevleri yapmaları şartı ile yılda 12 ay resmî okullardaki gibi ödenir.

ç) Ders saati ücretli olarak görev alan eğitim personelinin aylık ders saati ücreti; bir ay zarfında okuttuğu ders saati sayısının, bu sözleşmede bir ders saati karşılığı gösterilen ders saati ücreti ile çarpımından elde edilen miktardır.

d) Eğitim personelinin aylık ücreti, bordro ile her ay sonunda ödenir.

e) Görev alan eğitim personelinin ilgili resmî makam tarafından çalışma izni geri alınır, işbu sözleşme feshedilmiş sayılır.

f) Bu sözleşmede aksine hüküm bulunmayan hâllerde veya eksik kalan hususlarda 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, yönetmelikler, Bakanlık emirleri ve ilgili diğer kanunların hükümleri uygulanır.

g) Bu sözleşmenin uygulanmasından doğacak anlaşmazlıklar için, mahkemelerinin yetkisi taraflarca kabul edilmiştir.

6- Özel Şartlar:

(Kanunlarla verilen hakları düşürecek hükümler konulamaz.)

Bu sözleşme 3 nüsha düzenlenerek bir nüshası çalışma izni düzenlenmek üzere ilgili makama, bir nüshası sözleşmeye taraf olan personele verilir. Diğer nüshası ise kurucu veya kurucu temsilcisinde kalır.

İşveren (Kurucu) veya Temsilcisi

Görev Alan Eğitim Personeli

Adı-Soyadı ve İmzası

Adı-Soyadı ve İmzası

Yukarıdaki imzaların kurucu ile görev alan eğitim personeline ait olduğu tasdik olunur.

Müdür
Adı-Soyadı
İmzası ve Mühür

Özel Güvenlik Görevlileri

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Yasa hükümlerine göre işyerlerinde güvenliği sağlamak üzere özel bir güvenlik teşkilatının kurulması ve işle ilgili olarak özel güvenlik görevlilerinin istihdamı mümkün kılınmıştır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası ve İş Yasası uyarınca sigortalı ve işçi sayılan bu çalışanlar hakkında belirtilen yasaların ve bu yasalara göre çıkarılan yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı açıktır. Ancak, bunların yanında bu işçiler hakkında 5188 sayılı Yasadan kaynaklanan bir takım özel düzenlemeler de mevcuttur.

Öncelikle bu kişiler hakkında Yasanın 10'uncu maddesinde aranan şartları haiz olmak gerekmektedir. Bu şartlar; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak, silahsız olarak görev yapacaklar için en az sekiz yıllık ilköğretim veya ortaokul; silahlı olarak görev yapacaklar için en az lise veya dengi okul mezunu olmak (Yasanın Geçici 2'nci maddesine göre 2495 sayılı Yasaya göre kurulmuş olan özel güvenlik teşkilatlarında maddenin yürürlüğe girdiği tarihte istihdam edilmekte olan özel güvenlik görevleri için lise mezunu olma şartı aranmayacaktır.), 18 yaşını doldurmuş olmak, bazı suçlardan dolayı hükümlü bulunmamak, kamu haklarından yasaklı olmamak, görevi yapmasına engel vücut ve akıl hastalığı ile özrü bulunmamak, özel güvenlik temel eğitimini başarıyla tamamlamış olmaktır.

Sonrasında bu kişiler hakkında ilgili valilikten izin almak gerekmektedir. Valilikçe verilecek bu izinler 5 yıl süreli olacaktır. 5 yılın sonunda özel güvenlik yenileme eğitiminin başarıyla tamamlanmış olması halinde yeniden çalışma izni verilebilecektir. Genel kolluk kuvvetlerinden ve Milli İstihbarat Teşkilatından emekli olanlar ile en az 5 yıl bu görevde kaldıktan sonra kendi istekleriyle ayrılmış olanlardan ayrılma tarihinden itibaren 5 yıl süreyle temel eğitim şartı aranmayacaktır.

Özel güvenlik görevlisi olarak çalışanların çalışma süreleri içerisinde kimlik taşımaları ve üniforma giymeleri zorunludur.

Yasanın 15'inci maddesine göre görevin yerine getirilmesi sırasında yaralanma veya sakatlanma halinde kendilerine, ölmeleri halinde mirasçılara iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen tazminat ödenecek; mahkemelerce daha yüksek bir tazminata hükmedilmesi halinde bu tazminat mahsup edilecek ve yine bu tazminat 4857 sayılı İş Yasası'na göre ödenmesi gereken diğer tazminatlarla ilişkilendirilmeyecektir (kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ücreti).

Yasanın 16'ncı maddesi uyarınca özel güvenlik personelinin koruma ve güvenlik hizmetleri dışında başka bir işte çalıştırılması, 17'nci maddeye göre greve katılması ve 18'inci madde uyarınca lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılması yasaktır. Bu hükme göre yürürlükten kaldırılan 2495 sayılı Yasada yer alan yasak özellikle tekrarlanmadığından güvenlik görevlilerinin işçi sendikası kurabilecekleri ve üyesi olabilecekleri anlamı doğmaktadır.

Yasanın 23'üncü maddesi uyarınca özel güvenlik görevlileri Türk Ceza Kanunu'nun uygulanması anlamında memur sayılacaklar ve görevleri sebebiyle bunlara karşı suç işleyenler Devlet memurları aleyhine suç işlemiş gibi cezalandırılacaklardır.

Yasanın 11'inci maddesine göre özel güvenlik görevlilerinin işe başlamalarının ve 12'nci maddesine göre de işten ayrılışlarının ilgili valiliğe 15 gün içinde yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca İş Yasasının 13'üncü maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik hükümleri, 69'uncu maddesi hükmü ile 73'üncü maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30'uncu maddesi uyarınca çıkarılan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik hükümleri, İş Yasasının 76'ncı maddesi uyarınca çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri, Yasanın 74'üncü maddesi hükümleri ve 6331 sayılı Yasa uyarınca yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerine göre özel güvenlik görevlileri ile ilgili olarak aşağıda belirtilen özel çalışma koşulları da dikkate alınmalıdır.

- Özel güvenlik hizmetlerinde işçilerin onaylarının alınması koşuluyla (özel güvenlik görevlisinin cinsiyeti önem taşımamaktadır) gece çalışma sürelerinin yedi buçuk saati geçmesi olanaklıdır.

- Yukarıda bahsi geçen özel güvenlik hizmeti yürütülen işler; 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Yasa kapsamında İçişleri Bakanlığınca faaliyet izni verilen özel güvenlik şirketlerinde veya özel güvenlik görevlisi olarak herhangi bir işyerinde çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsamaktadır.

- Genel kuralın (24 saat sürmesi zorunlu olan işçilerde en az 3 işçi postası-vardiyası) aksine özel güvenlik hizmeti yürütülen işlerde işçi postaları (vardiyaları) 24 saatte iki posta olacak şekilde düzenlenebilecektir.

- Ayrıca İş Yasasının 13'üncü maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik hükümleri, Yasanın 74'üncü maddesi hükümleri ve 6331 sayılı Yasa uyarınca yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerine göre kadın özel güvenlik görevlileri ile ilgili olarak analık ve gebelik halinde uygulanması gereken ve kadın özel güvenlik görevlisi çalışanlar (kısmen erkek özel güvenlik görevlileri) ile bunların çocuklarının sağlıklarının korunmasına yönelik çalışma kurallarının da dikkate alınması gerekmektedir. Bu hususlar çalışmanın başka bölümlerinde ayrıntılı açıklandığından burada özellikle üzerinde durulmasına gerek duyulmamıştır.

Ekleri için tıklayınız

Özel Güvenlik Görevlisinin İşe Başladığının Bildirilmesine Dair Örnek

Sayı :/...../.....
Konu :

VALİLİK MAKAMINA

.....

Valiliğiniz tarafından hakkında 5188 Sayılı Kanun uyarınca özel güvenlik personeli olarak çalışmasına izin verilmiş olan işyerimizde çalışmaya başlamıştır.

Bilgilerinize arz ederim (ederiz).

Yetkili imzalar

Ekler :

1. İlgilinin nüfus cüzdanı örneği
2. Verilen çalışma izni örneği
3. İş sözleşmesi örneği
4. Sigortalı işe giriş bildirgesi örneği
5. Gerekli görülebilecek veya istenecek sair ekler

Özel Güvenlik Görevlisinin İşinin Sona Erdiğinin Bildirilmesine Dair Örnek

Sayı :/...../.....
Konu :

VALİLİK MAKAMINA

.....

Valiliğiniz tarafından hakkında 5188 Sayılı Kanun uyarınca özel güvenlik personeli olarak çalışmasına izin verilmiş olan 'nın iş sözleşmesi nedeniyle sona ermiştir.

Bilgilerinize arz ederim (ederiz).

Yetkili imzalar

Ekler :

İş sözleşmesinin sona eriş şekliyle ilgili belgeler

Radyoloji Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseselerinde Çalışanlar

3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Yasa'nın 3'üncü maddesi ile Yasa kapsamına giren ve radyum ve radyoloji maddeleri ile araçları kullanılan müesseselerin tabi olacakları yükümlülükleri içeren bir nizamname (tüzük) çıkarılması öngörülmüş; anılan Tüzük Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname adı ile çıkarılarak yürürlüğe girmiştir. Günümüzde halen yürürlükte bulunan bu Tüzüğün bazı hükümleri, kullanılan radyoaktif maddelerin özellikleri nedeniyle, çalışanlar için bazı özel düzenlemeler içermektedir.

Tüzüğün 21'inci maddesi uyarınca, röntgen ve radyom ile sürekli olarak günde 5 saatten fazla çalışılmayacaktır. Bu noktada Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 4'üncü maddesinde sıralanan ve ancak yedi buçuk saat çalışılabilecek işler arasında sayılan radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler (Doğal ve yapay radyoaktif, radyoionizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işler) ile arasındaki ilişkiden söz etmek gerekmektedir. Yönetmelikte bu işin günde 'ancak yedi buçuk saat çalışılabilecek işler' arasında sayılması nedeniyle söz konusu işlerde daha fazla süreyle işçi çalıştırabilmenin mümkün olduğu anlamı çıksa da, özel ve yönetmeliğe göre daha genel bir düzenleme olan Tüzükte bu sürenin en fazla 5 saat ile sınırlandırılmış olması dikkate

alınarak bu işlerde çalışacak olanlar hakkında Tüzük hükmüne göre düzenleme yapılması uygun olacaktır.

Ancak bu çalışma, söz konusu çalışmanın günde yedi buçuk saatten az sürmesi nedeniyle kısmi çalışma olarak da değerlendirilmemelidir. Zira İş Yasasının 62'nci maddesi uyarınca çalışma sürelerinin kanunen daha az sürelerle indirilmesi nedeniyle ücretten indirim yapılamayacaktır.

Öte taraftan bu işlerin aynı zamanda yukarıda belirtilen Yönetmelik kapsamına girmesi ve bu Yönetmelikte belirtilen işlerde, İş Yasasının 41 ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 7'nci maddesi uyarınca fazla çalışmanın yasaklanmış olması nedenleriyle bu işlerde çalışanlara fazla çalışma yaptırılmayacaktır. Fakat günlük çalışma süresinin 5 saati aşması halinde, çalışmanın günlük bazda sınırlanmış olması nedeniyle 5 saati aşan sürelerin haftalık toplam çalışma süresine bakılmaksızın fazla çalışma olarak kabulü gerekmektedir.

Yine aynı madde hükmü gereğince röntgen muayenehanelerinde pazardan başka ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil verilmesi zorunludur. Bu hükümdeki Pazar günü ifadesini mutlak olarak kabul etmemek gerekmektedir. Çünkü İş Yasasının 47'nci maddesi uyarınca işçilere haftada bir gün ücretli hafta tatili verilmesi zorunlu olduğu için, söz konusu Tüzükte yarım günlük izin ve hafta tatilinin işyeri ile ilgisi kurulmuş olmasına rağmen diğer düzenlemeler uyarınca işçi ile ilgili olduğu anlaşıldığından, bu gibi işyerlerinde bu işleri yapan işçilere pazar gününden başka bir günde hafta tatili verilmesi ve yarım günlük izin bu esaslara göre kullanılabilmesi mümkündür. Bundan başka madde hükmünden bu yarım günlük izin ücretli olup olmayacağı anlaşılamamaktadır. Bu sebepten izin ücretsiz izin olarak düşünülmesi mümkün ise de yine İş Yasasının 62'nci maddesi hükmüne göre ve işçi yararına yorum ilkesi gereğince bu izin ücretli kullanılması uygun olacaktır.

Tüzüğün 22'nci maddesi uyarınca hastanelerde röntgen ve radyom ile tam süre ile (5 saat) çalışan kimselerin hastanenin başka işlerinde çalıştırılmaları ve bunlara gece uykularını ihlal edecek iş verilmesi yasaktır. Gece çalışılması gereken durumlarda bu düzenlemelerin yanında İş Yasası ve ilgili Yönetmeliklerde yer alan ve gece çalışmaya, vardiyalı çalışmaya, kadın işçilerin gece çalışmalarına vb. ilişkin düzenlemelere uygun davranmak gerekecektir.

Tüzüğün 24'üncü maddesi gereğince Tüzük kapsamına giren müesseselerde her röntgen uzmanının veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kimsenin senede dört hafta muntazaman devamlı tatil yapması gerekmektedir. Dikkat edileceği üzere söz konusu izin yıllık izin olarak isimlendirilmemiştir. Dolayısıyla söz konusu izin sağlık nedenleriyle verildiği anlaşılmaktadır. Öte taraftan yıllık izin hak edilmesi için çalışılması gereken bir yılın hesabında dikkate alınacak süreleri belirleyen İş Yasasının 55'inci maddesinin (g) bendinde Tüzükte geçen yarım günlük izinler bu bir yılın hesabında çalışılmış gibi kabul edilmiş ancak bu dört haftalık süreye değinilmemiştir. Bu noktadan hareketle bu işleri yapanlara bir yıllık çalışmaları sonucunda öncelikle bu dört haftalık izinleri kullanılacak ve sonrasında İş Yasasına göre hak kazandığı yıllık izin kullanılacaktır. Dolayısıyla uygulamada bu işçiler İş Yasası anlamında yıllık izne bir yılın sonunda değil bir yıl dört haftanın sonunda hak kazanacaklardır. Yine madde hükmünde bu dört haftalık izin ücretli olup olmayacağı hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle izin ücretsiz izin olarak düşünülmesi mümkün ise de yine İş Yasasının 62'nci maddesi hükmüne göre ve işçi yararına yorum ilkesi gereğince bu izin ücretli kullanılması uygun olacaktır.

Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İş Yasası'nın 66'ncı maddesinde iş süresinden sayılan dolayısıyla ücret ödenmesi gereken süreler sıralanmıştır. Buna göre:

- Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri yahut bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinde başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

- iv. İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,
- v. Çocuk emziren işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,
- vi. Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim merkezinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler iş süresinden sayılacaktır. Ancak, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilmeleri esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmayacaktır.
- vii. Bu genel düzenlemenin dışında çalışma süresinden sayılan hallerle ilgili özel düzenlemelere İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 17 ila 13 ve 25'inci maddelerinde rastlanmaktadır. Belirtilen 17'nci madde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitilmeleri esaslarını düzenlemekte olup, söz konusu eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı özellikle hükme bağlanmıştır. Buna göre işverenlerin bu süreler için ücret ödeme yükümlülükleri devam edecektir. Diğer taraftan Yasanın 13 ve 25'inci maddeleri bu bağlamda açık ifadeler taşımaları da yorum yoluyla aynı sonuca varmak olanaklıdır. Anılan 13'üncü madde düzenlemesine göre işçiler işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı altında ve sair şartları da yerine getirilmek üzere ilgili tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınılabileceklerdir. Bu durumda işverenin ücret ödeme yükümlüğü devam edecektir. Yine buna benzer bir düzenleme 25'inci maddede yer alan işin durdurulması durumunda da söz konusu olup, işverenin işin durdurulması durumunda da ücret ödeme yükümlülüğünün devam edeceği hükme bağlanmıştır. Yasanın çalışmaktan kaçınılan veya işin durdurulduğu durumlarda fiilen çalışılmayan bu sürelerde ücret ödenmesini öngörümüş olması bu süreleri birer çalışılmış gibi sayılan haller olarak kabul ettiğini göstermektedir. Bu bağlamda bir diğer özel düzenleme anılan Yasanın 22 ve 30'uncu maddeleri uyarınca çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin iş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma usullerini düzenleyen 9'uncu maddesinde bulunmaktadır. Maddenin birinci fıkrasının ç bendine göre kurulun toplantılarında geçen süreler çalışma süresinden sayılmıştır.

Eğer bu durumlara uygun şartlar gerçekleşmiş ve işçi o gün yine de 7,5 saat çalıştırılmışsa fazla çalışılan bu süreler için kendisine fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Bu durumda çalışmanın hafta sonunda 45 saati aşım aşmadığı dikkate alınmalıdır. Bu gibi arizi ve geçici durumlarda denkleştirme esası da söz konusu edilebilir.

Ara Dinlenmesi

4857 sayılı İş Yasası'nın 68'inci maddesi ara dinlenmesini düzenlemektedir. Buna göre ara dinlenmesi: dört saat ve daha kısa süreli işlerde 15 dakikadan, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saatten, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saatten az olmamak üzere verilmelidir.

Bunun dışında ara dinlenmesi ile ilgili başka bir takım düzenlemelere de dikkat edilmelidir. Ara dinlenmelerinin çalışma süresinin ortalama bir zamanında kullanılması gerekmektedir. Ancak çalışılan yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlamalar yapılması da mümkündür. İlke olarak dinlenme süreleri en az olup, aralıksız verilecektir. Bunu yanında iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde bulundurularak sözleşmeler ile aralı da kullanılabilir. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3'üncü maddesi uyarınca, ara dinlenmeleri, 69'uncu maddede açıklanan vardiyalı çalışmalara ilişkin istisnai durum hariç yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenmelidir.

Dinlenmeler işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Buna göre bir işyerinde işin gereğine göre bir takım işçiye belli bir saatte, diğerlerine de başka bir saatte ara dinlenmesi vererek bir nöbetleşme sağlanabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmamaktadır. Dolayısıyla ücret ödenmesi gerekmemektedir.

Ara dinlenmeleri işçinin serbest zamanı olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle bu süreyi işyeri içinde veya dışında geçirebilir; yemek, uyku ve sair ihtiyaçları için kullanabilir.

Çalışma ve Dinlenme Saatlerinin İlanı

İşyerindeki çalışmaların düzenlenmesi anlamında yapılması gereken bir diğer işlemi de; yukarıda açıklanan esaslara göre belirlenen çalışma ve dinlenme saatlerinin ilanı oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Yasası'nın 67'nci maddesine göre, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin

işyerinde işçilere duyurulması gerekmektedir. Bu duyurunun işyerinde işçilerin rahatlıkla görebilecekleri bir yere hazırlanan ilanın asılması suretiyle yapılması mümkündür.

Yine madde hükmünden olarak işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilecektir.

Eki için tıklayınız

Çalışma ve Dinlenme Saatlerinin İlanına Dair Örnekler

<u>Çalışma</u>	<u>Ara Dinlenmesi</u>	<u>Çalışma</u>				
08.00-12.00	12.00-13.30	13.30-17.00				
<u>Çalışma</u>	<u>Çay Molası</u>	<u>Çalışma</u>	<u>Öğle Arası</u>	<u>Çalışma</u>	<u>Çay Molası</u>	<u>Çalışma</u>
08.00-10.00	10.00-10.15	10.15-12.00	12.00-13.00	13.00-15.00	15.00-15.15	15.15-17.00

<u>GRUPLAR</u>	<u>CALIŞMA</u>	<u>ARA DİNLENMESİ</u>	<u>CALIŞMA</u>
I. GRUP	10.00-14.00	14.00-14.30	14.30-18.00
II. GRUP	14.00-18.00	18.00-18.30	18.30-22.00

ÜCRET

Ücretin Ödenmesi

İş Yasası'nın 32'nci maddesinde genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar şeklinde tanımlanmıştır. Yine madde hükmüne göre ücretin, kural olarak Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi gerekmektedir. Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç ücret ödemesi yapılamayacaktır. Ücret yabancı bir para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilecektir. Senet (bono), kupon veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödenemeyecektir.

Ücret miktarını belirlemede taraflar serbest olmakla birlikte, işçiye ödenecek ücretin aynı Yasanın 39'uncu maddesi ile belirlenen asgari ücretten az olmaması gerekmektedir.

Ücretin en geç ayda bir ödenmesi esas olmakla birlikte, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile bu süre bir haftaya kadar indirilebilecektir.

Ücretin Banka Aracılığıyla Ödenmesi

Ücretlerin bankaya aracılığıyla ödenmesi konusu, 5754 sayılı Yasanın 82'nci maddesiyle 818 sayılı Borçlar Yasası'nın değiştirilen 323'üncü maddesi (Bu konuda halihazırda 6098 sayılı Borçlar Yasası'nın 407'nci maddesi yürürlüktedir.), 83'üncü maddesiyle 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Yasa'nın değiştirilen 14'üncü maddesi ve eklemeye yapılan 27'nci maddesi, 84'üncü maddesiyle 854 sayılı Deniz İş Yasası'nın değiştirilen 29'uncu maddesi ve eklemeye yapılan 6 ve 51'inci maddeleri, 85'inci maddesiyle 4857 sayılı İş Yasası'nın değiştirilen 32 ve 102'inci maddeleri, 86'nci maddesiyle 5411 sayılı Bankacılık Yasası'nın eklemeye yapılan 73'üncü maddesi ve çıkarılan Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik hükümleri çerçevesinde aşağıdaki gibi ele alınabilir.

Öngörülen düzenlemelere göre zorunluluk, ücret tutarının bankaya yatırılması ile sınırlıdır. Buna göre işverence ücretin bankaya yatırılmasıyla ücret ödeme yükümü yerine getirilmektedir Bunun dışında banka tarafından kaynaklanabilecek teknik sorunlar yahut işçinin banka kartını kaybetmesi, çaldırması veya yanlış kullanmasından kaynaklanabilecek sorunlar işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmediği gibi bir sonuç yaratmayacaktır.

Adı anılan düzenlemeler değerlendirildiğinde, kapsamın para birimi, kişi, çalışan sayısı, ölçek ve ödemenin niteliği açısından ele alınmasının mümkün olduğu görülmektedir.

Ödemenin yapılacağı para birimi ile ilgili olarak öncelikle zorunluluğa ilişkin hükümlerin, ödemenin yapılacağı para birimi ile ilgili özel bir düzenleme içermediği görülmektedir. Ücretin döviz üzerinden tespiti mümkün ise de ödemenin yapılacağı günün rayicine göre Türk parası ile fiilen ödeme yapmak gerekmektedir. Bu bağlamda banka aracılığıyla ödeme yapılması zorunluluğu altında işverenin muadili Türk Lirası tutarını banka hesabına yatırması uygun olacaktır. Yasa hükmü ile ilgili tartışmalar bir yana banka aracılığıyla ücret ödeme olgusu bağlamında dövizle ücret ödeme bankada öngörülen dövizin veya döviz miktarının bulunup bulunmadığı veya para çekme cihazının bu işleme uygun olup olmadığı gibi uygulama sorunları da doğurabilecek niteliktedir.

Diğer taraftan ilgili Yasa hükümleri işçi, gazeteci ve gemiadamı ile bunların işverenlerinin tamamının kapsama dahil edilmesini öngörmemiş, ancak işverenlerin tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurların dikkate alınarak bir belirleme yapılması esasını getirmiştir. Bu anlamda Yönetmeliğin 2, 6, 8 ve 10'uncu maddelerinde yer aldığı haliyle kapsam işçi, gazeteci ve gemiadamı sayısı ve ölçekle ilişkilendirilmiştir. Buna göre Türkiye genelinde en az 5 işçi (gazeteci veya gemiadamı) çalıştıran işverenler ücretleri banka aracılığıyla ödemek zorundadırlar.

Bu noktada Yönetmeliğin 7'nci maddesiyle gazeteci işverenleri açısından getirilen özel bir düzenlemeye değinmekte fayda bulunmaktadır. Buna göre gazeteci çalıştıran işverenler, aynı zamanda 5953 sayılı Yasa hükümleri dışında kalan ve İş Yasasında "işçi" tanımına giren kimseleri çalıştırmaları hâlinde, çalıştırılan gazeteci sayısı ile işçi sayısı toplamının en az 5 olması durumunda, çalıştırdıkları gazeteci ve işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlü kılınmışlardır.

Banka kanalı ile ödeme zorunluluğu Yönetmeliğin 2'nci maddesi uyarınca Borçlar Yasası ve İş Yasası hükümlerine göre çalışan işçiler, Deniz İş Yasası kapsamında çalışan gemiadamları ve Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Yasasındaki tanıma uygun gazetecilerdir. Yine 2'nci maddeye daha sonra getirilen bir hükümlerle bu sıfatları taşımakla beraber bir işçinin işyerinin 5202 sayılı Savunma Sanayii Güvenliği Kanunu kapsamında tesis güvenlik belgesine sahip işyerleri veya 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu kapsamında bulunan gizlilik dereceli tesis olması halinde bu kişilere yapılacak ödemeler ve 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanunu ve bu Kanuna göre çıkarılan yönetmeliklerde belirtilen görevleri yerine getirmekle görevlendirilenlere yapılacak ödemeler, bankalar aracılığıyla ücret ödenmesi zorunluluğundan istisna tutulmuşlardır.

Yine kişi bağlamında düşünülmesi gereken bir husus ücret ödenecek hesabın işçinin hesabı olması gerekliliğidir. Bu bağlamda ücretin şahsa sıkı sıkıya bağlı haklardan olduğundan hareketle, işçi adına ve hesabına hareket ettiğini ileri süren akrabalarına, arkadaşlarına, işyerinin bir başka işçisine, herhangi bir kişiye, takım kılavuzuna ve geçici iş ilişkisinde ödünç alan işverene ücret ödenemeyeceği için bu kişilerin hesaplarına yapılacak ücret ödemesi halinde işveren ücret ödeme borcunu yerine getirmiş olmayacaktır.

Ölçek konusu Türkiye geneli olarak düşünülmüştür. Buna göre ödeme zorunluluğu, işverenin Türkiye genelinde çalıştırdığı toplam işçi, gazeteci ve gemiadamı sayısına göre belirlenecek, toplam sayı 5 ve 5'den yukarı olursa ancak doğacaktır. Bu durumda her bir işyerinde çalışan işçi sayısının önemi bulunmamaktadır.

Kapsamın ödemenin niteliği ile olan ilişkisi araştırıldığında ise ödeme türünün sınırlanmadığı; mümkün olan en geniş ücret kavramının ele alındığı görülmektedir. İlgili yasal düzenlemelerde ve Yönetmelikte öngörülen işçinin ücret, prim ve ikramiyeleriyle bu nitelikteki her türlü istihkakının banka aracılığıyla ödenmesidir. Bu anlamıyla ücret, prim ve ikramiye dışında kalan sair ücret eklerinin, fazla çalışma ücreti gibi zamlı ücretlerin, nakdi nitelikteki sosyal yardımların, asgari geçim indirimi tutarlarının vb. banka aracılığıyla ödenmesi gerekecektir. Bu konuda avans hususuna da değinmekte fayda vardır. avansın Ülkemizdeki uygulamasının aksine, Borçlar Yasasının 406'ncı maddesine göre temelde hak edilen bir ücret miktarı olmasından hareketle bu kapsamda değerlendirilerek banka aracılığıyla ödenmesi uygun olacaktır. Yine düzenlemenin, niteliklerinden ötürü, akdin sona ermesi halinde ödenmesi zorunlu olan ücret ve benzeri kalemleri de kapsadığı çok açıktır.

Bunun yanında akdin sona ermesi halinde, düzenlemelerde ücret ve benzeri kavramlardan açıkça söz edilmiş olması itibariyle; ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kullanılmayan yıllık izinlere ait ücret gibi tazminat niteliğindeki ödemelerin bu kapsamda düşünülmemesi gerekmektedir.

Bunların dışında peşin ödenen avans niteliğindeki harcırahların ödenmesinde işverenin bu şekil bir zorunluluğa tabi kılınması mümkün gözükmemektedir. Ancak harcırah ilgili olduğu dönem sonu itibariyle hak edildikten sonra ödeniyor ise zorunluluk kapsamında düşünülebilir.

Yine ödemelerle ilgili olarak bankaya yatırılacak tutarın ücretin brüt mü yoksa kanuni kesintilerden sonra kalan net tutarı mı olacağı konusunda yasal düzenlemelerle bir esneklik getirildiği görülmektedir. Yönetmeliğin ilgili maddelerinde ise bu tutar net tutar olarak benimsenmiştir. Bunun yanında Yönetmeliğin 13'üncü maddesiyle işverenleri veya işveren vekillerini veyahut üçüncü kişileri, yapacakları ödemeleri bankalar nezdinde açılacak hesaplara brüt olarak yatırmaları hususunda zorunlu tutmaya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanlığın müştereken yetkili olacakları hükme bağlanarak, ilerde yapılması düşünülebilecek değişiklikler için bir açıklık oluşturulmuştur.

Ücretlerin bankaya yatırılmasıyla işçi ile işveren arasında doğabilecek uyuşmazlıkların ücretin ödenmemesi, geç ödenmesi, eksik ödenmesi ve eksik veya geç ödenmesinden doğabilecek fer-i hakların (faiz ve cezai şart) talep edilebilmesine ilişkin olduğu akla gelmektedir.

Ücretin ödenmesi durumunda ücret ödendiğinin ispatının işverene düşmesi nedeniyle işverenin, ücret miktarını bankaya yatırdığını ve bankanın işlemlerinden kaynaklanan bir sorunun olduğunu ispat etmesi beklenmelidir. Bu husus geç ödeme durumunda da söz konusu edilebilir. Fakat ücret miktarı konusundaki ispatın işçiye düşmesi nedeniyle eksik ödeme veya geç ödeme ve bundan kaynaklanacak fer-i hakların talebi hakkında işçinin uğraş vermesi beklenmektedir. Bu durumda banka kayıtlarının delil olarak her zaman sunulması mümkündür. Ücret miktarının ne zaman ve ne tutarda yatırılmış olduğu banka kayıtları ile rahatlıkla ortaya konulabilecektir. Asıl sorun eksik veya geç ödeme halinde kısmi ifayı kabul ve fer-i hakların talep koşulları hakkında doğmaktadır.

Bilindiği üzere ücretin geç ödenmesi veya eksik ödenmesi halleri kalan kısımdan ve fer-i haklardan vazgeçildiği anlamı doğurabilmektedir. Bu anlamıyla işçinin banka hesabında mevcut parayı çekmesi, ödenmemiş olan kısımdan veya geç veya eksik ödeme halinde istenebilecek faiz ve cezai şarttan vazgeçmiş olduğu iddiasını gündeme getirebilecektir.

Eksik ödemeyi kabul etme bakiyeden feragat anlamını taşımayacaktır. Bu anlamıyla asıl ücret miktarının eksik ödenmesi, asıl ücrete fazla çalışma, ikramiye, prim yahut bu nitelikteki ödemelerin dahil edilmemesi bu ödemelerden vazgeçildiğini göstermeyecek fark her zaman talep edilebilecektir.

Ancak fer-i haklar olan faiz ve cezai şartın istenmesi hususunda konu bu kadar net gözükmemektedir. Zira fer-i haklar asıl alacağın tahsili ile ortadan kalkmakta; o zaman kadar işlemiş bölümünün ayrıca talep edilebilmesi için yapılan ödemeye ihtirazı şart konulması gerekmektedir. Bu konuda Borçlar Yasası'nın 131'inci maddesinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Anılan hükme göre bu gibi durumlarda talep hakkının saklı tutulduğunun beyan edilmesi veya hal icabından anlaşılması halinde fer-i haklar talep edilebilecektir. Ancak para çekme makinelerinin verdiği makbuzların imza içermemesi yüzünden senet hükmünde olmaması; ancak takdiri delillerden özel hüküm olabileceği ve bunun da sınırının Hukuk Muhakemeleri Yasasınının 200'üncü maddesinde 2.500.-TL olmasından hareketle bunu aşan miktarlar için özel hüküm olarak da bir anlam ifade etmemesi ve fiilen bu belgelere ihtirazı kayıt konulmasının mümkün olmaması nedenleriyle bu hakların talep edilememesi sonucu doğmaktadır. Burada öngörülen çözüm, iş hukukunun özellikleri dikkate alınarak Borçlar Yasası hükümlerinin bu bağlamda iş hukukuna uygulanması gereğinden hareketle talep hakkının saklı tutulduğunun beyanı kavramının değil hal icabı kavramının uygulanması yönündedir.

Diğer taraftan bu konu ile ilgili olarak işverenin ücret hesap pusulası ve ücret bordrosu veya yerini tutan belge düzenlemesi yükümlüklerinin devam etmesi nedeniyle işçinin bu belgelere imzası yanında ihtirazı kayıt düşmesi de bir çözüm yolu olmaktadır.

Ödeme yapılacak mahalde banka şubesi bulunmaması halinde veya çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkan bulunmaması durumunda ise ödemelerin PTT şubeleri aracılığıyla yapılması

Yönetmeliğin 11'inci maddesi gereğidir. Bir diğer husus da Yönetmeliğin 12'nci maddesinde yer almaktadır. Anılan düzenlemeye göre ödemelerin niteliği hesabın açıklamasında belirtilecektir.

Ücretin Korunması (İş Yasası)

Genel anlamıyla, İş Yasası'nın 2, 5, 12, 13, 14, 21, 27, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 45, 46, 47, 57, 59, 62, 112, 113 ve 115'nci maddelerinde yer alan düzenlemeler tamamen ya da bir kısmıyla ücretin güvence altına alınması veya ücretin korunması ile ilgili hükümler içermektedirler.

1. İş Yasası'nın 2'nci maddesinde tanımların yanında asıl işveren, alt işveren ilişkileri de düzenlenmiş, alt işveren yükümlülüklerinden asıl işverenin de birlikte sorumluluğu kabul edilmiştir. Buna göre alt işverence ödenmeyen işçi ücretleri ile ilgili olarak asıl işverene de birlikte sorumluluk ilkelerinin uygulanacak olması, ücreti garanti altına almaya hizmet etmektedir.
2. İş Yasası'nın eşit davranma ilkelerini koruma altına alan 5'inci maddesine göre, diğer pek çok unsur ile birlikte ücretlerin belirlenmesi ve ödenmesi olgusunda da ırk, dil, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri ile hizmet akdinin türüne dayanan ayrımlar gözetilemeyecektir. İş sözleşmesinin türüne göre özellikle para ile ilgili ayrımların yasak olduğu, aksine hareketin sonuçları hakkında belirli süreli iş sözleşmesini düzenleyen 12'nci maddede ve kısmi süreli iş sözleşmesini düzenleyen 13'üncü maddede ayrıntılı düzenlemeler mevcuttur.
3. İş Yasasının 14'üncü maddesiyle, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmeleri ile ilgili hususlar düzenlenirken tarafların sözleşmeyle çalışma dilimi içinde çalışma süresini tespit etmediklerinde haftalık çalışma süresinin 20 saat olacağı ve işçinin bu sürede çalıştırılmasını çalıştırılmasına ücrette hak kazanacağı hükme bağlanarak, bu şekilde çalışacak olanlara bir ücret garantisi yaratılmıştır.
4. İş Yasasının takım sözleşmelerini düzenleyen 16'ncı maddesi uyarınca, takım kılavuzu için, işçi ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamayacaktır.
5. Yasanın 21'inci maddesine göre, iş güvencesi bağlamında işçinin işine son verilmesini takiben, işine iade kararı çıkmış ise, ilgili düzenlemelerde yer alan muhakeme süresince ve en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve sair haklarının işçiye ödenmesi gerekmektedir.
6. İş Yasası'nın 27'nci maddesine göre, işverence yeni iş arama izni verilmez veya eksik kullanılırsa o süreye ilişkin ücretin işçiye ayrıca ödenmesi gerekecektir. Yine iş arama izni esnasında işçi çalıştırılırsa, işçinin izin kullanarak bir iş karşılığı olmaksızın alacağı ücrette ilaveten, çalıştığı sürenin ücretinin de %100 zamlı olarak kendisine ödenmesi gerekecektir.
7. İş Yasasının 32'nci maddesine göre ücretin Türk parası ile ödenmesi, en geç ayda bir ödenmesi, emre muharrer senetle (bono), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ödenmemesi, iş sözleşmelerini sona ermesinde işçinin ücret ve diğer menfaatlerinin derhal ödenmesi gerektiği, meyhane ve benzeri eğlence yerleri ile perakende mal satan dükkan ve mağazalarda ödeme yapılamaması belli anlamda ücret güvencesi oluşturmaktadır.
8. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı, ücret ödenme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden olmaksızın ücret ödenmemesi sebebiyle işçinin iş görme borcundan kaçınabileceği, hatta bu konuda kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcundan topluca kaçınmaları halinde bu durumun grev olarak nitelendirilemeyeceği Yasanın 34'üncü maddesi hükmü gereğidir. Buna göre bu şekil bir eylem olduğunda, eylemin Yasa dışı grev olarak yorumlanması ve hizmet akitlerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın 70'inci madde uyarınca, son verilmesi mümkün değildir.
9. İş Yasası'nın 35'inci maddesine göre işçi ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya bir başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak nafaka alacaklılarının hakları saklıdır. Yine benzer bir durum Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliğin 10'uncü maddesinin son fıkrasında yer almış; kısa çalışma ödeneğinin nafaka alacakları hariç, haciz veya başkasına devir ve temlik edilemeyeceği hükme bağlanmıştır.
10. Yine ücretin garanti altına alınarak güvencesinin sağlanması ile ilgili olarak özellikle kamu işverenlerince, İş Yasası'nın 36'ncı maddesi hükmü de göz önünde tutulmalıdır. Bu konuda madde son fıkrasıyla kendisine 2'nci maddenin altıncı fıkrasıyla (alt işverenlik uygulaması) sorumluluk düşen tüm işverenlerce bu madde hükmünün kullanılabilmesini düzenleyerek, maddenin kapsamını genişletmiş olmaktadır. Buna göre, 2'nci maddenin altıncı fıkrası uyarınca alt işverene iş veren tüm işverenlerin bu maddede belirtilen tedbirleri alma ve uygulama yetkisi tanınmış olmaktadır.

Buna göre, asıl işveren olan resmi kuruluşlarla isteyen özel sektör kuruluşları, müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrol edecekler ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre ödenmeyen ücretleri bunların hak edişlerinden keserek ödeyeceklerdir. Bunun için hak ediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulacaktır.

Ücret alacağı olan işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmeyecektir.

Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hak edişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde; bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade edecektir.

Yine söz edilen 36'ncı madde hükmünde kamu işverenleri için öngörülen yükümlülüğe benzer bir yükümlülük diğer işverenler için de benimsenmiş ve işverenlere, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etme ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırma yükümlülüğü getirilmiştir.

11. Ücret kesme cezasını düzenleyen 38'inci madde düzenlemeleri de, ücret kesme cezası vermeyi belli kriterlere bağlaması, bir miktar ile sınırlaması, kesilen paranın geri işverene dönmemesini garanti altına alarak gelir gibi görülmesini engellemesi anlamında ücret güvencesine hizmet eden bir içeriğe sahiptir. İş Yasasının dışında bu konuda 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasasında da bir takım düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak bu husus ile ilgili olarak aşağıda verilen ayrıntılar nedeniyle burada sadece ücret güvencesi olma fonksiyonu üzerinde durulmuştur.
12. İş Yasasının 39'uncu maddesiyle öngörülen asgari ücretin altında ücret ödenemeyeceği belli bir ücretin garanti edilmiş olması anlamıyla ücret güvencesi oluşturmaktadır. Aslında belli bir ücretin garanti edilmiş olması anlamında en önemli kurum olmasına rağmen, etkileri, kabul edilişi ve uygulanışı itibarıyla başlı başına bir inceleme konusu olabilecek asgari ücretin sadece ücret güvencesi ile ilgili fonksiyonun bilinmesi bu kısımda yeterli kabul edilmiştir.
13. Yasanın 40'inci maddesi hükmü uyarınca, 24 ve 25'inci maddelerde öngörüldüğü üzere, zorlayıcı nedenlerle çalışmama durumunda bir haftaya kadar işçi ücretlerinin yarısının her gün için ödenmesi ve 46'ncı maddeye göre de, yarım ücretin hafta tatili için de verilmesi gerekmektedir.
14. Ücretin korunması ilgili belirtilmesi diğer bir düzenleme İş Yasası'nın 45'inci maddesinde yer almıştır. Anılan düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine, Yasa ile işçilere hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil, ücretli izinler ve yüzde usulü ile çalışmalar hakkında getirilen hakları kısıtlayıcı türden hükümler konulamayacaktır. Bu düzenlemenin doğal sonucu olarak, bu şekil bir toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi hükmünün yok sayılması ve hakların başta itibaren iadesi gerekmektedir. Bunun aksine olarak maddeye göre, bu konularda işçiye daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri saklı kalacak; bir başka ifadeyle uygulanabilecektir. Söz konusu düzenleme, sadece ilgili konuların ücret boyutunu değil, izin boyutunu da kapsamaktadır.
15. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde çalışma olmadığı ve doğal olarak yüzde usulü ile para toplanmadığı hafta tatili (mad. 46), Ulusal Bayram ve genel tatil günleri (mad. 47) ve yıllık izin günlerinde (mad. 57) hafta tatili ücretinin, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretinin ve yıllık izin ücretinin işverence ödeneceğini hükme bağlanarak bu alanda bir ücret güvencesi oluşturmuştur.
16. İş Yasasının 59'uncu maddesine göre, işçinin hizmet akdi sona erdiğinde, ki, bu durumda akdi kimin feshettiğinin veya nedeninin bir önemi bulunmamaktadır, kullanmamış olduğu yıllık izinlere ait ücretlerinin, son ücreti üzerinden kendisine ödenmesi gerekmektedir. Hizmet akdi işçinin ölümü nedeni ile son bulmuşsa bu takdirde ödeme kanuni mirasçılara yapılacaktır.

17. İş Yasası'nın 62'nci maddesi ise, yine ücreti koruyucu nitelikte, ücretten indirim yapılamayacak halleri düzenlemiştir. Buna göre, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi, işverene düşen yasal bir yükümlülüğüm yerine getirilmesi, Yasa hükümlerinin herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak ücretten indirim yapılamayacaktır. Bu hükme göre, örneğin toplu iş sözleşmesiyle veya daha sonra yapılacak bir yasal düzenlemeyle iş sürelerinin 40 saate indirilmesiyle işçi ücretlerinden de 5 saatlik bir kesinti söz konusu edilemeyecektir. Yine, Yasa hükmüne göre işveren çalıştırma ile ilgili rapor alma, belge düzenleme ve verme gibi veya işe son verme ile ilgili bildirim yollama gibi yapacağı bir işlem masrafını ücretten kesemeyecektir. Bunlara benzer olarak örneğin gebelik halinde periyodik muayene için işçinin izinli sayılması halinde veya süt izninin kullanılması durumunda ücretten kesinti yapılamamaktadır.

Bu genel hükmün yanında ücretten indirim yapılamayacağına dair iş mevzuatı içinde çeşitli yönetmelik hükümleriyle bir takım özel düzenlemelere de gidilmiştir. Buna göre Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da üç posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerinde azalma nedeniyle işçilerin ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun indirim yapılamayacak; Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin 11'inci maddesi uyarınca yüzdelerden pay verilmesi sebebi ile servis dışında çalışan işçilerin ücret, sosyal yardım ve diğer haklarından eksiltme yapılamayacak ve asgari ücret yüzde payı ile tamamlanamayacak; Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 8'inci maddesi uyarınca doktor raporuyla gerekli görüldüğü takdirde gebe işçiye daha hafif işler verilecek ancak bu halde işçinin ücretinden indirimle gidilemeyecek ve Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğinin 17'nci maddesi uyarınca engelli, eski hükümlü ve terör mağduru olmak daha düşük ücretle çalıştırma sebebi olamayacak ve bu işçiler de diğer işçilere yapılan sosyal yardımlardan aynen yararlandırılacaklardır.

18. Ücretlerin korunmasına ilişkin bir düzenleme de Yasanın 112'nci maddesinde yer almaktadır. Buna göre 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Yasası ve 3213 sayılı Maden Yasası kapsamında ve rödvans sözleşmeleri çerçevesinde yeraltı maden işletmeciliği yapan şirketlere ve ortaklarına ait mallara Tasarruf Mevduatı Sigorta Foru tarafından el koyulması veya takip yoluyla satışından elde gelirlerin öncelikle bu sözleşmeler kapsamında söz konusu şirketlerde çalışmış olan işçilerden iş sözleşmeleri kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona ermiş olanların izin, fazla çalışma ve diğer ücret alacaklarının (ihbar ve kıdem tazminatları dair ödemeler de bu hükümde yer almaktadır) ödenmesinde kullanılması ve bu ödemelerin Fon tarafından ilgililerin hesaplarına yatırılması suretiyle gerçekleştirilmesi söz konusudur. Söz konusu ödemelere esas bilgi ve belgelerin işçinin çalıştığı son işvereni tarafından Fona verilmesi gerekmektedir.
19. Yasanın 113'üncü maddesine göre, 5'inci maddede istisnalar içinde sayılmış da olsa, 50 den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerde ve 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2'nci maddesindeki tarife uygun olarak üç kişinin çalıştığı işyerlerinde İş Yasası'nın 'Ücret ve Ücretin Ödenmesi' başlıklı 32'nci maddesi, 'Ücretin Saklı Kısmı' başlıklı 35'inci maddesi, 'Ücret Hesap Pusulası' başlıklı 37'nci maddesi ve 'Ücret Kesme Cezası' başlıklı 38'inci maddesi uygulanacaktır.
20. İş Yasasının 115'inci maddesiyle, işyerlerinde işçi sayısının yüzelli ve daha fazla olması durumunda, işçilerin ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla, işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisinin yapılabilmesine olanak sağlanarak, işçilerin daha ucuz alışveriş yapması olanaklı hale getirilmiştir.

Ücretin Korunması (Diğer Yasalar)

4857 sayılı İş Yasası'nın dışında ücretin korunması ve güvence altına alınması anlamında işlev gören yasa metinlerine İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Borçlar Yasası, İcra İflas Yasası, Medeni Yasa, İşsizlik Sigortası Yasası, Mesleki Eğitim Yasası, Özel Öğretim Kurumları Yasası, Türkiye İş Kurumu Yasası ve Maden Yasasında rastlanmaktadır.

1. Ücretin korunmasına yönelik olan diğer Yasalarda yer alan düzenlemelerden bazıları 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında bulunmaktadır. Bu hallerin bir kısmı çalışanın görev alması veya eğitime katılması gibi asıl işini yapmadığı zamanlarda bir kısmı da çalışmaktan kaçınma yahut işin durdurulması gibi hallerde çalışmadığı zamanlarda ücrete hak kazanacağına ilişkindir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı içerisinde çalışanın asıl işini yapmadığı halde ücrete hak kazandığı hallerden biri iş sağlığı ve güvenliği eğitimine katılması halidir. Bu husus 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 17/7 maddesinde ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 8'inci maddesinde düzenlenmiştir. Her iki düzenlemenin ortak noktasına göre eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacaktır. Ayrıca Yasa hükmünde eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu

süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir.

Bu kapsamda düzenlenen bir diğer durum çalışanın işyerinde kurulan iş sağlığı ve güvenliği kurullarında görev alması durumunda söz konusu olmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 9/ç maddesi uyarınca bu kurulun toplantılarında geçecek sürelerin iş süresinden sayılması icap etmektedir.

Bir başka deyişle bu hallerde çalışan ücrete hak kazanacaktır. Bu iki halde de belirtilen sürelerin iş süresinden sayılmasının bir başka yansıması fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma sürelerini tespitinde kendisini gösterebilir. Buna göre çalışma saati örneğin 40 saat olarak belirlenmiş bir işyerinde eğitimde geçen sürelerle beraber çalışma saati anlamında haftalık toplamda 40 saat doluyor ancak 45 saat dolmuyorsa 40 saat ile 45 saat arasındaki farkın fazla sürelerle çalışma ve 45 saat doluyorsa 45 saatin üstündeki farkın fazla çalışma ücreti olarak kendisine ödenmesi lazım gelmektedir. Bu sonuca yukarıda da değinildiği üzere eğitim söz konusu olduğunda Yasa hükmünden hareketle çok rahat ulaşılabilmektedir. Kurul faaliyetlerine katılım söz konusu olduğunda ise ancak işçi lehine yorum ilkesi gereği bu sonuca varılabilmektedir.

Çalışanın asıl işini yapmaksızın ücrete hak kazandığı bir diğer hal ise çalışanın iş güvenliği uzmanı veya işyeri hakimi yahut diğer sağlık personeli olması durumunda gerçekleşmektedir. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10'uncu maddesinin ikinci fıkrası bağlamında iş güvenliği uzmanlarının; İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10'uncu maddesinin ikinci fıkrası bağlamında işyeri hekimlerinin ve 17'nci maddesinin ikinci fıkrası bağlamında diğer sağlık personelinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmak şartıyla; çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakları bulunmakta olup, bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadarki çalışma süresinden sayılacak ve dolayısıyla bunların ücretlerinden, bu sürelerle sınırlı olarak, herhangi bir kesinti yapılamayacaktır.

Çalışanın çalışmadığı halde ücret hak kazandığı birinci husus Yasanın 13'üncü maddesinde düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı bağlamında söz konusu olmaktadır. Anılan düzenlemeye göre şartları doğmuş ise usulünce çalışanların çalışmaktan kaçınmaları halinde, çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile Yasalardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklı kalacaktır. Bir başka deyişle ücret ve sair haklarının ödenmesine devam olunacaktır.

Diğer bir hal ise işin durdurulması sırasında gündeme gelmektedir. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğin ücret ödemeleri başlıklı 13'üncü maddesi hükmüne göre işverenler işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdürler.

Asıl işin yapılmamasına rağmen yahut fiilen çalışılmamasına bir takım sürelerin çalışma süresinden sayılmasının bir diğer sonucu; çalışanın çalışma süresine bağlı sair haklarının (kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, hafta tatili ücreti, Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti vb.) hesabında bu sürelerin de göz önünde bulundurulması gerekliliğidir.

2. İş Yasasının dışında ücretin korunmasına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı en önemli Yasa, Borçlar Yasası olarak göze çarpmaktadır.

Borçlar Yasası'nın 407'inci maddesinin ilk fıkrası ücretlerin banka aracılığıyla ödenmesi hususunu ücretin korunması başlığı altında değerlendirmiştir. Buna göre başlı başına banka kanalı ile ödeme ücreti koruyan bir unsurdur.

Maddenin ikinci fıkrası ile takas işlemi ile ilgilidir. Bu bağlamda takas ile ilgili genel düzenleme olmasından hareketle Yasanın 144'üncü maddesinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Ücretin korunması ile ilgili düzenlemelerden birisi Borçlar Yasası'nın 144 maddesinde yer almıştır. Buna göre, ücretin işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu olan kısmı, işçinin muvafakatı olmaksızın takas edilemeyecektir. Yine Yasa 407'nci maddede ücret ve takas arasındaki ilişkileri özel olarak düzenlemiş ve işverenin işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadan takas edemeyeceğini hükme bağlamıştır. Böylelikle 144'üncü maddedeki sınırlamayı kapsamı daha da genişletilmiş, 407'inci maddede işçinin ailesinin geçimi için zorunlu olan kısmı için aranan işçi muvafakatı, ücret tutarının tamamı için söz konusu edilmiştir. Yine 407'nci madde hükmü

uyarınca zararın doğumunda işçinin kastı varsa bu sınırlama ortadan kalkacaktır. Fakat bu halde dahi zararın sabit bir zarar olması, doğumunda işçinin kastının yargı kararıyla ortaya konması ve takas edilecek tutarın ücretin haczedilebilir kısmını geçmemesi gerekmektedir.

Söz konusu 407'nci maddenin son fıkrası hükmüyle düzenlenen son bir konu ücretin işveren lehine kullanılması olgusudur. Anılan düzenleme uyarınca ücretin işveren lehine kullanılacağına dair anlaşmalar geçersizdir.

Borçlar Yasasında yer alan bir diğer hal borçlunun (işverenin) temerrüdü halidir. Yasanın 408'inci maddesine göre işverenin temerrüdü veya işi kabulde temerrüt işçinin iş görmeye hazır olmasına rağmen işverenin işi kabulden haksız olarak kaçınmasını ifade etmekte; bu şartlar gerçekleştiğinde işçinin iş yapmasa dahi ücreti isteme hakkı doğmaktadır. Ancak işçinin bu hakkı kullanırken hakkaniyet kuralları çerçevesinde başka bir işte kazandığı paranın, çalışmamakla tasarruf ettiği paranın ve kazanmaktan kasten kaçındığı paranın tutardan düşülmesi gerekmektedir. Bu konuda iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması önemlidir. Eğer işçi belirli süreli bir iş sözleşmesi ile çalışıyor ise fesih tarihi ile iş sözleşmesinde yazılı sözleşmenin bitim tarihi arasındaki döneme ait ücretin esas alınması; yok eğer iş sözleşmesi belirsiz süreli ise, fesih tarihi ile feshedilen sözleşme için süreli fesih söz konusu edildiğinde hak edilen önel süresi bitimi arasındaki döneme ait ücretin esas alınması gerekmektedir.

Yasada yer alan diğer bir hal 409'uncu maddeden kaynaklanmaktadır. Bu hal işçinin çalışmayı durdurması durumunda ortaya çıkmaktadır. Madde düzenlemesine göre uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörmeye edimini ifa edemez ise işverenin, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, çalışılmayan bu süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Borçlar Yasasında yer alan düzenlemeler itibarıyla ücreti koruyan bir diğer durum 410'uncu maddede düzenlenen ücret alacağının haczi, devri ve rehnedilmesine ilişkindir. Buna göre işçilerin ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemeyecek, başkasına revredilemeyecek veya rehnedilemeyecektir. Ancak öte taraftan işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hakim tarafından takdir edilecek miktarın, bu orana dahil edilmemesi gerekmektedir. Nafaka alacaklılarının hakları ise saklı tutulmuştur. Buna göre haciz, devir veya rehin işlemi söz konusu olduğunda öncelikle ücret miktarından hakim tarafından işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için takdir edilen miktarın yahut nafaka tutarının düşülmesi ve kalan tutarın dörtte birinin hesap edilmesi uygun olacaktır. Ayrıca yine madde hükmüyle devir ve rehin işlemleri ancak mevcut ücret alacakları için söz konusu olup, gelecekteki ücret alacaklarının devir veya rehnedilmesine ilkin işlemler geçersiz addedilmiştir.

Yine Borçlar Yasası'nın 436'ncı maddesinde yer alan bir düzenlemede işverenin aczi halinde, işçinin uygun süre içinde ücreti için bir teminat isteyebilmesi; bunun yerine getirilmemesi durumunda ise iş sözleşmesini feshedebilmesi olanağı yer almıştır.

- İcra İflas Yasası'nın 206 ve 207'nci madde hükümlerine göre işçi alacakları imtiyazlı alacaklardır ve işçi alacakları amme alacakları ve rehin ile temin olunan alacaklardan sonra gelmektedir. Anılan düzenlemeler, 4949 sayılı Yasa ile değiştirilmiş, ancak ücretin imtiyazlı bir alacak olması unsuru korunmuştur. Yapılan değişiklikle, eskiden olduğu gibi işçi alacakları birinci sırada kabul edilmiştir. Buna göre, İcra İflas Yasası'nın 206'nci maddesi uyarınca kurulacak iflas masasında alacaklar sıraya konulurken birinci sıra içinde, A maddesinde, işçilerin iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları sayılmıştır.

Yine İcra İflas Yasası'nın 317'nci maddesi uyarınca Bakanlar Kurulunca, özellikle sürekli ekonomik kriz gibi olağanüstü hallerde, borçlulara borçlarını ödemeleri için uzun vadeler tanındığında, bu çeşit borç erteleme kararları ve tanınan mühlet, aynı Yasanın 326'nci maddesi hükmü gereğince, ücretler hakkında geçerli olamamaktadır. Bu durumda, işçilerin, aynı maddeye göre, ücret alacaklarını bu süre içinde talep etmeleri veya haciz yahut rehinin paraya çevrilmesi yoluyla takip etmeleri mümkündür.

- 4721 sayılı Türk Medeni Yasası'nın 893 ve devamı maddeleriyle zanaatkarların ücretlerinin ödenmemesi ile ilgili olarak taşınmaz üzerine kanuni ipotek hakkının tanınmasıyla, zanaatkar olarak iş gören kimsenin iş sözleşmesi ile, bir başka deyişle işçi statüsünde istihdam edilmesi halinde ödenmeyen ücretleri ile ilgili olarak bir ücret güvencesi yaratılmış olmaktadır.

Yine 4721 sayılı Türk Medeni Yasası'nın 950 ve devamı maddeleriyle koşulları ve hükümleri belirlenen hapis hakkının da ücret alacaklarına uygulanır bir niteliği bulunmaktadır. Buna göre alacaklı (işçi), borçluya (işverene) ait olup borçlunun rızasıyla ziyedi bulunduğu taşınırı veya kıymetli evrakı, borcun muaccel olması ve niteliği itibarıyla bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması halinde borç ödeninceye kadar hapis etmeye yetkili kılınmıştır. Medeni Yasanın 953'üncü maddesine göre de borç yerine getirilmez ve yeterli

güvence de gösterilmez ise işçinin, işverene daha önceden bildirimde bulunarak, hapsettiği şeylerin teslimine bağlı rehlin hükümleri uyarınca paraya çevrilmesini istemesi mümkündür.

5. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'nın Ek 1'inci maddesinde işverenin aczi halinde ödenememesi durumunda son üç aylık sürenin ödenmesi açısından bir ücret garanti fonunun oluşturulacağı ve buna ilişkin olarak bir yönetmelik çıkarılacağı hükme bağlanmıştır.

Yine 4447 Sayılı Yasanın Ek 2'nci maddesinde yer alan ve belli anlamda bir ücret güvencesi sayılabilecek olan kısa çalışma ödeneği, ilgili Yönetmelikte tanımlanan durumun ortaya çıkmasıyla işçiye yapılması gereken bir ödemedir. Bu konulara ayrıca değinildiği için burada sadece ücret güvencesi olma işlevlerinin belirtilmesi yeterli görülmüştür.

6. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasası'nın 25'inci maddesi uyarınca aday çırak ve çıraklara ödenecek ücret, yaşlarına uygun asgari ücretin net tutarının %30'undan, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere ödenecek ücret, asgari ücretin net tutarının, yirmi ve daha fazla personel çalıştıran işyerlerinde %30'undan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde %15'inden aşağı olamayacaktır.
7. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasası'nın 9'uncu maddesine göre, özel okullarda yöneticilik ve eğitim öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ödeme yapılamayacaktır. Bu husus ek ders ücretlerinin ödenmesinde de geçerli olacaktır. Ancak ek ders ücreti, çalışan personel resmi okul ve kurumlardan ücretli olarak görevlendirilenlerden ise, resmi okullar için tespit edilen ek ders ücretinin iki katını geçemeyecektir.
8. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası da ücretin korunması ile ilgili olarak bir takım düzenlemeler içermektedir. Yasanın 17, 18 ve 19'uncu maddeleriyle özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verilerek, çalışma şartları düzenlenmiş, bu konuda Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği çıkarılmıştır. Ücret kesintileri ile ilgili yönü itibarıyla Kanunun 19'uncu maddesiyle özel istihdam bürolarının, ilgili yönetmelikte belirtilenlerin dışında iş arayanlarla ücret konusunda anlaşma yapmaları, onlardan ücret almaları veya herhangi bir şekilde menfaat temin etmeleri halinde özel istihdam bürosu ile işveren arasında yapılan anlaşmalar geçersiz hükmünde kabul edilecektir. Söz konusu düzenlemede ise (Yönetmelik madde 12) iş arayanların profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarından olması yahut genel müdür ve muadili veya daha yüksek düzeyde yönetici olmaları halinde iş arayanlardan ücret alınması mümkün kılınmıştır. Yalnız bunun için Yönetmeliğe göre bu kişilerle ücret alınması hususunda yazılı bir sözleşme yapılması gerekmektedir.
9. 3213 sayılı Maden Yasası'nın Ek 9'uncu maddesine göre Yasanın 2'nci maddesinde sayılan 4. Grup madenlerden linyit ve taşkömürü çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı İş Yasası'nın 39'uncu maddesi uyarınca belirlenen asgari ücretin iki katından az olamayacaktır.

Ücret Kesme Cezası

Genel kural olarak işverenlerin işçi ücretlerinden ücret kesme cezası vermesi mümkün değildir. Ancak, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile belirtilen nedenlerin varlığı halinde bu ceza verilebilir. Ceza nedenlerinin ve tutarlarının iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi eki olarak da öngörülmesi mümkün olup, değişikliklerde işçinin ve sendikasının muvafakatının alınması gerekmektedir. Ancak bunların dışında tamamen işverenin keyfiyeti ile değiştirilme imkanı bulunan düzenlemeler dikkate alınmayacaktır.

Yine iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde belirtilen nedenlerle ücret kesme cezası uygulandığında, ceza hükümlerinde yer alan veya alabilecek silsilenin takip edilmesi gerekmektedir. Örneğin işe mazeretsiz veya izinsiz geç gelme, ilk kez işlendiğinde 1 gündelik kesimi ile, ikinci kez işlendiğinde 2 gündelik kesimi ile ve üçüncü kez işlendiğinde iş sözleşmesinin feshi ile cezalandırıldığı durumda, ilk kez geç gelen işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi haksız bir fesih işlemi sayılacaktır.

Ücret kesme cezası verildiğinde;

- Kesintinin derhal işçiye sebepleri ile birlikte yazılı olarak duyurulması,
- Kesinti miktarının ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre ücret ödeniyorsa işçinin iki günlük kazancından fazla olmaması (Dikkat edileceği üzere Yasa, kesintinin ayda iki gündelikten fazla olmamasını şart koşmuş, kesinti miktarını sınırlamamıştır. Bu halde ücret kesme cezasının iki

gündelikten fazla verilmesi mümkündür. Ancak ay içinde bu cezanın sadece 2 gündeliği uygulanabilecektir. Örneğin 6 gündelik kesme cezası verildiğinde, bu ceza 3 ayda tahsil edilecektir.),

- Bu paraların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirtilecek banka hesaplarından birine, kesildiğini takip eden tarihten itibaren bir ay içinde yatırılması (Ziraat Bankası Ankara Merkez Şubesi 38775369/5005 no.lu hesap),
- İşyerinde bu paraların ayrı bir hesabının tutulması hususlarına dikkat etmek gerekmektedir.

Ücret kesme cezasına ilişkin olarak 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasası'nda da bir düzenleme yer almış; Yasanın 9'uncu maddesiyle özel öğretim kurumunda çalışan yönetici veya eğitim-öğretim personelinin 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir fiili işlemi halinde, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yerine, brüt aylığının ¼'ü ile ½'si arasında maaş (ücret) kesim cezasının, çalışma iznini veren makam tarafından uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Ekleri için tıklayınız

Ücret Kesme Cezasının Kayıt Altına Alınmasına Dair Örnek

Adı Soyadı :
SSK Sicil No. :
Bölümü/İşi :
Personel No. :

Ücret Kesme Cezasını Gerektiren Olayın

Meydana Gelişi :
.....
Dayanağı :
Tarihi :
Gündelik Miktarı :
Kesinti Tutarı :

Tarih/İmza

Ücret Kesme Cezası Bildirimine Dair Örnek

Sayın,

..... tarihinde tespit edilen davranışınız (iş sözleşmesinin maddesine/toplu iş sözleşmesinin maddesine) aykırılık teşkil ettiğinden aynı (iş sözleşmesinin/toplu iş sözleşmesinin) ekli cetveline göre (bir/iki/üç) gündeliğiniz ceza olarak kesilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim. (tarih)

Yetkili imzalar

Bir nüshasını elden aldım/okudum bilgilendim

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Asgari Ücret

Asgari ücretle ilgili düzenlemeler 4857 sayılı İş Yasası'nın 39'uncu maddesinde yer almış; yine konu ile ilgili olarak Asgari Ücret Yönetmeliği çıkarılmıştır.

Yönetmeliği 4'üncü maddesinde 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 olan ücret olarak tanımlanan asgari ücretin, Yasanın 39'uncu maddesine göre Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile en geç iki yılda bir belirlenmesi esası getirilmiştir. Ancak uygulamada genel ekonomik şartlar dolayısıyla genellikle asgari ücret yıllık hatta 6 aylık dönemlerde belirlenmektedir. Yasa hükmü Komisyon kararlarını kesin kabul etmiştir ve kararların Resmi Gazetede yayımlanmasıyla (Yönetmeliğin 11'inci maddesi uyarınca yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren) yürürlüğe gireceği öngörülmüştür.

Yönetmeliğin 6'ncı maddesine göre asgari ücretin tüm işkolları için, bir günlük ücret olarak belirlenmesi gerekmektedir.

Asgari ücret ile ilgili olarak Yönetmeliğin 12'nci maddesiyle bir takım işveren yükümlülükleri getirilmiştir. Buna göre;

- İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemeyecek, iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine buna aykırı hüküm konulamayacaktır. Konulduğu takdirde yok hükmünde olacakları açıktır.
- İşverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamayacaktır.

Asgari ücret konusunda dikkat edilmesi gereken bir diğer husus, bazı mesleki örgütlerin (mühendis odaları, barolar veya Türk Tabipler Birliği vb.) kendi mensupları (mühendisler, işyeri hekimleri, avukatlar vb.) için belirlemiş olduğu asgari ücret tarifelerinin ancak bu meslek sahiplerini bağlama gücü olduğu, üçüncü kişiler olan işverenler üzerinde bir bağlayıcılığı olmadığıdır. Buna göre iş sözleşmesi ile bir mühendis, işyeri hekimi yahut avukat istihdam edileceğinde, tamamen tarafların pazarlık gücüne bağlı olarak ücret tespit edilebilecektir.

Eki için tıklayınız

Asgari Ücret Tutarları

Dönem	Tutar (TL)	
	16 Yaşından Küçükler	16 Yaşından Büyükler
01.01.2012-30.06.2012	760,50	886,50
01.07.2012-31.12.2012	805,50	940,50
01.01.2013-30.06.2013	839,10	978,60
01.07.2013-31.12.2013	877,50	1.021,50
01.01.2014-30.06.2014	-	1.071,00
01.07.2014-31.12.2014	-	1.134,00
01.01.2014-30.06.2015	-	1.201,50
01.07.2015-31.12.2015	-	1.273,50
01.01.2016-31.12.2016	-	1.647,00
01.01.2017-31.12.2017	-	1.777,50

Ücretlerde zamanaşımı süresi 5 yıl olduğundan 5 yıl geriden bugüne kadar olan tutarlar belirtilmiştir. Tutarlar aylık brüt tutarlardır.

Ücret Hesap Pusulası

4857 sayılı İş Yasası'nın 37'nci madde hükmüne göre, işverenler işyerinde veya bankaya yaptıkları ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadırlar. Bu pusulanın, uygulamanın aksine, işçinin değil işverenin imzasını ve işyerinin özel işaretini taşıması gerekmektedir.

Bu pusulada;

- Ödeme günü ve ilişkin olduğu dönem
- Fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi eklentiler tutarının
- Sigorta primi, gelir vergisi, avans, nafaka ve icra gibi kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi zorunludur.

Fazla Çalışma Ücreti

İş Yasası'nın 41'inci maddesine göre, yine 41'inci madde ile aynı Yasanın 63'üncü maddesi uyarınca yapılan değerlendirme sonucunda yapılan bir çalışmanın fazla çalışma olarak tespit edilmesinden sonra, o çalışmaya ait ücretin %50 arttırılması suretiyle bulunacak fazla çalışma ücretinin işçiye ödenmesi gerekmektedir. Fazla çalışma ücreti yerine işçinin hak kazandığı her bir saat fazla çalışmaya karşılık 1 saat 30 dakikalık ücretli izin de kullanması mümkündür. Bu izin, Yasanın tabiriyle serbest zaman, işçi tarafından altı ay zarfında, iş saatleri içinde ve ücretinden bir kesinti yapılmaksızın kullanılabilir.

Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında işçinin çıplak ücreti esas alınacak, bunun dışında işçiye sağlanmış olan menfaatler göz ardı edilecektir.

Zaman esasına dayanan ücret sistemlerinde, fazla çalışma ücreti kolaylıkla hesaplanabilmektedir. Buna göre, 1 saatlik fazla çalışma yapan bir işçinin fazla çalışma ücreti, günlük brüt kazancının önce 7,5 saate bölünmesi ve sonra bulunan miktarın 1,5 ile çarpılmasıyla bulunacaktır. Daha pratik bir yol olan ikinci durumda ise, aynı örnek üzerinden, günlük ücretin 5'e bölünmesiyle de fazla çalışma ücreti hesaplanabilecektir.

Zaman esasının uygulanmadığı işlerde ise fazla çalışma ücretini hesaplamak biraz daha karmaşık bir yolu takip etmeyi gerekli kılmaktadır.

Eğer, parça başı iş yapılıyorsa ve parça veya iş tutarının hesaplanmasında bir zorluk bulunmuyorsa; fazla çalışma ücreti, her bir saat için yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak bulunacaktır. Örneğin parçası 2 TL üzerinden çalışan ve bir saatte 10 parça üreten bir işçinin fazla çalışma ücreti; bir saatte yapılan 10 parçanın önce 2 TL ve daha sonra 1,5 ile çarpımı sonucunda, 30 TL olarak belirlenecektir.

İş miktarının zor belirlendiği diğer durumda ise, parça başı veya iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri toplamına bölünerek, 1 saatlik parça veya iş tutarına düşecek ücret belirlenecek ve 1 saatlik normal ücretin %50 arttırılması suretiyle fazla çalışma ücreti ortaya çıkarılacaktır. Örneğin parça başına 2 TL kazanan bir işçi 8,5 saatte 68 parça mal üretmiş ise, fazla çalışma ücreti; öncelikle, üretilen parça sayısının çalışılan saate bölünmesiyle bulunacak 8 sayısının parça başı ücreti olan 2 TL ile çarpılmasıyla ortaya çıkacak 16 TL tutarın %50 arttırılmasıyla, 24 TL olarak hesaplanacaktır.

Fazla çalışma ücreti, ihbar ve kıdem tazminatlarıyla, yıllık izin ücretinin hesabında dikkate alınmayacak, ancak hak kazanılmasıyla birlikte sigorta prim kesintisine tabi tutulacaktır.

Fazla çalışma ücreti konusunda özellik arz eden bir husus da günlük çalışma süresinin yasa hükmüyle sınırlandırıldığı hallerde (en çok 11 saat, günde yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken işler, gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçmemesi, gebe ve emzikli kadın çalışanların yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaması, Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseselerinde röntgen ve radyom ile sürekli olarak günde 5 saatten fazla çalışılmaması) günlük olarak bu sürelerin aşılması halinde işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanması ancak haftalık toplamda haftalık çalışma süresinin 45 saati geçmemesi halidir. Bu durumda, 45 saatlik sınır fazla çalışma ücretine hak kazanmak için temel şart olduğundan işçinin günlük çalışma sınırlarını aşan ancak haftalık 45 saati

doldurmayan çalışmaları için 45 saate kadar olan çalışmaların ücretlerinin zaten aylık ücret içinde ödeneceğinden hareketle fazladan bir ödemeye yer vermemek adına günlük olarak aşan saat karşılığının 1,5 ile değil 0,50 ile çarpılarak ödenmesi gerekmektedir. Bu durumda işçinin 45 saatlik çalışması içinde zaten fazla çalışmadan kaynaklanan ücretin üçte ikilik kısmının ödenmiş olduğu önem arz etmektedir. Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseselerinde röntgen ve radyom ile sürekli olarak çalışma söz konusu ise, bu duruma ilişkin özel düzenlemede-Tüzükte haftalık çalışma fiilen en çok 30 saat olacağından, hesaplamada üst sınır 45 saat değil 30 saat olarak kabul edilecektir.

Örnek vermek gerekirse net saatlik kazancı 10 TL olan bir işçi herhangi bir günde 12 saat çalışmış ve haftalık toplamda ise çalışma süresi 45 saatte kalmış ise 11 saati aşan bu bir saatlik süre ücreti hesaplanırken 1 saat süre 1,5 değil 0,50 çarpanıyla çarpılarak karşılığı 5 TL olarak bulunacaktır.

Aynı örnekten hareketle işçi haftanın dört günü 12'şer saat çalışmış ancak haftalık çalışma saati toplamı 47 saat olarak gerçekleşmişse, 45 saati aşan 2 saatlik kısım normal fazla çalışma ücreti hesaplama yöntemi ile hesaplanacak ve bu 2 saat için 1,5 çarpanı kullanılacaktır. Buna göre 45 saati aşan 2 saat için işçi 10 TL*2 saat*1,5 işlemiyle 60 TL fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır. Diğer taraftan 11 saati aşan 4 saatlik sürenin diğer 2 saatlik kısmının önceki örneğe göre hesaplanması gerekmektedir. Buna göre 10 TL*2 saat*0,50 işlemiyle bu 2 saatlik süre için işçiye fazladan 10 TL ücret ödenmesi icap edecektir.

Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti

Yine İş Yasası'nın 41'inci maddesi uyarınca, yapılan bir çalışmanın fazla saatlerde çalışma olarak belirlenmesinden sonra, bu çalışmalar ait ücretlerin %25 artırılması suretiyle, işçilere fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmesi lazım gelmektedir. Fazla çalışmada olduğu gibi fazla sürelerde çalışma yapan işçinin de fazla saatlerde çalışma ücreti yerine izin (serbest zaman) kullanması mümkündür. Bu durumda da fazla çalışma kısmında belirtilen esaslar geçerli olmakla birlikte, her bir saat fazla sürelerde çalışma için kullanılacak serbest zaman 1 saat 15 dakika olarak öngörülmüştür.

Fazla sürelerde çalışma ücretinin hesaplanmasında da, fazla çalışma için açıklanan yöntemler geçerli olmakla birlikte, ücrete uygulanacak zam %50 değil %25 olacaktır.

Fazla sürelerle çalışma ücretinin bir takım tazminat hesaplarında ve sigorta prim hesabında dikkate alınıp alınmayacağı hakkında hüküm bulunmamakta ise de niteliği gereği fazla çalışma ücreti ile aynı türden olduğundan aynen fazla çalışma ücretinde anlatıldığı üzere davranılacaktır.

Hafta Tatili Ücreti

4857 sayılı İş Yasasınının 46'ncı maddesi uyarınca, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretinin tam olarak ödenmesi gereklidir.

Ancak, çalışılan sürenin hesabında aşağıda belirtilen sürelerin de dikkate alınması gerekmektedir;

- Çalışmadığı halde Yasada çalışma süresinden sayılan zamanlar (örneğin 66'ncı maddede belirtilen zamanlar) ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen Yasadan veya sözleşmeden doğan tatil günleri (genel tatil günleri gibi).
- Yasanın 2'nci ek maddesine göre işçilere evlenmeleri, eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün; en az % 70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan anne babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli olarak verilmesi gereken mazeret izin süreleri
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ile hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri
- Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde çalışılmayan günler.

Hafta tatili ücretinin ödenmesinde ise aşağıda açıklanan esasların göz önünde bulundurulması gerekmektedir;

- i. Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre durmasına neden olacak türden zorlayıcı sebepler ortaya çıktığında işçiye ödenmesi gereken yarım ücret hafta tatili günü için de ödenecektir (İş Yas. Mad. 46).

- ii. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işveren tarafından işçiye ödenecektir (İş Yas. Mad. 46).
- iii. Geçici iş göremezlik durumunda hafta tatili ücreti, ödemeyi yapan kurum veya sandıklar tarafından, geçici iş göremezlik miktarı esas alınarak ödenecektir (İş Yas. Mad. 48).
- iv. İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücrettir. Parça başına, götürü, akort veya yüzde usulü ile ücret ödenen durumlarda tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazanılan ücretin yine aynı dönemde çalışılan günlere bölünmesiyle bulunacaktır. Ücret saat başına ödeniyorsa tatil günü ücreti saat ücretinin 7,5 katı olacaktır (İş Yas. Mad. 49).
- v. İşçi aylık ücretli ise hafta tatili ücreti zaten aylık ücret içinde ödenmektedir.
- vi. Hafta tatili ücretinin hesabında, çıplak ücret esas alınmalı, bunun yanında fazla çalışma ücretleri, işyerinin temelli işçisi olarak normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işleri için alınan ücretler, primler ve sosyal yardımlar dikkate alınmamalıdır (İş Yas. Mad. 50).
- vii. Kısmi süreli çalışma halinde, hafta tatili için, gün içinde kısmi çalışılan süre kadar hafta tatili ücreti ödenmelidir.
- viii. Bunların dışında uygulamada hafta tatili çalışması olarak adlandırılan bir uygulama daha mevcuttur. Hemen belirtmek gerekir ki, yasal düzenlemeler uyarınca işçilerin haftada 6 günden fazla çalıştırılması yasaktır. Ancak geçici olarak türlü nedenlerle işçiler hafta tatili kullanmamış iseler, bu günlerde yapmış oldukları çalışmaların işyerinde uygulanan çalışma saatleri toplamına göre fazla sürelerle çalışma yahut fazla çalışma olarak kabul edilmesi ve buna göre ücretinin ödenmesi gerekmektedir. Pratikte, hafta tatili olması gereken günde çalışan işçi için o güne düşen ücretinin 2,5 yevmiye olarak tahakkuk edilmesi lazımdır. Ancak işçi aylık maktu ücret ile çalışıyor ise, zaten hafta tatili ücreti aylık ücret içinde tahakkuk edildiğinden bu gün için 1,5 yevmiye tahakkuku yeterli olacaktır. Burada günden bahsedilmekte ise de, fazla çalışma ücreti (veya fazla sürelerle çalışma ücreti) hesaplamaları yapılırken hafta tatili günü çalışılan saat toplamı esas alınmalıdır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

İş Yasası'nın 47'nci maddesi uyarınca, Ulusal Bayram ve genel tatil gününde çalışmayan işçiye o güne ait ücretinin bir iş karşılığı olmaksızın tam olarak; çalışmış ise ayrıca her gün için bir gündelik daha ücret ödenmesi gerekmektedir. Buna göre, işçi bir Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalıştığında o güne ait ücret tahakkukunun iki gündelik kadar yapılması ve ödenmesi lazım gelmektedir.

Ulusal Bayram ve genel tatili ücretinin, ücret şekillerine göre nasıl hesaplanacağı, hangi ücretin hesaplamada esas alınacağı hususlarında hafta tatili için yapılan açıklamalar burada da geçerlidir. Sadece 49'uncu madde uyarınca işçi aylık ücretli olsa dahi, çalıştığı genel tatil ücretlerinin kendisine ayrıca ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir.

İşyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi çalışanlar için hafta tatili ücreti konusundaki açıklamalar dikkate alınmalı ve bu günlerde çalışılması halinde ücret yine bir kat fazlasıyla ödenmelidir.

Yüzde Usulüne Göre Ücret

4857 sayılı İş Yasası'nın 51 ve 52'nci maddeleri ile bu konuda çıkarılmış olan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre oteller, lokantalar, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile işçi verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden 'yüzde' usulünün uygulandığı müesseselerde, işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına 'yüzde' eklenerek veya ayrı şekilde alınan paralarla, kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan veya işverenin kontrolü altında bir araya toplanan paraları, işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek ve bu durumu belgelendirmek zorundadır.

Bu şekil bir ücret ödemesi yapılırken bir takım hususların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bunlardan ilki yüzdelerin dağıtılmasına ilişkindir;

- Yüzdelerin dağıtımında işyerindeki tüm servislerden elde edilen yüzdeler toplamı ile işçilerin fiilen yaptıkları işler esas alınacaktır.
- İşyerinde çalışan her işçi puan cetvelinde toplanan yüzdelerden, fiilen çalıştığı gün sayısına ve elde ettiği puana göre yararlanacaktır. İşçinin yaptığı iş birden çok gruba giriyorsa, sadece puanı yüksek olandan yararlanacaktır.

- Fazla çalışma yapan ve fazla sürelerle çalışan işçilerin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma saatlerine ait puanları, normal puanlarına eklenecektir. Yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı ödenmesi gereken ücret arasındaki fark, işveren tarafından ödenecektir.
- Düğün, çay, balo ve toplantı gibi ilave işlerden, servis karşılığı yüzde alındığı takdirde, bu işler için geçici olarak alınan işçilerin ücretleri, puan cetvelinde yer alan, yapılan iş ve görev unvanları dikkate alınarak hesaplanacak, bu tutar çalışılan süreye denk gelen ücretin altında olamayacaktır ve ilave işler için alınan işçiler, başka işlerde çalıştırılmayacaktır.
- İşverenler, yüzdelerden toplanan paraların dağıtılacağı işleri, unvanları, puanları ve oranlarını gösteren çizelgeyi işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde ilan etmek zorundadır.

Yine Yönetmeliğin ilgili hükümlerine göre puanların verilmesinde ve ücretlerin ödenmesinde ise aşağıda açıklanan kıstaslara dikkat edilmesi gerekmektedir;

- İşyerinde yapılan işlerin niteliğine göre, işçiler için puanlar tespit edilmiş ve bunlar Yönetmelik ekinde yayımlanmıştır. Cetvelde yer almayan işler ve unvanlar için, işçiye cetveldeki benzeri işlerden en yakın olanın puanı verilmelidir.
- İşçilerin dahil oldukları grubun alt puanı ile işe başlamaları gerekmektedir.
- İşyerinde aynı grupta geçen başarılı her üç yıllık hizmet için, bir puan eklenmeli, işyerine yeni alınan işçilerin, meslekte geçirdikleri başarılı hizmet yıllarını belgelendirmeleri durumunda, bu hizmetler de, aynı esaslara göre değerlendirilmelidir.
- Bu şekilde bulunacak puanlar grubun üst sınırını geçmemelidir.
- Bir üst gruba atanan işçi, eski grubundaki üst sınır puanına erişmiş ise, yeni grubun alt sınır puanının bir puan fazlasını almalıdır.
- Değerlendirilen hizmet sürelerine ilişkin belgeler, işyeri kayıtları arasında saklanmak zorundadır.
- Servislerde çalışan işçilerin, puan cetveline göre yaptıkları işin karşılığı olan puanlarının tamamı dikkate alınmalıdır.
- Servis dışında çalışan işçiler için, işveren tarafından verilen ücretlerine ilave olarak, yaptıkları işin karşılığında, puan cetvelinde gösterilen puanları %25'i; bölümleri birinci dereceden sorumlu müdürleri ile müdür yardımcıları ve bunların üzerindeki görevlilere, işveren tarafından verilen ücretlere ilave olarak, I. Grup içerisinde tespit edilecek puanın %5'i verilmelidir.
- Servis dışında çalışan işçilerin hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri ile yıllık izin ücretleri karşılığı olarak işveren tarafından ödenecek paraların hesabında, bu işçilere düşen paylar da dikkate alınacaktır.
- Yönetmelik hükümlerine göre, yüzdelerden pay verilmesi sebebi ile servis dışında çalışan işçilerin ücret, sosyal yardım ve diğer haklarından eksiltme yapılmamalı, asgari ücret yüzde payı ile tamamlanmamalıdır.
- Yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücretlerinin hesabında ise Yönetmeliğin 10'uncu maddesine göre İş Yasası'ndaki esaslar dikkate alınacaktır. Buna göre İş Yasası'nın 49'uncu maddesi uyarınca yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücretleri; ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır. Burada belirtilen ödeme dönemi, hafta tatili ve Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti için bir haftalık; yıllık izin ücreti için ise işe giriş tarihi ile izne hak kazandığı tarih arasındaki bir yıllık dönemdir.
- Bu işyerlerinde yıllık izin ücretlerinin, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri ile hafta tatili ücretlerinin yüzdelerle toplanan paraların dışında işveren tarafından ödenmesi zorunludur.

Bu esaslara göre, yüzde usulünün uygulandığı bir işyerinde; yukarıdaki gibi toplanan paraların, işyerinde değerlendirilmesi gereken toplam puan sayısına bölünmesi ve sonrasında her işçiye, puanı ile bu miktarın çarpılmasıyla bulunacak tutarda ücret ödenmesi gerekmektedir.

Yine Yasa ve Yönetmelik hükümlerine göre bu şekilde dağıtılan paraların belgelendirilmesi gerekmektedir. İlgili düzenlemeye göre işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde sendika temsilcisine, diğer işyerlerinde seçilmiş işçi temsilcisine vermekle yükümlüdür. Belgenin şekil ve uygulama usulleri, iş

sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilecektir. Belge ve belgelerin esas aldığı kayıtların, beş yıl süre ile saklanması gerekmektedir.

Yönetmeliğin 8'inci maddesinde düzenlenen değerlendirme kurulu ile ilgili açıklamalar aşağıda 'Oluşturulması Gereken Kurullar' başlığı altında incelenmiştir.

Yüzde usulü ile ücret ödenen işyerlerinde ücretlerin ödenmesi ile ilgili olarak en sık olarak karşılaşılabilecek sorun bu işçilere kök bir ücretin garanti edilip edilmeyeceğidir. Asgari ücretin altında ödeme yapılamaması ve yüzde usulüne göre ücretin günden güne değişkenlik arz etmesi nedeniyle yüzde usulüne göre ücret ödenen işyerlerinde öncelikle ücretlerin asgari ücretin altında olmaması gerekmektedir. Buna göre yüzdelerle yapılan hesaplama sonucunda ortaya çıkan ücret asgari ücretin altında ise aradaki farkın işveren tarafından ödenmesi gerekecektir.

Ekleri için tıklayınız

Yüzde Usulünün Uygulandığı İşyerlerinde Kullanılacak Puan Cetveli

Grup	Yapılan İşler-Görev Unvanları	Alt Sınır Puanı	Üst Sınır Puanı
I	Başşef, Maitre D'Hotel, Resepsiyon Şefi	26	30
II	Başşef Yrd., Maitre D'Hotel Yrd., Resepsiyon Şefi Yrd., Bölüm Şefleri, Önkasa Şefi	22	26
III	Bölüm Şef Yrd., Çamaşırhane Şefi, Resepsiyon ve Rezervasyon Memurları, Aşçı, Şef Kasiyer, Kaptan, Ön Kasiyer, Garson, Barmen, Vale Fammet D. Chambr, Pastacı, Tatlıcı, Soğukçu, Dönerci, Bell Captain, Güvenlik Şefi, Kontrolör, 1. Sınıf Teknik Elemanlar, Baş Şoför, Baş Terzi, Gece Teknisyeni, ve benzerlerinin yaptıkları işler	18	22
IV	Bölüm Memurları, Kasiyer, Güvenlik Görevlisi, Kapıcılar, Kat ve Oda Temizlikçileri, Büfeci, Aşçı Yrd., Garson Yrd., Fırıncı, Sosyer, Kasap, 1. Sınıf Bulaşıkçı, Kahveci ve Ekmekçi, Şef Silici, Kapıcı Bellboy, Bellboy, Hemşire, Santral Memuru, Puantör, Kuru Temizleme ve Çamaşırhane Usta ve İşçileri, Terziler, Şef Komi, 2. Sınıf Teknik Elemanlar, Şoförler, Baş Bahçıvan, Sauna, Nezaretçi, Havuz ve Spor Sahası Sorumluları ve benzerlerinin yaptıkları işler	14	18
V	Meydancı, Bagajcı, Haberci, Bulaşıkçı, Komi, Bekçi, Bahçıvan, İşletme İşçileri, Silici, Stajyerler ve Benzerlerinin yaptıkları işler	10	14

Yüzde Usulünün Uygulandığı İşyerlerinde Yapılacak İlan Örneği

Yüzde usulünün uygulandığı işyerimizde çalışan işçilerin yaptıkları iş ve taşıdıkları görev unvanlarına, meslek ve işyerimizdeki kıdemlerine göre belirlenen puanları aşağıda gösterilmiştir. Tarih

Yetkili imzalar

Sıra No.	Adı Soyadı	Yaptığı İş/Görev Unvanı	Meslek -İşyeri	Kıdemi (Yıl)	Puanı
1Mairte D'Hotel		9	6	29
27Güvenlik Şefi		12	4	22
55Meydancı		5	5	11
56Komi		3	3	11
57Bekçi		2	2	10

Yüzde Usulünün Uygulandığı İşyerlerinde Hesap Pusulası Toplamlarının İşçilere Bildirilmesine Dair Örnek

Sayın,

..... (İşyeri Sendika Temsilcisi/İşçi Temsilcisi)

Yüzde usulünün uygulandığı işyerimizde yüzdelere ilişkin hesap pusulaları toplamı aşağıda gösterilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim. Tarih

Yetkili imzalar

	<u>Tarih</u>	<u>Hesap Pusulası Seri No.</u>
Toplam :		
Toplam :		
Genel Toplam :		

Bir örneğini elden aldım

İşyeri Sendika Temsilcisi/İşçi Temsilcisi

Adı soyadı, imza, tarih

Yıllık İzin Ücreti

4857 sayılı İş Yasası'nın 57'nci maddesine göre, işverence yıllık izin süresine ait ücretin, işçiye izne çıkmadan önce peşin olarak ödenmesi veya avans olarak verilmesi zorunludur. Yine aynı hüküm uyarınca izin ücretinin hesabında bazı özelliklerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir:

- İş Yasası'nın 50 ve Yıllık İzin Yönetmeliğinin 21'inci maddelerine göre, yıllık izin ücretinin hesabında, çıplak ücret esas alınmalı, bunun yanında fazla çalışma ücretleri, işyerinin temelli işçisi olarak normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işleri için alınan ücretler, primler ve sosyal yardımlar dikkate alınmamalıdır.
- Belirli olmayan bir süre ve miktarın esas alındığı durumlarda (akort ücret, parça başına ücret, kara katılma, komisyon ücreti, vb.) izin ücreti, işçinin son bir yıl içinde elde ettiği ücretlerin yine bir yıl içinde fiilen çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapılmışsa, bu takdirde, işçinin izne çıktığı ayın başı ile ücretine zam yapıldığı tarih arasında alınan ücretin yine aynı sürede çalışılan süreler bölünmesi yolu ile ortalama ücret bulunacaktır.
- Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde ise yıllık izin ücretinin yüzdelere toplanan para dışında işveren tarafından karşılanması gerekmektedir.

- Yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili ile Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretlerinin ayrıca ödenmesi gerekmektedir.
- İş Yasası'nın 'İzinde Çalışma Yasağı' başlıklı 58'inci maddesine göre, yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde başka bir işyerinde çalıştığı tespit edildiği takdirde, kendisine ödenmiş olan yıllık izin ücretinin işverence geri alınması mümkündür.
- İş Yasası'nın 61'inci maddesine göre, yıllık izin esnasında, iş kazaları ve meslek hastalıkları primi hariç olmak üzere, işçinin ücretinden diğer sigorta kollarına ait kesintilerin yapılmasına ve Kuruma ödenmesine devam edilecektir.

Hazırlama Tamamlama Temizleme İşleri Ücreti

Hazırlama tamamlama ve temizleme işlerinin işyerinin işçilerine iş süresinin öncesinde veya sonrasında yaptırılması durumunda hak kazanılacak olan hazırlama tamamlama ve temizleme işleri ücretleri ilgili Yönetmeliğin 15'inci maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre bu işlerde geçirilen sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle verilecektir. Burada fazla çalışma ücretinin hesaplanması yöntemi benimsenmiş olmaktadır.

Yarım Ücret

İş Yasasının 40'inci maddesine göre, aynı Yasanın 24 ve 25'inci maddelerinde açıklanan zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenecektir. Yine Yasanın 46'ncı maddesine göre bu ücretin hafta tatili için olan kısmının da işçiye tediyesi gerekmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneğine ilişkin hususlar 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'nın Ek 2'nci maddesi ile bu madde uyarınca çıkarılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir.

Anılan Yasa hükmü ve Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca kısa çalışma ödeneğinden istifade etmek için öncelikle yasal şartları sağlanmış bir kısa çalışma olgusunun varlığı gerekmektedir. Buna göre genel ekonomik, sektörel veya bölgesel bir kriz yahut zorlayıcı sebeplerle çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltıldığı yahut en az dört hafta süreyle çalışmanın tamamen veya kısmen durdurulduğu bir ortamda yapılan uygulama üzerine gerçekleşen kısa çalışma talebinin Türkiye İş Kurumunca uygun bulunması birinci şart olacak ve işyeri yahut çalışma hedef alınarak belirlenecektir.

İkinci şart ise kısa çalışma ödeneğinden istifade edecek işçilere ilişkindir. Buna göre işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'nın 50'inci maddesine uygun olarak çalışma süresi ve işsizlik sigortası prim ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış bir halde olması gerekmektedir.

Bu iki halin sağlanması halinde işçilere kısa çalışma ödeneği ödenecektir. Kısa çalışma ödeneğinin ödenmesine ilişkin esaslar ise Yönetmeliğin 7'nci maddesinde belirtilmiştir.

Buna göre, öncelikle kısa çalışma ödeneğinin miktarına değinmek gerekmektedir. Anılan madde hükmüne göre kısa çalışma ödeneği miktarı 4857 sayılı İş Yasası'nın 39'uncu maddesi uyarınca 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen ve uygulanan asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçmek üzere, sigortalının son iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanacak günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak tespit edilmiştir. Belirlenen bu ödenek miktarı kısa çalışmaya dair düzenlemelerin bulunduğu Ek 2'nci maddeye aykırı olmamak üzere 4447 sayılı Yasanın 50'inci maddesindeki esaslara göre ödenecektir.

Kısa çalışma ödeneği en fazla üç ay için kısa çalışma süresi kadar ödenecek; ekonomik gelişmelerin işyerinin faaliyetleri üzerine etkileri doğrultusunda uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilecektir.

Eğer zorlayıcı sebepler söz konusu ise ödenek, 4857 sayılı Kanunun 24'üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40'inci maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır.

İşyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanacak ve işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenecektir.

Ayrıca işçinin ödenek aldığı süre için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılacaktır.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanununun 50 nci maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalması durumunda, ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanabilecektir.

Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemeyecektir.

Son olarak işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilecektir.

Yönetmeliğin 8'inci maddesi uyarınca kısa çalışma ödeneği, kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve Kurum müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak durdurulacak; Yönetmeliğin 9'uncu maddesi gereği kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kesilecektir.

Ücret Garanti Fonu

4447 sayılı İşsizlik sigortası Yasası'nın Ek 1'inci maddesinde işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda ücretlerin garanti alınmasına yönelik olarak ücret garanti fonu uygulaması tanımlanmış ve buna ilişkin olarak bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. Anılan yönetmelik Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği adı altında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Anılan Yasa maddesi uyarınca söz konusu Yasaya göre sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesiyle çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile işsizlik sigortası fonu kapsamında ayrı bir ücret garanti fonu oluşturulacaktır.

Bu kapsamda yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılacaktır. Ödeme tutarı sosyal güvenlik primleri için esas alınan kazanç üst sınırını geçemeyecektir.

Ücret garanti fonundan yararlanmak için başvuru işçi tarafından ve Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre Kurum tarafından ücret alacağının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin devam edip edilmediğine bakılmaksızın,

- İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya İcra ve İflas Kanunu uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı ve işveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesi,
- İşverenin iflası durumunda, mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanunu uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ve iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,
- İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanunu uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge ve kayyım tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,
- İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanunu uyarınca konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge

ve konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanan işçi alacak belgesi ile birlikte Kurum birimine yapılacaktır.

Ödeme yapılabilmesi için işverence düzenlenecek ve işçiye verilecek olan işçi alacak belgesinin işverenin ödeme gücüne düştüğü tarihten önceki ücret alacaklarına ilişkin olması, işçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekmektedir. Günlük ücret alacağı 5510 sayılı Kanununun 82'nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamayacak ve ücret alacağı, işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenecektir. Bu kapsamda yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlı olup, ödemeler, Kuruma başvuru sırasına göre gerçekleştirilecektir.

Eki için tıklayınız

İşçi Alacak Belgesi

Alacaklı İşçinin TC Kimlik No : Adı Soyadı : Baba Adı : SSK Sicil No : Doğum Yeri : Doğum Tarihi : İkametgahı/Tel No :	Borçlu İşverenin Adı Soyadı/Unvanı : İşyeri Adresi/Tel No : İşyeri SSK Sicil No : İşyeri Vergi Dairesi : İşyeri Vergi No :
Alacak takibinin hangi yolla yapıldığı : <input type="checkbox"/> Aciz vesikası alınması <input type="checkbox"/> Konkordato ilanı <input type="checkbox"/> İflas <input type="checkbox"/> İflasın ertelenmesi	
AYLAR İTİBARIYLA TEMEL ÜCRET ALACAKLARI YILI OCAK : ŞUBAT : MART : NİSAN : MAYIS : HAZİRAN : TEMMUZ : AĞUSTOS : EYLÜL : EKİM : KASIM : ARALIK :	
İŞÇİ : İMZA	ONAYLAYANIN ADI SOYADI/ÜNVANI: ONAY TARİHİ: ADRESİ İMZA MÜHÜR MÜHÜR

İZİN

Yıllık İzne Hak Kazanma ve İzin Süreleri

Anayasamızda da tanımlanmış olan yıllık izin hakkındaki düzenlemeler 4857 sayılı İş Yasası'nın 53-61'inci maddeleri arasında yer almış, ayrıca bu konuda Yıllık İzin Yönetmeliği çıkarılmıştır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 53'üncü maddesine göre işyerinde işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak kaydıyla, en az bir yıl çalışmış olan işçilere, yıllık izin verilmesi gerekmektedir. Nitelikleri gereği bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlar hakkında yıllık izin hükümleri uygulanmayacaktır.

Yıllık izne ait hususların emrediciliği nedeniyle bu haktan vazgeçilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla yıllık izin kullanmama taahhüdü yahut zorunluluğu içeren sözleşme hükümlerinin yok sayılması gerekmektedir.

Yasanın 53'üncü maddesi ve Yönetmeliğin 9'uncu maddesi uyarınca, işçilere verilmesi gereken yıllık izin sürelerinin, 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 olmaması; onsekiz ve daha küçük yaşta olan işçilere ve elli ve daha fazla yaşta işçilere verilecek izin süresinin de 20 günden az olmaması gerekmektedir. Ayrıca yer altında çalışan işçilere kıdemlerine denk gelen süreye ek olarak dört gün daha eklenmelidir.

Söz konusu süreler asgari niteliktedir. Dolayısıyla iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilmektedir.

Yukarıda da açıklandığı üzere yıllık izne hak kazanabilmek için işyerinde bir tam yıl çalışmış olmak gerekmektedir. Bir yıl kavramından 365 gün anlaşılmalıdır. Yasanın 54 ve Yönetmeliğin 4'üncü maddesine göre, bir yıllık sürenin hesabında;

- Aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilmelidir. Hatta işçi işverenin İş Yasasının kapsamına girmeyen bir işyerinde daha önce çalışmışsa dahi bu sürenin hesabında bu kıdem de değerlendirilmesi gerekmektedir.
 - Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel yasa veya özel yasa ile verilmiş yetkiye dayanarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler bir yılın hesabında göz önünde tutulacaktır.
 - Yasanın 55'inci maddesinde belirtilen hallerin bir yıllık çalışma süresinin hesabında çalışılmış gibi kabul edilmesi gerekmektedir. Bu haller aşağıdaki gibidir.
1. İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü, (en fazla, 25'inci maddenin (I) bendinin (b) alt bendinde belirtildiği üzere, çalışma süresine göre hak ettiği ihbar önelini aşan altı haftaya kadar,) işine gidemediği günler,
 2. Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler (altı aya kadar verilen ücretsiz izinler hariç),
 3. İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında, manevra veya herhangi bir yasadan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz),
 4. İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla, çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü,
 5. İş Yasası'nın 66'ncı maddesinde düzenlenen ve iş süresinden sayılan hallerde geçen zamanlar,
 6. Hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri,
 7. 3153 sayılı Yasaya göre çıkarılan Tüzük hükümlerine gereğince, röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,

8. Yasanın 2'nci ek maddesi uyarınca, işçilere evlenmeleri, eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün; en az % 70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan anne babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli olarak verilmesi gereken mazeret izin süreleri,
9. İşveren tarafında verilen diğer izinler ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yer alan kısa çalışma süreleri,
10. Verilen yıllık izin süresi,
11. İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuat uyarınca kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler

İş Yasası'nın 54'üncü maddesine göre, bir yıllık süre içinde 55'inci maddede sayılan haller dışında işçinin devamının kesilmesi halinde, bu boşlukları tamamlayacak kadar sürenin bir yılın hesabında eklenmesi gerekmektedir. Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli bir yıllık sürenin hesabında bir önceki iznin doğduğu gün esas alınır ve yıllık izin gelecek hizmet yılı içinde kullanılır.

Yıllık İznin Kullanılması

Yukarıdaki ilkelere göre hesaplanan yıllık iznin uygulanmasında bir takım kıstaslara uygun hareket edilmesi gerekmektedir (İş Yas. Mad. 56 ve Yönetmelik mad. 6):

Ana ilke olarak yıllık izin süresinin işveren tarafından bölünmemesi ve bu sürelerin sürekli bir şekilde kullanılması öngörülmüştür. Ancak, izin sürelerinin, tarafların anlaşması halinde bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilmesi olanaklıdır. Buna göre 10 günlük kısım hariç kalan süreler birer gün birer gün dahi kullanılabilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş olan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez. Yıllık izin sürelerine rastlayan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günleri izin süresinden sayılmaz. Bir başka deyişle örneğin yıllık izin süresi 14 gün olan bir işçinin yıllık iznini kullandığı tarihler arasında takvime göre, iki hafta sonu tatili ve yine örneğin 30 Ağustos Zafer Bayramı bulunuyorsa, izin süresinin fiilen 17 gün olması gerekmektedir.

İzni işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara, talepte bulunmaları ve bu hususu belgelenmeleri şartıyla, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere, işveren toplam 4 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İş sözleşmesinin İş Yasası'nın 17'nci maddesi uyarınca işveren tarafından feshedilmesi halinde, bu maddeye göre verilen önel süreleri ile, 27'nci maddeye göre verilmesi gereken iş arama izin süreleri, yıllık izin süresi ile iç içe geçemez. Buna göre, eğer işçinin var olan 14 günlük yıllık iznini kullanmadan hizmet akdi önel verilerek feshedilmiş ise, işçinin öncelikle 14 gün yıllık izinli sayılması ve sonrasında önel kullanması gerekmektedir.

İşveren tarafından, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutulmalıdır. Yönetmeliğin 20'nci maddesine göre bu izin belgesinin aynı esaslara göre düzenlenecek izin defteri veya kartoteks sistemiyle takip edilmesi de mümkündür.

Yönetmeliğin 13'üncü maddesine göre kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda, bu şekilde çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında izin süreleri ve izin ücretleri hakkında ayırım yapılamaz. Bu şekilde çalışanlar da tam süreli çalışanlar gibi yıllık ücretli izin hakkından tam olarak yararlanırlar. Bu çalışanların hak ettikleri izin sürelerini, kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanmaları gerekmektedir. Buna göre, uygulamada sıkça görüldüğü üzere, örneğin, yarım gün çalışma esasına göre çalışan bir işçinin yıllık izne hak kazanması fiilen iki yılın sonunda değil, yine bir yılın sonunda gerçekleşecek; izin süresi kıdemine göre belirlenecek ve fiilen kullanılan izin, gün içinde, kısmi çalışılan saatler kadar olacaktır.

Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında da, geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği sürece, Yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır (Yönetmelik mad. 14). Buna göre, aksi belirtilmemiş ise, işçi geçici iş ilişkisinde devralan işverenin işyerinde çalıştığı

için, o işyerinin koşullarına göre belirlenecek zamanda yıllık iznini kullanacak, ücreti ise devreden işveren tarafından ödenecektir.

Yönetmeliğin 5'inci maddesine göre, işveren veya vekili, izin kurulu veya yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli döneminde ve dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Tayin ettiği takdirde bu durumu işyerinde ilan etmesi gerekmektedir.

Yıllık izin kullanma prosedürüne göre;

- İşçinin, Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanacağını ve istiyorsa ücretsiz yol izin talebini içeren bir yazı ile işverene, izin kullanmak istediği tarihten en az bir ay önce bildirmesi gerekmektedir (Yönetmelik mad. 7).
- İşveren veya vekili de bu istekleri, izin kuruluna veya yerine geçenlere bildirecektir.
- İzin kurulu veya işveren işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanacaktır.
- Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki iznin kullanıldığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenecektir.
- Yol izni alanların, bu süreyi kullanmadan işe gelmeleri durumunda, işveren bu sürenin bitiminden önce bu kişileri işe başlatmayabilir.

Bunların dışında Yönetmelikte düzenlediği şekilde toplu izin müessesesine de yer verilmiştir. Bu uygulamada aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir:

- Toplu izin dönemi yılın Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonuna denk getirilmelidir (Yönetmelik mad. 10).
- Toplu izne gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve izin süreleri ile yol izni taleplerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenlemeli ve ilan etmelidir (Yönetmelik mad. 10).
- Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık iznini hak etmemiş işçileri de kapsayacak şekilde organize edilebilir. Ancak bu durumda, ertesi yıl ya da yıllarda toplu izin uygulanmaz ise, gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih genel esaslara göre belirlenmelidir (Yönetmelik mad. 10).
- İşveren veya vekili, toplu izin uygulamasında, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donanım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu hizmetler için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir. Bu durumda olanları yıllık izinleri, toplu izin döneminden önce veya sonra kullanılmalıdır (Yönetmelik mad. 11).

İşçilerin yıllık izinlerini nasıl kullanacaklarını düzenleyen 4857 sayılı İş Yasası'nın 56'ncı maddesinin son fıkrası ile Yönetmeliğin 6'ncı maddesinin son fıkrası işyerinde bulunması halinde alt işveren işçilerinin yıllık izin kullanımı ile ilgilidir. Buna göre alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacaktır. Madde hükmü uyarınca asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise yıllık izin defteri gibi tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür

Ekleri için tıklayınız

Yıllık İzin Talep Dilekçesi Örneği

..... yılına ait yıllık iznimi gün olarak tarihleri arasında kullanmak istiyorum. Ayrıca yolda geçecek süreleri karşılamak amacıyla gün ücretsiz izin talep ediyorum.

Bilgilerinize arz ederim.

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Uygundur/..... tarihinde kullanması uygundur.

İşveren Vekil/Tarih/İmza

Toplu İzin İlanı Örneği

İşyerimizde Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 10 ve 11'inci maddeleri uyarınca ayında toplu izin uygulaması yapılacaktır.

Bu uygulamaya ilişkin ayrıntılar ile bu uygulama esnasında zorunlu hizmetler için çalışması gereken işçiler aşağıda belirtilmiştir. Bu işçilere toplu izin sonrası yıllık izin verilecektir. (Tarih)

Yetkili imzalar

Çalışması Gereken İşçiler :

<u>Adı Soyadı</u>	<u>Bölümü</u>	<u>Çalışma Süresi</u>
-------------------	---------------	-----------------------

Yıllık İzin Süreleri ile Yol İzinleri :

<u>Adı Soyadı</u>	<u>İzin Tarihleri</u>	<u>Yol İzni Süresi</u>
-------------------	-----------------------	------------------------

Hafta Tatili

Anayasada da ifadesini bulan ücretli hafta tatilinin hangi gün olacağı ve şartları İş Yasasında, Borçlar Yasasında ve Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Yasada belirtilmiştir.

İş Yasası'nın 46'ncı maddesine göre, İş Yasası kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce çalışma süresini düzenleyen 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük zaman içerisinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi gerekmektedir. Bu noktada kısmi çalışanlara da değinmek gerekmektedir. 4857 sayılı İş Yasası'nın 13'üncü maddesinde amir hüküm dikkate alınarak, hafta tatili olan günden önceki 6 işgününde Yasanın aradığı şartlarda çalışan kısmi süreli işçiler de, gün içinde kısmi çalıştıkları süre kadar hafta tatiline ve ücretine hak kazanacaklardır.

Borçlar Yasasının Hafta tatili ve iş arama izni başlıklı 421 inci maddesinde işverenlerin işçilere her hafta, kural olarak Pazar günü veya durum ve koşullar buna olanak sağlamıyorsa, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlü oldukları hükme bağlanmıştır.

İş Yasasında hafta tatilinin hangi gün olacağına dair bir belirleme bulunmamaktadır. Ancak bundan haftanın her gününde hafta tatili kullanılabileceğine dair bir anlam çıkarılmamalıdır. Zira 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Yasa'nın 3'üncü maddesinde pazar gününün hafta tatili günü olduğu hükme bağlanmıştır. Keza yukarıda değinildiği gibi Pazar gününün kural olarak hafta tatili günü olduğu Borçlar Yasasının 421 inci maddesi gereğidir.

Ancak Borçlar Yasasının ilgili hükmünde de yer aldığı üzere pazar günü çalışılması gerekiyorsa veya işyeri pazar günü açık olan bir işyeri ise 4857 sayılı Yasa'nın emredici hükümlerine göre çalışanlara, pazar gününden başka bir gün ücretli hafta tatili verilmesi zorunludur.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Hangi günlerin Ulusal Bayram ve genel tatil günleri olduğu hakkında İş Yasası'nda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle Ulusal Bayram ve genel tatil hakkının belirtilmesi ile ilgili olan 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Yasa hükümlerine başvurmak gerekmektedir. Belirtilen Yasanın 1'inci maddesine göre Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00 itibaren başlamakta ve 29 Ekim günü de devam etmektedir. Bu nedenle toplam tatil süresi 1,5 gün olmaktadır.

Yasanın 2'nci maddesi ile de üç tür bayram ve tatil gününden bahsedilmektedir. Buna göre 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı ve 30 Ağustos Zafer Bayramı resmi bayram günleri olarak; arife günü saat 13.00 den itibaren başlayan ve toplam 3,5 gün süren Ramazan Bayramı ile yine arife günü dahil olmak üzere toplam 4,5 gün süren Kurban Bayramı dini bayram günleri olarak kabul edilmiştir. 1 Ocak yılbaşı tatili, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü olarak benimsenmiştir.

Buna göre yıl içinde toplam 15.5 gün genel tatil günü bulunmaktadır.

Yasanın 2'nci maddesinin (D) bendi uyarınca, bu günler içinde bir tek Ulusal Bayram olan Cumhuriyet Bayramında özel resmi tüm kuruluşların tatil edilmesi gerektiği belirtilmiş ancak cezai bir hüküm yer almamıştır. Bunun dışında kalan genel tatil günlerinde sadece resmi kuruluşların tatil yapacağı hükme bağlanmıştır. Yine madde hükmüne göre, Yasada belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin cuma akşamı sona ermesi halinde takip eden cumartesi gününün de tatil edilmesi zorunludur.

Bu açıklamalara göre belirlenen bir Ulusal Bayram ve genel tatil gününde işçilerin çalışmayıp tatil kullanmaları esas olmakla birlikte, gerek işyerinin çalışma konusu ve gerekse işletme ihtiyaçları doğrultusunda bu günlerde çalışmaların devam etmesi oldukça sık karşılaşılan bir durumdur.

İş Yasasının 44'üncü maddesi uyarınca, bu günlerde çalışılıp çalışılmayacağına toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile belirtilmesi mümkündür. Ancak, sözleşmelerde buna dair bir hüküm bulunmuyor ise işçinin bu günlerde çalışacağını belirtir onayının alınması bir zorunluluktur.

Kısmi çalışma halinde ise hafta tatili ve ücreti ile ilgili olarak yapılan açıklamalar esas alınmalıdır. Kısmi süreli çalışan bir işçinin genel tatil çalışması- yapması durumunda ise o güne ait ücretlerin aynı ilkeler uyarınca bir kat fazlasıyla ödenmesi gerekmektedir.

Eki için tıklayınız

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışması İşçi Onayı Örneği

İşyerinde 2429 sayılı Yasa ile belirlenen Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde 4857 sayılı İş Yasası'nın 47'nci maddesi uyarınca çalışmaya muvafakat ediyorum.

İşçi/Adı Soyadı/Tarih/İmza

Mazeret İzni

4857 sayılı İş Yasası'nın 2'nci ek maddesinde mazeret izni kurumu düzenlenmiştir. Buna göre işveren tarafından işçiye; evlenmesi, eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilmesi gerekmektedir.

Yine madde hükmüne göre işçilerin en az % 70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan anne babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli izin işveren tarafından verilecektir.

Ayrıca bu mazeret izin süreleri Yasanın 46 ve 55'inci maddeleri uyarınca hafta tatiline ve yıllık izne hak kazanılacak sürelerin hesabında çalışılmış gibi dikkate alınacaktır.

Ücretsiz İzinler

Ülkenin genel şartları, işyerinin özellikleri, işçinin özel hayatı ve benzer konularda işçilere ücretsiz izin verildiği yahut işçinin bu yönde istekte bulunduğu sıkça gözlemlenen bir durumdur. Bunların yanında yasal olarak verilmesi gereken bir takım ücretsiz izinler de bulunmaktadır. Bu nedenle konuyu zorunlu ücretsiz izinler ve ihtiyari ücretsiz izinler olarak ikiye ayırmakta fayda bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Yasası'nda analık ve doğum halleri hariç ücretsiz izne yer verilmediği, ancak bunun yanında telafi çalışması, yarım ücret gibi uygulamaların yasa tarafından tanımlandığı ve korunduğu dikkate alınarak ücretsiz izin uygulamasının istisnai olmasında yarar bulunmaktadır.

İş Yasası'nın 74'üncü maddesinde genel olarak analık halinde bir takım ücretsiz izin türlerine yer verilmiştir. Bu izinler Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelikte ise sistematize edilerek Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı ve 7'nci maddesinde altı aya kadar ücretsiz izin hakkı tanımlanmıştır. Yönetmeliğin 6'ncı maddesine göre

- Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri

hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecek;

- Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenecek;
- Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde ise bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanacak ve
- Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni verilmeyebilecektir.

Yönetmeliğin 7'nci maddesi hükmüne göre ise kadın işçiye analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilecek olup, bu haktan aynı sürelerle üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de tanınacaktır. Belirtilen bu ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

Analık hali ile ilgili bir diğer ücretsiz izin hususu Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 8'inci maddesinde yer almaktadır Yapılan düzenlemeye göre hekim raporu ile gebe işçinin daha hafif bir işte çalıştırılması gerekiyor ve başka iş verilmesi teknik ve makul olarak mümkün olamıyor ise işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılması gerekmektedir.

Ücretsiz izin uygulamasının gerekli olabileceği diğer bir hal ise İş Yasası'nın 56'ncı maddesinde yer almıştır. Buna göre, yıllık iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçilere, yolda geçen süreleri karşılamak için, istekleri halinde toplam 4 güne kadar ücretsiz izin verilmelidir.

Genel ekonomik şartlar, siparişlerin azalması, tadilat, taşınma vb. işlerin yapılması, nakit sıkıntısı gibi nedenlerle işçilere ücretsiz izin verildiği ise sıkça görülmektedir. Yasada hakkında hüküm bulunmamakla birlikte, ücretsiz iznin belli hallerde iş vermede temerrüt olarak anlaşılması, işçilerin mağdur edilmemesi, sonrasında oluşabilecek uyuşmazlıklarda ispat külfetinin yerine getirilebilmesi ve açıkça anlaşılabilir olması için bir takım işlemlerin yerine getirilmesinde fayda bulunmaktadır:

- Ücretsiz izin nedenleri ve süresi bakımından işyerinde ilan edilmelidir. Neden anlaşılabilir olmalı, süre makul sayılabilecek bir süreyi aşmamalıdır.
- Ücretsiz izne çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde istekli olanlara öncelik tanınmalıdır.
- İşçilerin onayı yazılı olarak alınmalıdır.

Ücretsiz izin **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.** talebi işçi tarafından geliyorsa, istek yazılı olarak kabul edilmeli cevap yazılı olarak verilmelidir.

Doğum ve Emzirme İzni

4857 sayılı İş Yasası'nın 74'üncü maddesi ile Yasanın 13'üncü maddesine dayanılarak çıkarılan Analık veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30/a maddesine dayanılarak çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri analık halinde çalışma, doğum izni ve emzirme iznini düzenlemiştir.

Gebe veya emziren kadınlarla ilgili Yönetmeliğin 2'nci maddesinde Yönetmelik kapsamı 6331 sayılı Yasa kapsamı ile ilişkilendirildiğinden kapsamın İş Yasasının kapsamına göre genişlediği görülmektedir. Böylelikle İş Yasasının kapsamı düşünüldüğünde işçi veya memur ayrımının, işyerinde çalışan işçi veya memur sayısının ve işyeri özelliklerinin dikkate alınmasına gerek duyulmadan Yönetmeliğin uygulanacağı anlaşılmaktadır. Yönetmelikte özellikle kadın işçi yerine kadın çalışan kavramına yer verilmiş olması 6331 sayılı Yasa sistematığının esas alındığını göstermektedir. Kapsamın bu şekilde belirlenmesinin uygulamada yaratacağı zorluklar dikkate alınarak çalışanların kendi mevzuatlarına da atıfta bulunulmuş; 5'inci madde ile Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümlerinin dikkate alınacağı hükme bağlanarak özel mevzuata öncelik tanınmıştır. Diğer taraftan yine aynı maddenin ikinci fıkrasıyla 6331 sayılı Yasa kapsamında olup da kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu Yönetmelik hükümlerinin geçerli olacağı

öngörülerek uygulama boşluklarının giderilmesine çalışılmıştır. Yine İş Yasasının 74 üncü maddesinin son fıkrasıyla madde hükümlerinin iş sözleşmesi ile çalışan ve yasa kapsamında olan ve olmayan her türlü işçiler için de uygulanacağını öngörülmesi Yasa kapsamını bu madde bağlamında oldukça genişletmekte ve adeta istisnanın istisnasını teşkil etmektedir. Bu halde işçinin iş sözleşmesiyle çalışmasına rağmen İş Yasası kapsamı dışında olsa dahi (örneğin işçi sayısı 50 nin altında olan tarım işleri gibi) doğum ve emzirme halinde bu madde bağlamında kapsam içinde düşünülecektir.

Gebe veya emziren kadın çalışanların çalışma koşullarının belirlenmesinden önce yapılması gereken husus gebe ve emziren kadın kavramının konu anlamında tanımlanması ve takibinde bu kişiler için öncül bir takım hususların ortaya konulmasıdır.

Gebe veya emziren kadınlarla ilgili Yönetmeliğin 4'üncü maddesinde gebe çalışan, herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışanı; emziren çalışan ise, tabii olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işverenini durum hakkında bilgilendiren çalışanı ifade etmektedir. O halde öncelikle gebeliğin tespit edilmesi ve bunun işverene ilgili belgesiyle iletilmesi ve emzirme olgusunun ortaya çıkması için ise doğumun gerçekleşmesi ve süt iznine çıkılması ve yine bu konu hakkında da işverenin bilgilendirilmesi halinde Yönetmeliğin çalışma koşullarına ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

İş Yasasının 74'üncü maddesinde doğumdan önce ve sonra kullanılacak izin sürelerine yer verilmiştir. Benzer düzenlemeler kısmi süreli çalışmalar hakkında Yönetmeliğin 5,6 ve 7'nci maddelerinde ve gebe ve emziren kadınlarla ilgili Yönetmeliğin 7 ve 11'inci maddelerinde de bulunmaktadır.

İzinler kadın işçinin hamileliği, doğum süreci ve çocuğuna süt vermesi/emzirmesi ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca yapılan düzenlemeler bağlamında tanınan hakların üç yaşına kadar çocuğu evlat edinen eşlerden birinin yahut evlat edinene yahut belli durumlarda eşi doğum yapan erkeklerin de kullanabilmesi olanaklıdır. Buna göre;

- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontrolleri için ücretli izin verilecektir.
- Kadın çalışanların doğumdan önce sekiz (8) hafta süre ile
- Doğumdan sonra sekiz (8) hafta süre ile çalıştırılmamaları esastır.
- Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz (8) haftalık süreye iki (2) hafta eklenecektir.
- Kadın çalışanın sağlık durumu uygun ise, doktorun onayı ile istediği takdirde doğumdan önceki üç (3) haftaya kadar işyerinde çalışmaya devam etmesi olanaklıdır. Bu durumda işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası süreye eklenecek; doğum sonrası izin süresi tekil gebelik halinde 13 (onüç); çoğul gebelik halinde ise 15 (onbeş) haftayı bulabilecektir.
- Erken doğum halinde, doğumdan önce kullanılmayan süreler, doğum sonrası sürelere eklenecektir.
- Doğum esnasında veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılacaktır.
- Üç yaşını doldurmuş çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık analık hali izni kullanılacaktır.
- Belirtilen analık hali izninin bitmesinden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecektir. Çoğul gebelik halinde bu süreler otuzar gün eklenecektir. Çocuğun engelli olması halinde ise bu süre 360 gün olarak uygulanacaktır. Ancak bu hükümler uyarınca yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmayacaktır.
- Belirlenen bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse ve hekim raporu ile belirtilmesi suretiyle arttırılabilecektir.
- İsteği halinde işçiye, 16 (onaltı) veya çoğul gebelik halinde 18 (onsekiz) haftalık süreden sonra 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilmesi gerekmektedir. Bu izin üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilecektir. Bu takdirde kullanılan bu izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

- Bu durumdaki işçilere/çalışanlara sağlıklarının el verdiği başka hafif bir işin verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda işçinin/çalışanın başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanabilecektir.
- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 (birbuçuk) saat süt izni verilecektir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirleyecektir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılacaktır.

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Karşılığı İzin

Yasada 41'inci maddede geçen ve 'serbest zaman' olarak tanımlanan düzenleme esasında bir ücretli izin olduğu için bu kısımda incelenmesinde fayda bulunmaktadır. Buna göre, İş Yasası'nın 41'inci maddesi uyarınca, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçinin istemesi durumunda (Bu konuda istemin mutlaka işçinin imzasını taşıyan yazılı bir belge ile kabul edilmesi ispat koşulunun sağlanması açısından önemlidir.) kendisine, fazla çalışma yaptığı her bir saat için 1 saat 30 dakika; fazla sürelerle çalıştığı her saat için de 1 saat 15 dakikayı geçmemek üzere, serbest zaman verilmesi gerekmektedir. İşçinin hak ettiği bu serbest zamanı 6 ay zarfında ve çalışma süreleri içinde kullanması mümkündür. Bu serbest zaman için ücret kesintisi yapılamayacaktır.

KURULLAR VE SOSYAL BİRİMLER

Yıllık İzin Kurulu

Yıllık İzin Yönetmeliği'nin 15'inci maddesine göre işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde yıllık izin kurulunun oluşturulması gerekmektedir.

İzin kurulu; işveren veya vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki olmak üzere toplam üç üyeden müteşekkildir. İşçi temsilcilerini sendika temsilcilerinin seçmesi gerekmektedir. Ancak, sendika temsilcisi yoksa, bu üyelerin, işyeri işçilerinin yarısından bir fazlasının hazır olduğu bir toplantıda açık oyla seçilmeleri gerekmektedir. Seçilen üye sayısı kadar yedek üye de belirlenecektir. Asillerin yokluğunda yedek üyelerden biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır. Seçimler iki yılda bir yenilenir. Yeni izin kurulu seçilinceye kadar eskileri görevlerine devam ederler. Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden sonra yeni açılacak işyerlerinde seçimin, işyerinin faaliyete geçtiği tarihi takip eden bir yıl içinde yapılması gerekmektedir.

Seçilen bu asil ve yedek üyeler işveren tarafından işyerinde ilan edilmelidir. İzin kuruluna işveren temsilcisi başkanlık edecektir. İzin kurulunun görev ve yetkileri ise aşağıdaki gibidir:

- İletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak.
- İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak.
- Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak.
- İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek.

İzin kurulunun kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek için yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiğinde başkanının isteği ile iş saatleri içinde toplanması esastır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler izin kurulu karar defterine yazılarak imzalanır (Yönetmelik mad. 17).

İşçi sayısının yüzden az olduğu işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilecektir (Yönetmelik mad. 18).

Ekleri için tıklayınız

Yıllık İzin Kurulu Seçim Sonuçlarının İlanına Dair Örnek

İşyerimizde tarihinde izin kurulu üyelerinin belirlenmesi amacıyla yapılan seçim sonuçları aşağıdaki gibidir. (Tarih)

Yetkili imzalar

ASİL ÜYELER :

<u>Adı Soyadı</u>	<u>Aldığı Oy</u>
-------------------	------------------

1.

2.

YEDEK ÜYELER :

<u>Adı Soyadı</u>	<u>Aldığı Oy</u>
-------------------	------------------

1.

2.

Yıllık İzin Kurulu Karar Defteri Örneği**..... İŞYERİ YILLIK İZİN KURULU KARAR DEFTERİ**

Tarih :

Karar No. :

Konu :

Kararlar :

1.

2.

İlgili imzalar

Değerlendirme Kurulu

Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin 8'inci maddesi uyarınca bu şekilde ücret ödenen yerlerde bir değerlendirme kurulunun oluşturulması öngörülmüştür. Madde hükmüne göre değerlendirme kurulu oluşturulması gereken işyerleri için bir işçi sayısı kıstası getirilmemiştir. Bu nedenle, yüzde usulünün uygulandığı herhangi bir işyerinde işçi sayısı esas alınmadan bu kurulun oluşturulması gerekmektedir.

Değerlendirme kurulunun, yüzde uygulamasına esas, hizmet süreleri ve başarı durumlarının değerlendirilmesi için oluşturulması gerekmektedir. Değerlendirme kurulu; işveren veya temsilcisinin başkanlığında, sendika temsilcisi veya işveren vekili sıfatı taşımayan en kıdemli birim amirinden oluşacaktır. Eğer işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa, tüm işçilerin katılımıyla, işçilerin kendi aralarında, gizli oy açık sayım ilkesiyle işçi temsilcisi seçilecektir. Bu seçim ile ilgili gerekli işlemler, işveren temsilcisi ile biri servis içi ve biri de servis dışı olmak üzere, en kıdemli iki birim amiri tarafından yapılacaktır.

Seçim sonucunun bir tutanakla tespit edilmesi ve işyerinde ilan edilmesi gerekmektedir. Temsilcinin herhangi bir nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda aynı yolla seçim yapılacak, seçime ilişkin belgeler, işyeri kayıtları içinde saklanacaktır.

Eki için tıklayınız

Yüzde Usulünün Uygulandığı İşyerlerinde Değerlendirme Kurulu Seçim sonuçlarının İlanına Dair Örnek

Yüzde usulünün uygulandığı işyerimizde yüzdelerle ilgili işlemlerin yürütülmesi için değerlendirme kurulu seçimi sonucu aşağıda belirtilmiştir Tarih

Yetkili imzalar

Seçim Tarihi :

Kullanılan Oy Sayısı :

Geçerli Oy sayısı :

Seçime Katılanlar ve Oy Dağılımı :

<u>Adı Soyadı</u>	<u>Aldığı Oy</u>
-------------------	------------------

<u>Adı Soyadı</u>	<u>Aldığı Oy</u>	<u>Görevi</u>
-------------------	------------------	---------------

Seçilen İşçi Temsilcisi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 22'nci maddesinde belli şartları taşıyan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurması öngörülmüş; 30'uncu maddesinde ise bu kurulun çalışma esasları ile ilgili olarak bir yönetmelik çıkarılması hükme bağlanmıştır. Anılan yönetmelik İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik adıyla yayımlanmıştır.

Yasanın 22 ve Yönetmeliğin 4 ve 5'inci maddelerine göre 50 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 (iş sağlığı ve güvenliği kurulu) oluşturacaktır. Ayrıca bu kurulun aynı işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurulması gerekmektedir. Bu halde, ihtiyaç duyulması halinde kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alış verişi işverence sağlanacak, işveren, birden çok işyerinin her birinde kurulacak kurulların çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, en az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlayacaktır. Ayrıca bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit edecek ve uygulanmasını sağlayacaktır.

Bu genel halden başka Yasa ve Yönetmelik aynı hükümlerde, altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlar hakkında da bir takım düzenlemelere gitmiştir. Buna göre;

- Asıl işveren alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kuracak ve iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi ve kurullarca alınan kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacaktır.
- Bir işyerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise bu durumda kurul sadece asıl işverence kurulacaktır. Kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan alt işveren ise, kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır.
- Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise işyerinde ise kurul alt işverence oluşturulacaktır. Bu durumda asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır.
- Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ve toplam çalışan sayısı elliden fazla bulunduğu durumlarda ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulacaktır. Kurulun oluşumunda üyeler yönetmeliğin 6'ncı maddesi hükümüne göre her iki işverenin ortak kararı ile atanacaktır.

Asıl İşveren alt işveren ilişkisi anlamında Yönetmeliğin 7'nci maddesi ile getirilen ve kurul üyelerinin eğitimini kapsayan yükümlülükten dolayı asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumlu olacağı 7'nci maddede öngörülmüştür. Asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmayan ve aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu

İşverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendireceklerdir. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulayacaklardır.

Yönetmeliğin 6'ncı maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşacaktır.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanı olacaktır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde ise kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülecektir. Birden fazla iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunduğu işyerlerinde işveren tarafından görevlendirme yapılacaktır. İş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinde o işyerinin tehlike sınıfına uygun uzmanlar arasından birisi görevlendirilecektir. Maddede belirtilen formen veya ustabaşı üye o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek; seçimle belirlenememesi halinde işveren tarafından atanacaktır. Kurul üyesi formen veya ustabaşı ile çalışan temsilcinin aynı usullerle yedekleri seçilecektir.

Yönetmeliğin 7'nci maddesi uyarınca işveren tarafından, kurulun üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanmalıdır. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri asgari olarak iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler, risk değerlendirmesi konularını kapsamalıdır.

Yönetmeliğin 8'inci maddesinde kurulun görev ve yetkileri sıralanmıştır. Buna göre kurul;

- İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlama, bu taslağı işverenin veya işveren vekilinin onayına sunma ve yönergenin uygulanmasını izleme, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirleme ve kurul gündemine alma,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol gösterme,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirme, tedbirleri belirleme, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunma,
- İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapma, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline verme,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlama, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlama, işveren veya işveren vekilinin onayına sunma ve bu programların uygulanmasını izleme ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunma,
- İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlama ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etme,
- İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izleme,
- İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlama, o yılki çalışmaları değerlendirme, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirleme ve işverene teklifte bulunma,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 13'üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar verme, (Bu durumda kurul, Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde belirlenen süre dikkate alınmaksızın acilen toplanacaktır. Toplantıda alınan karar çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilecektir.)
- İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapma görev ve yetkileri ile donatılmıştır.

Yine aynı madde hükmüne göre kurul üyelerinin Yönetmelikle kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamayacak, kötü davranış ve muameleye maruz kalmayacaklardır.

Kurulun çalışma usulleri ise yönetmeliğin 9'uncu maddesinde belirlenmiştir. Madde hükmüne göre kurul inceleme, izleme ve uyardıyı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışmak zorundadır:

- Kurul ayda en az bir kere toplanacaktır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilecektir.
- Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilecektir. Gündem, sorunların ve varsa iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin projelerin önem sırasına göre belirlenecektir. Kurul üyelerinin gündemde değişiklik isteme hakları mevcut olup, bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilecektir.
- Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi birinin kurulu olağanüstü toplantıya çağırma hakkı vardır. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekmektedir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunacaktır.
- Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıl olup, kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılacaktır.
- Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanacak ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alacaktır. Çekimser oy kullanılamayacaktır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirleyecektir. Çoğunluğun sağlanmadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenecektir.
- Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanağın düzenlenmesi gerekmektedir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanacaktır. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılacaktır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla kurulun özel dosyasında saklanacaktır.
- Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulacaktır. Ayrıca çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilecektir.
- Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilecek ve sonrasında gündeme geçilecektir.

Aynı madde hükmü uyarınca bu çalışma usullerine göre kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlayacaktır.

Yönetmeliğin 10'uncu maddesinde işveren veya işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna karşı genel yükümlülükleri tespit edilmiştir. Öngörülen haliyle işveren veya işveren vekili, kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlamakla ödevlidir. Yine işveren veya işveren vekili, kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulunduracaktır.

Buna karşı iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yükümlülükleri de Yönetmeliğin 11'inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre kurullar, öncelikle yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulunduracaklardır. Yine Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar. Bundan başka, kurullar, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine işyerlerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla yükümlüdürler.

Yönetmeliğin 12'nci maddesi ise çalışanların yükümlülüklerini içermektedir. 12'nci madde uyarınca çalışanlar genel olarak sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurullar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar. Yine işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere

uyulması hususunda çalışanların kurullarla işbirliği yapmaları gerekmektedir. son olarak kurullar tarafından alınan kararlar veya uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında çalışanların çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi vermeleri de zorunludur.

Emzirme Odası ve Çocuk Bakım Yurdu

Emzirme odası veya çocuk bakım yurdu açma konusundaki işveren yükümlülükleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30/a maddesine dayanılarak çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikle belirlenmiştir.

Konumuz bağlamında Yönetmeliğin 4'üncü maddesi göre emzirme odası, çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odayı ve Yurt/Çocuk bakım yurdu/Kreş: 0-60 aylık çocuklar ile velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 60-66 aylık çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri ifade etmektedir.

Yönetmeliğin 13'üncü maddesi uyarınca konu anlamında işverenin esaslı olarak iki tür yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna göre;

- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta ve Yönetmeliğin IV nolu ekinde belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının
- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın ve yine Yönetmeliğin IV nolu ekinde belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunlu olup, yurdun, işyerine 250 metreden daha uzak olması halinde işverence ayrıca taşıt sağlaması da beklenmektedir.

Fakat bunun yanında Yönetmelikle işverene seçimlik haklar da verilmiştir. Yukarıda işverenin emzirme odası ve yurt/kreş açma yükümlülüğü tanımlanmış olmakla birlikte maddenin ikinci fıkrasıyla işverenlere oda ve yurdu ortaklaşa kurabilecekleri veya oda ve yurt açma yükümlülüğünü kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilecekleri hükme bağlanmıştır. Böylelikle işverenin işyerindeki kadın çalışan sayısı ile bağlantılı olarak emzirme odası ve yurt açması veya birden çok işverenin bu tesisleri ortaklaşa açmaları yahut kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş bir kurumla bu yönde anlaşmaları olanaklı hale gelmiştir. Fakat ortaklaşa oda veya yurt kurma söz konusu olduğunda, bu işverenler veya işveren vekilleri, ayda en az bir defa toplanarak bu yerlerin yönetimine dair kararları alacaklar ve uygulanmasını sağlayacaklardır (madde 22).

Maddenin dört ve beşinci fıkralarında ise çalışan sayısının tespiti doğrultusunda bir takım kriterler öngörülmüştür. Buna göre oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde;

- İşverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınacak,
- Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilecektir.

Yönetmeliğin 14'üncü maddesinde oda ve yurtlarda faydalanacaklar ebeveyn ve çocuk açısından belirlenmiştir. Düzenleme uyarınca oda ve yurtlardan faydalanacak ebeveyn kadın çalışanlar ile çocuğu olup da annesi vefat etmiş veya çocuğunun velayeti kendisine verilmiş erkek çalışanlardır.

Çocuklar açısından ise yaşlarıyla ilişki kurulmuştur. Buna göre emzirme odasından istifade edebilecek çocuklar 0-1 yaş arasındaki çocuklardır. Yurtlara ise velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylığa kadar çocuklar alınabilecektir.

Maddenin üçüncü fıkrasıyla oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaklanmış olup, yurtlarda 0-24 aylık, 25-48 aylık ve 49-66 aylık çocukların birbirinden ayrı bulundurulması şart koşulmuştur.

Son fıkraya göre çocukların, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılması ve işin bitiminde alınması esastır. Bunun yanında anne ve babaların, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair

kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilmeleri de olanaklıdır.

Yönetmeliğin 15'inci maddesi dikkate alındığında oda ve yurtlardan yararlanmak için öncelikle kayıt yapılması gerekmektedir. Bu kayıtlar Yönetmeliğin V nolu ekinde belirtilen kayıt ve kabul defteri marifetiyle yapılacaktır. Oda ve yurtlardan tamamen ayrılan çocukların ise ayrılış nedeni, tarihi, kiminle çıktığı, gözlem kağıdına ve kayıt kabul defterine işlenecektir. Bu durumda çocuğun özel dosyası anne veya babasına verilecektir.

Yönetmeliğin 16'ncı maddesinde oda ve yurtlarda bulundurulacak ilaç ve tıbbi gereçler ile bunların saklanma koşulları tespit edilmiştir. Buna göre oda ve yurtların gereken yerlerine çocukların vücut ısılarının ölçülmesi için termometrelerin konulması, buralarda Yönetmeliğin VI nolu ekindeki çizelgede yazılı olan ve ayrıca işyerinde görevli hekim tarafından gerekli görülen ilaç ve tıbbi gereçlerin bulundurulması, bu araç ve gerecin özel bir dolap içinde ve kolayca kullanılabilir şekilde saklanması ve düzenli olarak işyerinde görevli hekim tarafından gözden geçirilerek bozulmuş veya kullanılmaz duruma gelmiş yahut tükenmiş bulunanların yerlerine yenilerinin konulması gerekmektedir.

Yönetmeliğin 17'nci maddesinde buralarda çalışacak kişilerin nitelikleri ve sayıları belirlenmiştir. Madde hükmü uyarınca oda ve yurtlarda yönetici, sağlık personeli ve diğer personelin istihdam edilmesi zorunludur.

Yönetici olacak kişinin eğitim yönetimi, sosyal hizmetler, çocuk gelişimi ve eğitimi, okul öncesi eğitim, psikoloji, çocuk sağlığı veya çocuk gelişimi ve anaokulu alanlarından birinde yükseköğrenim görmüş olması ve okul öncesi öğretmeni unvanını almış olması şarttır. Yönetici, oda ve yurtların amacına uygun olarak, işleyişle ilgili idari konulardaki her türlü işlerden ve oda ve yurtlardaki çocukların sağlık kurallarına uygun bir ortam içinde yaşama, gelişme ve eğitimlerinin sağlanmasından birinci derecede sorumlu olacaktır.

Anılan maddede sağlık personeli işyeri hekimi ve işyeri hemşiresi olarak betimlenmiştir. Buna göre oda ve yurtlar, işyeri hekiminin tıbbi gözetimi altında olacaklardır. Çocukların sağlık durumları düzenli aralıklarla kontrol edilecek ve gereği yapılacaktır. İşyeri hekimi ile işyeri hemşiresi, çocukların periyodik sağlık kontrollerini yapmak, sağlıkla ilgili kayıtlarını tutmak, salgın ve bulaşıcı hastalıklara karşı gerekli önlemleri almak veya aldırarak, sağlık ve temizlik yönünden gerekli denetimleri yapmakla görevli olacaklardır.

Diğer personel ise çocuk bakıcısı ve yardımcı personelden oluşmaktadır. Çocuk bakıcısının kadın olması zorunludur. Her on çocuk için bir çocuk bakıcısı istihdam edilecek olup, en az birinin Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri mesleklerden olması gerekmektedir. Yurtlarda, her 20 çocuk için bir çocuk bakıcısı ile Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri meslek mensubu eleman bulundurulacaktır. Yardımcı personel ise oda ve yurtlardaki toplam çocuk ve grup sayısına göre beslenme, temizlik ve diğer hizmetler için yeterli sayıda istihdam edilecek personeldir. Bu personellerin en az ilköğretim diploması veya okur yazarlık belgesi almış ve sağlıklı olması şart ve yeterli görülmüştür.

Yine madde hükmüyle yukarıda belirtilen personel dışında, işverence gerekli görüldüğü takdirde, sosyal hizmet uzmanı, beslenme uzmanı ve psikolog, Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunlarıyla müzik, güzel sanatlar ve spor dalında ihtisas sahibi elemanların da görevlendirilebilmesi olanaklıdır. Bu çalışanlar kendi alanları ile ilgili çalışma programları çerçevesinde faaliyet göstereceklerdir.

Oda ve yurtlarda bulunan çocukların korunmaları amacıyla buralarda çalıştırılacak tüm personelin işe girişte ve periyodik olarak akıl ve vücut sağlığı ve bulaşıcı hastalıklar yönünden sağlık kontrolü yapılacak; bulaşıcı hastalığı bulunanlar ile çocukların sağlık ve gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek personel çalıştırılmayacaktır.

Oda ve yurtlarda doğal olarak çocuklara hizmet sağlanacaktır. Bu anlamda Yönetmelik hükümlerine göre çocuklara yönelik olarak muayene ve beslenme ile eğitim ve geliştirilme hizmetlerinin sunulması gerekmektedir.

Çocukların muayene edilmesi esasları Yönetmeliğin 18'inci maddesinde yer almaktadır. Madde hükmü uyarınca aşağıdaki işlemlerin gerçekleştirilmesi zorunludur.

Oda ve yurtlara kabul edilecek çocuklar önce gözlem odasına alınacak ve işyeri hekiminin muayenesinden geçirilecektir. Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı bulunmayan veya portör olmayan çocuklar hakkında rapor düzenlenecek ve raporlar çocukların özel dosyalarında saklanacaktır. Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı olanlar, hastalık şüphesi bulunanlar veya portör olan çocuklar, sağlıklı olduklarının belirlenmesine kadar oda ve yurtlara alınmayacaklardır.

Bulaşıcı hastalığa tutulan veya tutulduğundan şüphe edilen ve oda veya yurtlarda bulunan çocuklar işyeri hekimine muayene ettirilmek üzere derhal gözlem odalarına alınacak; muayene sonucunda bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığa tutulduğu anlaşılan çocuklar, işyeri hekimince bir sağlık kuruluşuna gönderilecek ve durumuyla ilgili olarak velisine bilgi verilecektir.

Oda veya yurda kabul edilen her çocuk için Yönetmeliğin VII nolu ekinde yer alan gözlem kağıdı doldurulacak ve özel dosyasına konulacaktır. Çocuklar burada kaldığı sürece, onların sağlık ve genel gelişme durumları, beden yapıları ve ruhsal özellikleri düzenli aralıklarla işyeri hekimince Yönetmeliğin VIII nolu ekinde yer alan sağlık muayenesi kağıtlarına işlenecektir.

Oda ve yurtlarda kalan çocukların aşılarının yapıp yapılmadığı işyeri hekimince takip edilecek, çocukların aşısız veya eksik aşı olduğu tespit edildiğinde çocuğun kayıtlı bulunduğu aile hekimine götürülmesi hususunda veliler bilgilendirilecektir.

Beslenme esasları Yönetmeliğin 19'uncu maddesinde sıralanmıştır. Buna göre oda ve yurtlarda, çocukların ihtiyaçlarına göre gerekli besinlerin, kahvaltuların ve yemeklerin verilmesi gerekmektedir. Yemek listeleri ve tamamlayıcı beslenmenin düzenlenmesinde işyeri hekiminin görüşleri alınacaktır. Ayrıca çocuklara, günde 250'şer gram dayanıklı veya pastörize, yoksa kaynamış süt veya yoğurt verilecektir.

Çocukların eğitim ve geliştirilmeleri ile ilgili olan 20'inci maddede oda ve yurtlarda, çocuklara psikososyal gelişimlerini sağlayacak okul öncesi eğitimlerin verilmesinin sağlanması öngörülmüştür.

Yönetmeliğin 21 ve 23'üncü maddeleriyle, genel esasları yukarıda belirtilen oda ve yurt açma yükümlülüğünün yanında konuyla ilgili bir takım ek yükümlülükler de getirilmiştir. Bu yükümlülükler oda ve yurtların maliyeti, denetimi ve eksikliklerin giderilmesi ve oda ve yurtların bildirilmesiyle ilgilidir.

Yönetmeliğin 21'inci maddesine göre; oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme gibi giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanacaktır. Oda ve yurtlar, ayda en az bir defa işveren veya vekili tarafından denetlenecektir. İşveren, işveren vekili, işyeri hekimi veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksikliklerin derhal giderilmesi gerekmektedir.

Oda ve yurtların bildirilmesi yükümlülüğü ise 23'üncü maddede düzenlenmiştir. Düzenleme uyarınca işverenlerin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Millî Eğitim Bakanlığı ile bağlı oldukları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne göndermeleri gerekmektedir. Bu raporda işyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü sicil numarası ve adresi, işyerinde çalıştırılan toplam çalışan sayısı ve kadın çalışan sayısı, kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti ve kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri belirtilecektir.

Kantin

4857 sayılı Yasanın 115'inci maddesine göre, ikiyüzelli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işveren kurulacak tüketim kooperatiflerine yer tahsisi yapabilecektir. Görüldüğü üzere madde hükmü bir yükümlülük şekli değil bir olabirlik ifadesi taşımaktadır. Bu nedenle kantin açılması yönünde bir zorunluluk bulunmadığı söylenebilir.

Disiplin Kurulu

Hemen belirtmek gerekir ki, yukarıda açıklanan kurul ve ünitelerden farklı olarak disiplin kurullarının oluşturulmasına yönelik bir yasal zorunluluk bulunmamaktadır. Buradan hareketle disiplin kurullarının

oluşturulmasının ihtiyari olduğu söylenebilir. Ancak disiplin kurulunun oluşturulması toplu iş sözleşmesi hükmüyle öngörülmüş ise bir yükümlülük haline dönüşmektedir.

Disiplin kurulu genellikle işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi veya haklarında disiplin cezası uygulanması anlamında işlev görmektedir. Bu işlevini yerine getirirken ifade almak, inceleme ve soruşturma yapmak gibi eylemlerle de yetkilidir. İşlev ve eylemleri değerlendirildiğinde disiplin kurulunun kurulmasıyla işverenin iş sözleşmesini sona erdirmeye ve ceza uygulama gibi haklarını, mutlak bir anlam taşımamakla birlikte, bu kurula devretmiş olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu cümle anlamıyla, yönetim hakkından hareketle işverenin yasal sonuçlarını göze alarak bir işçinin iş sözleşmesini feshetme veya hakkında ceza uygulama gibi haklarının ortadan kaldırılması mümkün değildir.

Disiplin kurulu kararının varlığı iş sözleşmesini feshetme veya disiplin cezası uygulama kararlarının hakkaniyete dayanılarak alındığını göstermektedir. Kurulun varlığı halinde işçi hakkında bir karar alınıp alınmadığı, alındı ise usulü dairesinde uygulanıp uygulanmadığı gerektiğinde adli veya idari makamlar için önem arz etmektedir.

Aksi toplu iş sözleşmesi hükmüyle kararlaştırılmamışsa, disiplin kurullarının kurulması ve işleyişi hakkında aşağıdaki hususlara dikkat edilmesinde fayda bulunmaktadır;

- Disiplin kurulunun oluşumundan önce bir işyeri içi disiplin yönetmeliği hazırlanmalıdır. Bu yönetmelikte suç teşkil eden fiillere ve uygulanacak cezalara, ayrıntısı ile yer verilmelidir.
- Yine bu yönetmelikle disiplin kurulunun üyelik yapısı da düzenlenmeli, çalışma ilkeleri ve karar alma süreçleri tanımlanmalıdır.
- Disiplin kurullarının oluşunda eşit ağırlıkta işçi temsilcilerinin bulunması mutlaka sağlanmalıdır. İşçi temsilcilerinin seçimi yine işçiler tarafından gizli oy açık sayım ilkesi ile gerçekleştirilmeli, asil üye kadar yedek üye de seçilmeli, seçim sonuçları ilan edilmeli ve işçi temsilcisi seçimleri belli aralıklarla yenilenmelidir.
- İşçileri ve işverenliği temsil eden üyelerin işyerinde çalışıyor olmasına dikkat edilmelidir.
- Kurulca yapılan inceleme ve araştırmalar yazılı bir şekilde yürütülmeli, toplantılar tutanaklarla tespit edilmeli, alınan kararlar yine yazılı olarak muhataplarına iletilmelidir. Kurulun bir gelen ve giden evrak defterinin bulunmasına ve alınan kararların bir karar defterine yazılmasına dikkat edilmelidir.

YAPTIRIMLAR

Yükümlülüklerin Hukuki Niteliği

Genel olarak hukuk sistemi içinde bir düzenlemenin yükümlülük olarak kabul edilebilmesi için o düzenlemenin emredici bir ifade ile ele alınmış olması ve yerine getirilmemesi halinin yaptırıma bağlanmış olması gerekmektedir.

İş Yasasında var olan haliyle işveren yükümlülükleri, işçi çalıştırma hususunda yerine getirilmesi gereken asgari ve uygulanabilecek üst sınırlar ile ilgilidir. Genellikle alt sınırların işçi zararına olan düzenlemelerde (ücret miktarı gibi) üst sınırların ise işçi yararına olan düzenlemelerde (çalışma saatleri gibi) söz konusu edildiği görülmektedir. Buna göre işçi ve işverenin bu sınırlar içinde sözleşmeleri gerekmektedir. Aksine hareket ise, bir başka deyişle, asgari sınırlar altında veya azami sınırların üstünde çalışma koşulları belirleme işveren inisiyatifli ile gerçekleşmiş olarak kabul edilmekte ve cezai bir takım yaptırımlara bağlanmaktadır.

İş hukuku sistemimiz içinde, bu sınırlamaya tabi olarak öngörülen işveren yükümlülükleri çoğunlukla nispi emredici kurallar olarak yer almıştır. Bundan dolayı işçi yararına değiştirilmesi her zaman mümkündür. Örneğin işverenler açısından bir ödeme yükümlülüğü içeren kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı sürelerinin yahut yıllık izin sürelerinin sözleşmelerle işçi yararına artırılması söz konusu edilebilmektedir. Nispi emredici kuralların dışındaki mutlak emredici hükümler ise kamu düzenine ilişkindir ve işçi yahut işveren yararına değiştirilmesi mümkün değildir. Bu hususlar genellikle çalıştırma zorunlulukları ve iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma saatlerinin belirlenmesi, izin ve ücret ödemelerine ait azami-asgari sınırları çizen düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bundan dolayı işçi yararına değiştirilebilen nispi emredici kurallara aykırı hareket genel olarak şahsa yapılacak tazminat niteliğindeki ödemelere veya yasa tarafından statünün belirlenmesi temeline dayanan hukuki yaptırımlara ve mutlak emredici kurallara aykırı hareket ise Devlete yapılacak idari para cezası ödemelerine veya hürriyeti bağlayıcı cezalara yahut işyerinin kapatılması, işin durdurulması ve işçilerin çalışmaktan alıkonulması şeklinde önlemlere bağlanmıştır. Ancak bu ifade mutlak bir sınır olarak algılanmamalıdır. Bazı durumlarda işçi yararına değiştirilebilen hususlarda da idari para cezaları öngörülmektedir. Bu hususlar genellikle işçi yararına çizilen azami yahut asgari sınırların ihlalinde söz konusu olmaktadır. Bu anlamda örneğin asgari ücretin altında ücret ödeme bir yönüyle kamu düzenine ilişkindir. Fakat sadece asgari ücretin altında bir ödeme söz konusu ise idari para cezası öngörülmüştür. Tersî durumda asgari ücretin üstünde; dolayısıyla işçi yararına bir değişiklik cezaı gerektirmemektedir.

Tazminat Ödemeleri (Sözleşme Kaynaklı)

Bu nitelikteki ödemelerin bir kısmı yasadan doğmakta bir kısmı ise sözleşmelerle öngörülebilmektedir.

Bir hukuki yaptırım olarak tazminat niteliğinde bir ödeme zorunluluğu içeren ve sözleşmelerden kaynaklanan yaptırımların sınırını çizmek yahut tek tek açıklamak oldukça güçtür. Zira yasada var olan herhangi bir yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinin, tarafların pazarlık gücüne bağlı olarak, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri yoluyla tazminat niteliğinde ödemelere bağlanması mümkün gözükmemektedir.

Bu hususun tarafların pazarlık gücüne bağlı olması nedeniyle bireysel iş sözleşmelerinde işçi yararına hayata geçirilmesi pek mümkün gözükmemektedir. Bunun aksine toplu iş sözleşmeleriyle işverenin bu şekil yaptırımlara bağlı kılınması ise daha çok görülebilen bir olgudur.

Tazminat Ödemeleri (Yasa Kaynaklı)

Hukuki bir yaptırım olarak yerine getirilmeyen bir işveren yükümlülüğünün yasa tarafından tazminat niteliğinde bir ödemeye bağlı kılınması hususu, tarafların pazarlık gücünün dışında belirlenmiş olması ve yeri geldiğinde istenmeyen bir gelişmeden para ödeme yoluyla kurtulma yolunu açması nedeniyle çalışma barışını ve işçi yararını daha çok sağlayan bir içeriğe sahiptir.

İş mevzuatı içinde bu içerikteki düzenlemeler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- 4857 sayılı İş Yasası'nın 5'inci maddesiyle iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapmak yasaklanmıştır. İş ilişkisi içinde veya iş sözleşmesinin sona ermesinde madde hükmüne aykırı hareket halinde işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat hakkı doğmaktadır.
- İş Yasasının 17'nci maddesi uyarınca haklı bir neden olmadan belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde karşı tarafa bir önel süresi tanımak gerekmektedir. Bu önelin verilmemesi halinde bildirim şartına uymayan tarafa bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir.
- İş Yasasının 21'inci maddesine göre işe iade halinde işverence işe iade edilen işçinin bir ay içinde işe başlatılmaması durumunda, işveren, işe iade kararı veren mahkemenin aynı zamanda belirlediği ve işçinin en az dört ay ile en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki bir tazminatı ödemek zorunda kalacaktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Yasası'nın 24'üncü maddesinde, İş Yasasının işe iade müessesesi işyeri sendika temsilcileri için de öngörülmüş; ancak buradaki tazminat işçinin bir yıllık ücreti olarak kabul edilmiştir. Yine Yasanın sendikaya üye olup olmamanın teminatını belirten 25'inci madde hükmüne göre işçilerin sendikaya üye olup olmamalarına veya sendikal faaliyetlere katılmalarına göre farklı bir işleme tabi tutulmaları halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmayan bir tazminata hükmedilecektir. Bu husus iş sözleşmesinin feshinde etkili olmuş ise bu durumda İş Yasasının işe iade ile ilgili düzenlemeleri uygulanacak ve yine tazminat miktarı işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacaktır. Bu husus maddenin devamında Deniz İş Yasası, Basın İş Yasası, Borçlar Yasası hükümlerine göre çalışanlar ile tarım işinde çalışanlar ve İş Yasasının 18'inci madde hükmü dışında kalanlar içinde uygulanabilir hale getirilmiştir.
- İş Yasasının 30'uncu maddesine göre işyerinin işçisi iken malul olup da maluliyeti ortadan kalkan ve eski işyerlerinde çalışmak isteyen işçileri işverenler, boş yer varsa eski işlerine veya benzer bir işe derhal; yoksa boşalacak ilk işe diğer isteklilere nazaran öncelik tanıyarak o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aksine hareket halinde ise bu durumdaki işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir.

- İş Yasasının 31'inci maddesindeki şartlar içinde askerlik veya kanundan doğan bir yükümlülük nedeniyle işinden ayrılıp da bu görevi bittikten sonra iki ay içinde işlerine dönmek istediklerinde işverenlerin bu işçileri, boş yer varsa eski işlerine veya benzer bir işe derhal; yoksa boşalacak ilk işe diğer isteklilere nazaran öncelik tanıyarak o andaki şartlarla işe alma zorunluluğu bulunmaktadır. Aksine hareket halinde ise bu durumdaki işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir.
- Yasanın 34'üncü maddesine göre ücretlerin gününde ödenmemesi halinde ücretlere mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerekmektedir. Bu oran, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın 63'üncü maddesinde, toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, ifaya mahkum edilen taraf için, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faiz oranı, olarak öngörülmüştür.

Yasanın Statüsü Belirlemesi

Bazı durumlarda yasalar yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde ortaya çıkan durumu nitelendirerek yahut baştan yok sayarak uygulanacak düzenlemeyi veya statüyü kendi belirlemektedir. Bu hususlar ise aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- 4857 sayılı İş Yasası'nın alt işveren asıl işveren arasındaki ilişkileri de düzenleyen 2'nci maddesinde asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafında işe alınıp çalıştırılmaya devam olunmasıyla haklarının kısıtlanamayacağı veya daha önce işyerinde çalışan bir kimse ile alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı hükme bağlanmıştır. Aksine hareket halinde ise işlem muvazaalı işlem olarak kabul edilmiş ve alt işveren işçilerinin baştan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacağı ve ona göre işlem görecekları öngörülmüştür.
- Yine İş Yasasının 12'nci maddesine göre belirli süreli çalışanlar ile belirsiz süreli çalışanlar arasında; 13'üncü madde uyarınca da kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında sırf sözleşme türüne bağlı olarak ayırım yapmak yasaklanmıştır. Aksine hareket halinde işyerinde bulunan; bulunmuyor ise o işkolunda başka bir işyerinde çalışan emsal işçiye göre işlem yapmak gerekmektedir.
- İş mevzuatının hukuki bir yaptırım olarak statüyü belirlediği önemli bir kurum işe iade kurumudur. 4857 sayılı İş Yasası'nın 18, 19, 20 ve 21'inci maddelerine göre yapılacak işlemlerde işe iade kararı verilmesi durumunda iş sözleşmesinin feshi işlemi baştan itibaren yok sayılmakta ve işçiye hakları iade edilmektedir. Bu husus Sendikalar ve Toplu İş sözleşmeleri Yasasının 24'üncü maddesiyle işyeri sendika temsilcileri ve 25'inci maddesiyle sendikaya üye olma nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen tüm işçilerle ilişkilendirilmiştir.
- İş Yasasının 22'nci maddesi uyarınca işyerinde işçinin işinde esaslı bir değişiklik ancak durumun yazılı olarak işçiye bildirilmesi ve işçi tarafından da kabul edilmesiyle olabilmektedir. Eğer öngörülen biçimde değişikliğe gidilmemiş ise veya işçi tarafından bu değişiklik 6 işgünü içinde kabul edilmemiş ise değişiklik işçiyi bağlamayacaktır.
- Toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 29'uncu maddeye göre, toplu işçi çıkarmayla ilgili fesih bildirimleri, çıkarma isteğinin bölge müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracaktır.
- İş Yasasının 34'üncü maddesine göre ücretlerin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde zorunlu bir neden dışında ödenmemesi halinde işçilerin kendi kararlarına dayanarak iş görme borcundan kaçınmaları, bu hareket toplu dahi yapılsa grev olarak nitelendirilemeyecektir.

İşin Durdurulması ve Çalışmaktan Alıkonulma

İş yasalarında yer alan kimi düzenlemeler, özellikle iş sağlığı ve güvenliği söz konusu olduğunda işin durdurulmasını yahut işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını içermektedir. Bazı durumlarda ise meslekten men cezasının söz konusu edildiği görülmektedir.

Bu düzenlemelerden ilki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 25'inci maddesinde belirtilen işin durdurulması başlıklı olanıdır. Bu düzenlemeye göre maddede açıklanan şartlar gerçekleştiğinde ve ilgili süreç yürütülerek idari bir kararla işin durdurulması mümkündür. Yine işin durdurulması hususunda Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik ile Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmeliğin bir takım hükümlerinin ve Radyasyon Güvenliği Yönetmeliğinin bazı hükümlerinin ilgili olduğu görülmektedir ve bu Yönetmelikler işin durdurulmasına ilişkin genel hükümlere kendi konuları itibarıyla özü değişmeksizin başkaca bir takım özellikler getirmişlerdir.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasasının 41'inci maddesine göre, idari nitelikte para cezası uygulandığında, fiilin tekrarı halinde öncelikle ceza iki katına çıkarılacak ve yine fiile devam ediliyorsa meslekten geçici olarak men cezası verilecektir.

İdari Para Cezaları

İdari para cezaları, uzunca bir süredir iş hukuku sistemimiz içinde yer almış olmakla birlikte hakkında toplu bir düzenlemeye ancak 5326 sayılı Kabahatler Yasası ile gidilmiştir. Anılan Yasanın 17'nci maddesi uyarınca idari para cezası, maktu veya nispi olarak belirlenebileceği gibi, alt ve üst sınırlar gösterilmek suretiyle de belirlenebilecektir. Aynı hükme göre idari para cezasının devlet hazinesine ödenmesi gerekmektedir. Ancak failin durumunun uygun olmaması halinde cezanın ilk taksitinin peşin olması, bir yıl içinde ödenmesi koşuluyla ceza tutarının eşit dört takside bölünmesine de karar verilebilecektir. İdari para cezası tutarları yine aynı madde hükmü ile yeniden değerlendirilme oranında her yıl arttırılacak ve bir Türk Lirası küsuru dikkate alınmayacaktır.

İdari para cezaları ile ilgili olarak ve genel açıklamaların dışında, iş mevzuatı içinde yer alan bazı nispi emredici düzenlemelerin ve genel olarak kamu düzenine ilişkin düzenlemelerin ihlali söz konusu olduğunda yaptırımın idari para cezası şeklinde öngörüldüğü görülmektedir. Özellikle yeni iş yasası ve değişik yasalarda yapılan değişiklikler bu eğilimin arttığını göstermektedir. Örneğin Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasasında önceden para cezası olarak öngörülen aykırılıklar, 4854 sayılı Yasa ile idari para cezasına, yine toplu iş hukuku içinde yer alan para cezaları ve hapis cezaları da 5252 sayılı Yasa ile idari para cezası şekline dönüştürülmüştür. 5252 sayılı Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Yasada para cezasından idari para cezasına dönüştürülen cezaların hesaplanmasında 5237 sayılı Türk Ceza Yasası'nın 52'nci maddesi uygulanacaktır.

İdari para cezaları adından anlaşılacağı üzere, cezayı uygulamakla görevli kuruluş tarafından uygulanan cezalardır. Bu husus 5326 sayılı Kabahatler Yasası'nın 22'nci maddesinde, ilgili kanunda açıkça gösterilen idari kurul, makam veya kamu görevlilerinin idari yaptırım kararı vermeye yetkili oldukları hükme bağlanarak açıklığa kavuşturulmuştur. Daha somut bir ifadeyle idari para cezası vermeye yetkili kuruluşlar çeşitli yasalarda yer aldığı üzere, bakanlıklar, valilikler, genel müdürlükler vb. şeklinde örgütlenmiş olan kamu kuruluşları ve makamlardır. Konumuz anlamında ise idari para cezalarının kaynağı olan yasalara göre; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince, Sosyal Güvenlik Kurumunca, Türkiye İş Kurumunca, ilgili valiliklerce veya belediyelerce uygulandığı görülmektedir. Yine yapılan düzenlemelerle idari para cezaları her yıl belirlenen yeniden değerlendirme oranında arttırılmaktadır. Ancak idari para cezalarının idari birer tasarruf olmalarından hareketle her zaman için yargı denetimine tabi olacakları da açıktır. Bu açıdan yine kaynağı olan yasalar itibariyle uygulanmış olan bir idari para cezasına karşı yargı nezdinde itiraz hakkı her zaman mevcuttur.

İdari para cezaları ile ilgili olarak değinilmesi gereken diğer önemli konuyu 5326 sayılı Kabahatler Yasası'nın diğer yasalar üzerindeki bağlayıcılığı teşkil etmektedir. 5326 sayılı Yasanın 3'üncü maddesine göre Kabahatler Yasasının genel hükümleri diğer yasalardaki kabahatler hakkında da uygulanacaktır. Buna göre, konumuz anlamında, Kabahatler Yasasının uygulama tarihi olan 01.06.2005 tarihinden önce yürürlüğe giren iş yasaları veya çeşitli yönleriyle iş mevzuatını ilgilendiren yasalarda idari para cezalarıyla ilgili uygulama mercii, cezaların tebliği, zamanaşımı hakkındaki düzenlemeler hakkında 4326 sayılı Kabahatler Yasasının ilgili hükümleri geçerli olacaktır. Söz konusu değişiklikler, aşağıda yeri geldikçe gözönünde bulundurularak aktarılmıştır.

Eki için tıklayınız

İş Yasasında Yer Alan İdari Para Cezaları Listesi

Madde No	Ceza Mad.	Fiil	2014 (3,93)	2015 (10,11)	2016 (5,58)	2016 20/5/2016 31/12/2016	2017 (3,83)	Uygulama Kriteri
3	98	İşyerinin açılışını ve kapanışını bildirmemek İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranmak,	149	164	173	173	179	Çalıştırılan her işçi için ve cezanın kesinleşmesinden sonra devamı

Madde No	Ceza Mad.	FİİL	2014 (3,93)	2015 (10,11)	2016 (5,58)	2016 20/5/2016 31/12/2016	2017 (3,83)	Uygulama Kriteri
								halinde her ay için aynı miktarda
3	98	Muvaazalı olarak asıl işveren alt işveren ilişkisi kurmak	15.226	16.765	17.700	17.700	18.377	Asıl işverene ve alt işverene ayrı ayrı olmak üzere
5	99/a	İşçilere eşit davranma ilkesine uymamak (davranmamak)	122	134	141	150	155	Bu durumdaki her işçi için
7	99/b	Geçici iş ilişkisine ilişkin yükümlülüklerle uymamak	122	134	141	250	259	Bu durumdaki her işçi için
7	99	Geçici iş ilişkisinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâli ile ilgili düzenlemelere aykırı davranmak	-	-	-	1.000	1.038	Bu durumdaki her işçi için
8	99/c	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	122	134	141	150	155	Bu durumdaki her işçi için
14	99/c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak	122	134	141	150	155	Bu durumdaki her işçi için
28	99/d	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesini vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak,	122	134	141	150	155	Bu durumdaki her işçi için
29	100	29. Madde hükümlerine aykırı olarak toplu işçi çıkartmak,	504	554	584	584	606	İşten çıkartılan her işçi için
30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	1.903	2.095	2.211	2.211	2.295	Çalıştırılmayan her işçi ve her ay için
32	102/a	Ücret ile bu Kanundan doğan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	139	153	160	160	167	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki ücretleri kapsama alındığı halde banka aracılığıyla ödememek	139	153	160	160	167	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	139	153	160	160	167	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	504	554	584	584	606	
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya sebebini ve hesabını bildirmemek	504	554	584	584	606	
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	504	554	584	584	606	

Madde No	Ceza Mad.	FİİL	2014 (3,93)	2015 (10,11)	2016 (5,58)	2016 20/5/2016 31/12/2016	2017 (3,83)	Uygulama Kriteri
41	102/c	Fazla çalışma ücretini ödememek veya işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde vermemek veya işçinin onayını almadan fazla çalışma yaptırmak	246	270	285	285	295	Bu durumdaki her işçi için
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	246	270	285	285	295	Bu durumdaki her işçi için
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	246	270	285	285	295	Bu durumdaki her işçi için
59	103	Sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	246	270	285	285	295	Bu durumdaki her işçi için
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas ve usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	246	270	285	285	295	Bu durumdaki her işçi için
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	1.343	1.478	1.560	1.560	1.619	
64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	246	270	285	285	295	Bu durumdaki her işçi için
68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	1.343	1.478	1.560	1.560	1.619	
69	104	Geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	1.343	1.478	1.560	1.560	1.619	
71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yaşına aykırılık	1.343	1.478	1.560	1.560	1.619	
72	104	Yer ve Su altında çalıştırma yaşına uymamak	1.343	1.478	1.560	1.560	1.619	
73	104	Gece çalıştırma yaşına uymamak	1.343	1.478	1.560	1.560	1.619	
74	104	Doğum öncesi veya sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	1.343	1.478	1.560	1.560	1.619	
75	104	İşçi özlük dosyası düzenlememek	1.343	1.478	1.560	1.560	1.619	
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	1.343	1.478	1.560	1.560	1.619	
92/2	107	Teftiş sırasında davete gelmemek, belge, bilgi ve ifade vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirmemek, göstermemek, İş Müfettişlerinin; 92/I.. Fıkarda yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve	12.181	13.412	14.160	14.160	14.702	

Madde No	Ceza Mad.	FİİL	2014 (3,93)	2015 (10,11)	2016 (5,58)	2016 20/5/2016 31/12/2016	2017 (3,83)	Uygulama Kriteri
		isteklerini geciktirmek, yerine getirmemek						
96/1	107	İşverence ifade verenlere telkinde bulunmak veya kötü davranmak	12.181	13.412	14.160	14.160	14.702	
96/2	107	İşçiler ve diğer kişiler tarafından, Müfettişin teftiş, denetleme görevini yapmasını ve sonuçlandırmasını engellemek	12.181	13.412	14.160	14.160	14.702	

Hürriyeti Bağlayıcı Cezalar

Hürriyeti bağlayıcı cezalar, para cezalarının aksine para ödenmesini değil suçun sabit olması halinde suçlunun hürriyetinin kısıtlanmasını içeren cezalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Hürriyeti bağlayıcı cezalar genel yasa anlamındaki ceza yasası ile ilgili olabilmektedir.

Yukarıda da değinildiği üzere bir takım değişikliklerle bireysel iş hukuku içinde kalmayan bu tür cezalara sadece Türk Ceza Yasasında yer verilmiştir. Yasada tanımlanan suçlar arasından özellikle cinsel taciz, konut dokunulmazlığı, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi, ayrımcılık ve inşaat veya yıkımla ilgili emniyet kurallarına uymama hallerinin iş hukuku ile yakın bir ilgisinin olduğu görülmektedir.

5237 sayılı Türk Ceza Yasası'nın cinsel taciz başlıklı 105'inci maddesine göre bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunacak ve bu fiiller, hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında arttırılacaktır. Bu fiiller nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamayacaktır.

Konut dokunulmazlığı başlıklı 116'ncı maddeye göre ise tanımlanan suç kapsamına giren fiillerin, açık bir rızaya gerek duyulmaksızın girilmesi mutlak olan yerler dışında kalan işyerleri ve eklentileri hakkında işlenmesi halinde, mağdurun şikayeti üzerine, altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezasına; fiilin, cebir veya tehdit kullanılmak suretiyle ya da gece vakti işlenmesi halinde ise, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunacaktır.

Türk Ceza Yasası'nın hürriyete karşı suç başlığını taşıyan ilgili bölümünde 117'nci madde ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali ile 118'inci maddesinde sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suç olarak tanımlanarak yaptırımlara bağlanmış; 199'uncu maddede geçen ortak hükümlerle bu suçları ağırlaştırıcı etkenler sıralanmıştır.

Belirtilen 117'nci maddeye göre, cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası; çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası uygulanacak; belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilecektir. Aynı madde hükmüyle cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye de altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

118'inci madde uyarınca ise bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi hakkında altı aydan iki yıla kadar hapis cezası; cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunacaktır.

Ortak hüküm başlıklı 119'uncu maddede ise belirtilen suçları ağırlaştırıcı hususlar sıralanmıştır. Buna göre 117 ve 118'inci maddelerdeki suçların silahla, kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle, birden fazla kişi tarafından birlikte, var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak, kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle işlenmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılabilecektir.

Türk Ceza Yasası'nda iş hukuku ile bağlantılı diğer bir suç tanımına 122'nci maddede ayrımcılık başlığı altında yer verilmiştir. Madde hükmüne göre kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak; bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilecektir.

İş hukuku ile ilgili gözükten son bir hüküm ise 176'nci maddede geçen inşaat veya yıkımla ilgili emniyet kurallarına uymama suçudur. Buna göre, inşaat veya yıkım faaliyeti sırasında, insan hayatı veya beden bütünlüğü açısından gerekli olan tedbirleri almayan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacaktır.

Cezaların Tebliği ve Cezalara İtiraz

Son değişikliklerle (5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun) cezanın tebliği usulu genel olarak Kabahatler Yasasının 26'nci maddesinde yer alan haliyle, 7201 sayılı Tebligat Yasası hükümleri çerçevesinde yapılacaktır. Tebligat metninde; itiraz yolu, mercii ve süresinin açık bir şekilde belirtilmesi zorunludur.

İtiraz konusunda ise, eski düzenlemelere göre oldukça dağınık bir hal arzeden itiraz yolu, mercii ve süresi hususları, yukarıda belirtilen Yasayla değiştirilen hükümler ve 5326 sayılı Kabahatler Yasası'nın 3, 27, 28, 29, 30 ve 31'inci maddeleri ile genel bir düzenleme altında birleştirilmiştir. Buna göre İş Yasası, Deniz İş Yasası, Basın İş Yasası, Türkiye İş Kurumu Yasası, İşsizlik Sigortası Yasası, Öğle Dinlenmesi Yasası, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Yasa, Mesleki Eğitim Yasası, Polis Vazife ve Selahiyetleri Yasası uyarınca idari para cezası uygulandığında kararın tebliği tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde sulh ceza hakimliğine başvurulabilecektir. Eğer mücbir sebep dolayısıyla bu süre kaçırılmış ise, sebebin ortadan kalkmasından itibaren 7 gün içinde karara karşı itiraz edilebilecektir. İlk halde 15 günlük sürenin aşılması kararı kesinleştirmekte, ikinci halde ise karar kesinleşmekle birlikte, mahkeme uygulamasını durdurabilmektedir. İdari para cezası ilgili kurum tarafından değil de, mahkeme tarafından verilmiş ise bu düzenlemeler uygulanamayacaktır. Bu düzenlemeler Kabahatler Yasasında başvuru yolu olarak tanımlanmış; verilen karara karşı itiraz yolu ayrıca düzenlenmiştir.

Tebliğ edilen idari para cezası niteliğindeki cezalara itiraz edilirken benimsenen iki yol bulunmaktadır. Birinci halde muhatap öngörülen indirim hakkından istifade etmek için ceza tutarını ödemekte ve daha sonra cezaya itiraz etmektedir. Bu durumda ödeme süresi 30 gün olmakla birlikte itiraz süresi 15 gün ile sınırlandırıldığından fiilen ödeme süresi de 15 güne inmektedir. Yapılan itiraz neticesinde karar cezanın kaldırılmasına yönelik olur ise muhatap peşin ödediği bu tutarı geri alabilmektedir. Diğer bir halde ise ceza tutarı ödenmeden itirazda bulunma söz konusu edilmektedir. Bu durumda karar aleyhe çıkar ise indirimden faydalanılamamaktadır.

Asliye ceza hakimliğinin verdiği karara karşı işverenler anlamında yargı yoluna başvurabilmek (itiraz edebilmek) için öncelikle kararın "başvurunun reddine" şeklinde verilmiş olması ve miktarının 3.000 TL'ni geçmesi gerekmektedir. Dolayısıyla 3.000 TL dahil daha aşağı tutarlarda verilen cezalarda asliye ceza hakimi kararı kesindir. Asliye ceza hakimi kararına itiraz ise Ceza Muhakemeleri Yasası hükümlerine göre en çok 7 gün içinde yargı çevresine göre ağır ceza mahkemesine yapılabilecektir. Eğer idari para cezası ağır ceza mahkemesi tarafından verilmiş ise bu karara karşı itiraz da Ceza Muhakemeleri Yasası hükümlerine göre yapılacaktır.

Cezaların Uygulama Mercileri

İş hukuku normları ve Kabahatler Yasasının genel hükümleri değerlendirildiğinde idari para cezaları ile ilgili olarak, cezanın yer aldığı yasaı uygulamakla görevli kılınan kamu kurumunun aynı zamanda ceza vermekle de yetkili kılındığı görülmektedir. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri veya Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlükleri idari para cezası uygulamakla yetkili ve sorumlu kılınmışlardır. Bunların dışında ilgili oldukları yönleriyle iş hukukunu ilgilendiren bazı yasalarda belediyeler ve mülki amirlikler de idari para cezası uygulamaya yetkilidirler. Yine Kabahatler Yasası'nın 23'üncü maddesinde kanunda açıkça hüküm bulunan hallerde bir kabahat dolayısıyla idari yaptırım kararı verme konusunda cumhuriyet savcıları yetkili kılınmıştır.

Hürriyeti bağlayıcı cezalarda ise, cezanın Türk Ceza Yasası'ndan kaynaklanması nedeniyle, görevli kılınan mahkeme kararıyla söz konusu olacaktır.

Cezaların Ödenmesi Tahsili ve Gecikme Zammı

Cezaların tahsili ve gecikme zammı söz konusu olduğunda konunun sadece idari para cezaları bağlamında değerlendirilmesi mümkündür. Bu anlamda idari para cezaları ile ilgili olarak öncelikle cezaların tahsil usulüne yer verilmesi ve tahsil konusunda önemli bir yer teşkil eden gecikme zammı hakkında açıklamalarda bulunulması gerekmektedir.

Tabligat Yasası hükümlerine uygun olarak yapılmış bir idari para cezasının 30 gün içinde ödenmesi gerekmektedir. Ödemeye ilişkin olarak iki tür yol bulunmaktadır. Birincisi ceza muhatabının cezayı kendiliğinden ödemesidir. Diğer ceza tutarının cebri icra yoluyla tahsilidir.

Birinci halde verilen ceza, itiraz edilmeden süresi içinde ve peşin olarak ödenir ise cezanın dörtte üçü tahsil edilecektir. Yine cezanın muhatabının cezayı taksitle ödemesi de olanaklı kılınmıştır. Buna göre ekonomik durumu uygun olmayan muhatabın ceza tutarını ilk taksiti peşin ödemek koşuluyla bir yıl içerisinde dört eşit taksitte ödemesi mümkündür. Ancak taksitlendirme yapılması durumunda taksitlerin zamanında ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde geri kalan tutarın tamamı tahsil edilecektir.

İkinci hal olan cebri icra yoluna ise muhatabın cezayı ödememesi halinde başvurulabilecektir. Cebri icra kural olarak itiraz vuku bulmuş olsa dahi başvurulabilecek bir yoldur. Ancak uygulamada pek kullanılmamaktadır. Diğer taraftan mahkeme tarafından yürütmenin durdurulmasına karar verilir ise cebri icra yoluna gitmek olanaklı değildir.

İdari para cezaları ilgili oldukları yasalarda ve Kabahatler Yasasında açıklandığı üzere Devlet alacağı hükmündedir ve Devlet hazinesine ödenmesi gerekmektedir. Bu nitelikleri nedeniyle tahsili ile ilgili olarak, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Yasa'nın uygulanması gerektiği hükme bağlanmıştır. Bu hususa ilgili Kanunlarda yukarıda belirtilen 5728 sayılı Kanun ile yapılan değişikliklerle de açıklık getirilmiştir.

Gecikme zammı için ise konunun sadece idari nitelikteki para cezaları yönünden incelenmesi yeterli olacaktır. Buna göre 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Yasa'nın gecikme zammını düzenleyen 51'inci maddesinin anlatımından hareketle idari nitelikteki para cezalarından gecikme zammı alınmayacaktır. Zira aktarılan maddede gecikme zammının vergi ziyai cezalarında ve mahkemeler tarafından verilen ve ceza mahiyetinde olan amme alacaklarında belirli oranlarda uygulanacağı ancak bunların dışında kalan ve ceza mahiyetinde olan amme alacaklarına gecikme zammı tatbik edilmeyeceği hükme bağlanmıştır. Konumuz itibarıyla iş yasaları bağlamında mahkemeler tarafından verilen idari para cezası olmadığı için bu hallerde gecikme zammı uygulanmayacaktır. Ancak ilgili yasal hükümlerde mahkemeler tarafından verilen adli para cezaları söz konusu olur ise gecikme zammı uygulanacaktır.

Cezalara İlişkin Zamanaşımı Süreleri

İş hukuku sistemi içinde var olan ve ceza hukuku sistemi içinde de iş hukuku ile ilişkisinden dolayı incelenmeye çalışılan ceza hükümleri ile ilgili diğer önemli bir başlığı da cezalara ilişkin zamanaşımı oluşturmaktadır.

Zamanaşımına dair hükümler, genel olarak, belli bir zamanın geçmesiyle, yasalarda yer alan ve özellikle cezalarda ve hak doğuran durumlarda artık cezanın kovuşturulamayacağını veya uygulanamayacağını yahut hakkın kullanılamayacağını belirten hükümlerdir. Bu noktada zamanaşımı ile hak düşürücü süre kavramı arasındaki en önemli farkı, zamanaşımının ileri sürülmesiyle dikkate alınacağı, hak düşürücü sürenin ise re'sen aranacağı teşkil etmektedir.

Konumuz anlamında zamanaşımı sürelerinin 5326 sayılı Kabahatler Yasası ile 5327 sayılı Türk Ceza Yasası'nda düzenlendiği görülmektedir. Her iki Yasada da zamanaşımı kavramı ikiye ayrılmış;. Kabahatler Yasası'nda soruşturma zamanaşımı ve yerine getirme zamanaşımından söz edilmiş, Türk Ceza Yasası'nda ise dava zamanaşımı ve ceza zamanaşımı süreleri ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Kabahatler Yasasının 20'nci maddesine göre soruşturma zamanaşımının dolması ile kabahatten dolayı kişi hakkında idari para cezası verilemeyecektir. Aynı madde hükmünde zamanaşımı süreleri ise ceza tutarlarına göre sıralanmıştır. Buna göre soruşturma zamanaşımı;

- Yüzbin Türk Lirası veya daha fazla idarî para cezasını gerektiren kabahatlerde beş,
- Ellibin Türk Lirası veya daha fazla idarî para cezasını gerektiren kabahatlerde dört,
- Ellibin Türk Lirasından az idarî para cezasını gerektiren kabahatlerde üç yıldır.

Nispi idari para cezalarında ise bu süre ceza tutarı ile bağlantı kurulmayarak sekiz yıl olarak belirtilmiştir.

Yerine getirme zamanaşımı ise Yasanın 21'inci maddesinde düzenlenmiş; yerine getirme zamanaşımının dolması halinde idarî para cezasına ilişkin kararın artık yerine getirilemeyeceği kabul edilmiştir. Yerine getirme zamanaşımı süresi cezaya ilişkin kararın kesinleşmesinin rastladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren işlemeye başlayacak, yine ceza tutarları ile ilişkilendirilerek aşağıdaki gibi olacaktır;

- Ellibin Türk Lirası veya daha fazla idarî para cezasına karar verilmesi halinde yedi,
- Yirmibin Türk Lirası veya fazlası idarî para cezasına karar verilmesi halinde beş,
- Onbin Türk Lirası veya daha fazla idarî para cezasına karar verilmesi halinde dört,
- Onbin Türk Lirasından az idarî para cezasına karar verilmesi halinde üç, yıl olarak Yasada yer almıştır.

Kanun hükmü gereği olarak idarî yaptırımın yerine getirilmesine başlanamaması veya yerine getirilememesi halinde zamanaşımı işlemeyecektir.

Türk Ceza Yasasında ise konu dava zamanaşımı başlığı altında 66'ncı maddede ve ceza zamanaşımı başlığı altında 68'inci maddede hükme bağlanmıştır. İş hukuku ile ilgili hükümler değerlendirildiğinde öngörülen cezaların 5 yılın altında hapis olduğu dikkate alınarak, dava zamanaşımının 8 yıl ve ceza zaman aşımının ise 10 yıl olarak kabul edildiği görülmektedir.

6098 SAYILI BORÇLAR KANUNU (İŞ/HİZMET SÖZLEŞMESİ)

İÇİNDEKİLER

1. **GENEL OLARAK**
2. **İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE KURULMASI**
3. **İŞÇİNİN BORÇLARI**
 - ✓ Bizzat Çalışma Borcu
 - ✓ Özen ve Sadakat Borcu
 - ✓ Teslim ve Hesap Verme Borcu
 - ✓ Fazla Çalışma Borcu
 - ✓ Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu
 - ✓ İşçinin Sorumluluğu
4. **İŞVERENİN BORÇLARI**
 - ✓ Ücret Ödeme Borcu
 - ✓ İş Araç ve Malzemelerini Verme Borcu
 - ✓ Giderleri Karşılama Borcu
 - ✓ İşçinin Kişiliğinin Korunması Borcu
 - ✓ Ceza Koşulu Öngörme ve İbralaşma
 - ✓ Tatil ve İzin Verme Borcu
 - ✓ Hizmet Belgesi Verilmesi
5. **SINAI VE FİKRİ MÜLKİYET HAKKI**
6. **HİZMET İLİŞKİSİNİN DEVRİ**
7. **İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ**

GENEL OLARAK

6098 sayılı Borçlar Yasası iş sözleşmeleri ile iki şekilde ilişki içindedir. Buna göre bir yandan iş sözleşmelerine ilişkin temel prensipleri ortaya koymakta, diğer taraftan iş yasaları kapsamına girmeyen işçilerin çalışma şartlarının belirlemektir. Bu açıdan bakıldığında yeni yasanın gerek eski yasa zamanında var olan ve uygulama içinde eksikliği hissedilen veya değiştirilmesinin uygun olacağı düşünülen hükümlere yer verdiği veya bir takım hükümleri değiştirdiği, fakat diğer taraftan Borçlar Yasasına tabi olarak çalışan işçilerin çalışma şartlarını eski Borçlar Yasasının aksine aynı iş yasaları gibi ayrıntılı bir şekilde düzenlediği görülmektedir.

Diğer taraftan yeni yasa ile özellikle konumuz bağlamında Yargıtay kararları ile tanımlanan ve belli bir düzene kavuşturulan kavramlara da yer verildiği, bu kavramların yasal ifadelerle kavuşturulduğu anlaşılmaktadır.

Temel karışıklığın veya tereddütlerin de bu noktalardan doğduğu görülmektedir. Bu bağlamda hangi hüküm geçerli olacak, iş yasalarındaki herhangi bir hüküm ortadan fiilen kalkmış mı oldu şeklinde sorunlar baş göstermiştir.

Bu bağlamda 6098 sayılı Borçlar Yasasının 393 ila 447'nci maddelerini, yukarıda açıklanan ilkeler açısından tek tek incelemekte fayda görülmektedir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE KURULUMASI

Borçlar Yasasının 393'üncü maddesi iş sözleşmesinin tanımına, 394'üncü maddesi ise kurulmasına ilişkindir. Bu maddelerde eski düzenlemeye göre dilin sadeleştirildiği ve mümkün oldukça Türkçeleştirilmeye çalışıldığı, eski yasa da yer alan düzenlemelerin korunduğu görülmektedir.

Fakat bunun yanı sıra eski yasanın umumi mukaveleyi (toplu iş sözleşmesi) ve çıraklık mukavelesine ilişkin hükümlerinin yeni yasa da yer almadığı görülmektedir. Bu hususların ilgili özel yasalara bırakıldığı var sayılabilir.

İŞÇİNİN BORÇLARI

Öncelikle belirtmek gerekmektedir ki, yeni yasa eski yasa gibi hizmet akdinin şartlarının kanuna, ahlaka (adaba) muğayir olmamak üzere istenildiği gibi tayin olunabileceğine dair özel bir düzenleme içermemektedir. Bu husus zaten Borçlar Yasasının temel ilkelerinden biri olduğu için ayrıca iş sözleşmesi için belirtilmesini ihtiyaç bulunmamaktadır.

Bu husus belirtildikten sonra işçinin borçlarına geçilebilir. Hemen yine bu noktada Borçlar Yasası'nın işçinin borçlarına dair düzenlemelerinin, iş yasalarında bilhassa bu manada bir düzenleme olmadığı için iş yasaları üzerinde de bağlayıcı etkisinin olduğu vurgulanmalıdır. Buna göre bu maddelerde işçinin borcu olarak tanımlanmış ve içeriği düzenlenmiş hususlar özel iş yasaları anlamında da geçerli olacaktır. Yine iş sözleşmelerinin de buna uygun düzenlemesi gerekmektedir.

Bizzat Çalışma Borcu

Eski Yasanın 320 inci maddesinde Bizzat ifa başlığı ile Yeni Yasanın ise 395'inci maddesinde Bizzat çalışma borcu başlığı altında yer alan düzenlemeye göre sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür. Bu düzenleme eski düzenlemeye göre farklılık içermemektedir.

Özen ve Sadakat Borcu

Eski yasanın 321'inci maddesinde ihtimam mecburiyeti başlığı ile Yeni Yasanın ise 396'ncı maddesinde Özen ve sadakat borcu başlığı altında yer alan düzenlemeler değerlendirildiğinde yeni yasanın eski yasaya göre özen borcuna sadakat kavramını da dahil ettiği, böylelikle uygulamada kendini gösteren ve Yargıtay kararlarında ifadesini bulan işverene sadık olma kavramının yeni yasaya işlendiği görülmektedir. Ancak bu konuda eski ve yeni yasa da bir de rekabet etme yasağı bulunmaktadır. Ancak rekabet etme yasağı özel bir hal olup, işveren isterse devreye girmektedir. Bir başka deyişle seçimliktir. Tersine 396'ncı maddede sadakat borcu ile ifade edilen borç bütün sözleşmelerde olması gereken, olası hallerde aranacak olan bir haldir ve seçimlik bir durumu bulunmamaktadır. Düzenlenen haliyle işçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği aşgari borçlardan biridir. Diğer taraftan özen ve sadakat borcu adı altında eski yasa da olmayan bir takım düzenlemelere de yer verilmiştir.

Buna göre işçi özen ve sadakat borcu kapsamında;

- Yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.
- İşverene 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.
- Hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez.
- İş 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.

Teslim ve Hesap Verme Borcu

Eski yasada özellikle tanımlanmamış yeni yasada 397'nci madde ile tanımlanmış bir borçtur. Buna göre işçi; üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhâl ona teslim etme ve bunlar hakkında hesap verme ile ve hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etme ile yükümlü kılınmıştır.

Bu husus da uygulamada sorun çıkararak bir iki durumun açıklığa kavuşturulması; zaten Yargıtay kararları ile çokça işlenen ve artık ortaya konulan işçinin iş sözleşmesiyle teslim ve hesap verme borcunun yasal ifadeye kavuşturulması anlamına gelmektedir.

Fazla Çalışma Borcu

Eski yasada esasen benzer ifadelerle 329'uncu maddede yer almıştır. Yeni Borçlar Yasasında ise 398'inci maddede düzenlenmiştir. Madde hükmü uyarınca öncelikle fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma olarak tanımlanmıştır. Ancak, devamına normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçinin, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlü olduğu hükme bağlanmış, özel yasalardaki düzenlemeler saklı tutulmuştur.

Burada özel iş yasalarıyla çelişen bir durum var gibi gözükse de öncelikle fazla çalışmanın işçinin rızasıyla yapılan bir çalışma olduğunun kabul edilmesi, devamında 4857 sayılı İş Yasası'nın 42'nci maddesinde zorunlu fazla çalışma kavramında olduğu üzere belli hallerde fazla çalışma yapmanın bir borç haline geleceğinin düzenlenmesi ve özel yasa hükümlerinin saklı tutulması bu anlamayı ortadan kaldırmaktadır. Buna göre bu maddede düzenlenen fazla çalışma borcunun fazla çalışmayı zorunlu hale getirdiği yahut iş yasalarında yer alan fazla çalışma kavramını değiştirdiği iddia edilemeyecektir.

Düzenlemelere ve Talimatlara Uyuma Borcu

Eski yasada bilhassa sözü edilmeyen işçi borçlarından biri de yeni yasada 399'uncu maddede düzenlenen düzenlemelere ve talimatlara uyuma borcudur. Buna göre işverenlerin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapması ve onlara özel talimat vermesi mümkün olup, işçilerin, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uyması zorunlu hale getirilmiştir.

Bu husus da sadakat borcu, teslim ve hesap verme borcunda olduğu gibi esasen öteden beri yargı kararları ile ortaya konulan ve tanımlanan bir durumun yasal hale getirilmesinden ibarettir.

İşçinin Sorumluluğu

İşçinin sorumluluğu başlığı altında yeni yasanın 400 üncü maddesinde düzenlenen husus esasen eski yasanın ihtimam mecburiyeti başlığı altında 321'inci maddesinin ikinci fıkrası ile hemen hemen aynı ifadeleri içeren bir düzenlemedir ve yeni bir kavrama yer vermemektedir.

Buna göre genel olarak işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Ancak 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 tutulması gerekmektedir.

İŞVERENİN BORÇLARI

Yeni yasanın 401 ila 426'ncı maddeleri ile işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler yapılırken genel olarak eski yasada var olmayan fakat uygulamada kendini göstermiş sorunları giderici, işçiyi daha da koruyucu bir takım hükümlere yer verildiği görülmektedir. Bazı düzenlemeler de borçlar Yasasına göre çalışan işçilerin çalışma şartlarının belirlenmesi amacıyla vücuda getirilmiştir.

Bu bağlamda hangi düzenlemenin iş yasalarını da bağladığı, hangi düzenlemenin iş yasalarını etkilemeyeceğinin üzerinde tek tek durulacaktır.

Ücret Ödeme Borcu

Ücret ödeme borcu Yasanın bakış açısıyla en önemli işveren borcu olarak kabul edilmiş, hakkında ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Bu bağlamda madde madde ilerlemekte fayda görülmektedir.

Yasanın 401'inci maddesinde işverenin, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Burada mevcut düzenlemelerden farklı olarak ücretin iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenmediği hallerde asgari ücretten az olmamak koşulu ile emsal ücrete göre ücret ödenmesi gerektiği yeni bir düzenlemedir.

Buna göre eğer ücret belirlemeye ilişkin bir düzenleme yok ise işverenin işçiye o iş yahut o işin yapıldığı yer veya o işi yapan başka bir işçi gibi bir takım kriterleri gözeterek ortaya çıkacak olan emsal ücreti ödemesi zorunludur. Buradan hareketle ücretin belirlenmediği bir durumda işçinin her zaman kendisine emsal ücretten az ücret ödendiğini iddia ve ispat etmesi ve fark istemesi yahut diğer yasal yollara (haklı nedenle fesih gibi) başvurması olanaklı hale gelmektedir.

Yasanın 402'nci maddesinde fazla çalışma ücreti düzenlenmiştir. Buna göre işverenler, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdürler. Bu düzenleme aynı zamanda Borçlar Yasası hükümlerine göre çalışacak bir işçinin fazla çalışma ücretinin nasıl hesap edileceğini de göstermekte, öte taraftan iş yasaları ile çelişmemektedir.

Maddenin ikinci fıkrasında ise işverenlerin, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebileceğine dair bir düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeye Deniz İş Yasası'nda ve Basın İş Yasası'nda rastlanmamakta ise de İş Yasası'nda rastlanmakta ve Yasanın 41'inci maddesinde fazla çalışma karşılığı iznin işçinin rızasıyla değil isteği ile söz konusu edilebileceği hükme bağlanmaktadır.

Buradan hareketle fazla çalışma karşılığı iznin artık Deniz İş Yasası hükümlerine göre çalışan gemiadamları ve Basın İş Yasası hükümlerine göre çalışan gazeteciler için de söz konusu olabileceği, bu konuda belirlemenin ve istemin işverenden geleceği, gemiadamı veya gazetecinin buna rıza gösterebileceği veya göstermeyeceği, göstermedikleri takdirde işverenin bu şekilde bir uygulamaya gidemeyeceği açıktır. Diğer taraftan 4857 sayılı Yasanın 41'inci maddesinde fazla çalışma karşılığı iznin ancak işçinin istemi ile söz konusu edilebileceğinin düzenlenmiş olması ve bu şekilde bir düzenlemenin bir başka deyişle işçinin isteminin işçinin rıza göstermesi kavramına göre daha koruyucu bir hüküm olması nedeniyle İş Yasasındaki konu hakkındaki hükmünün muteber olduğu ve bu konuda herhangi bir değişikliğin söz konusu olmadığı kabul edilmelidir.

Yasanın 403'üncü maddesinde, işin sonucundan işçinin pay alması alabilmesi hakkında bir düzenleme mevcuttur. Buna göre sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenecektir. Yine maddenin ikinci fıkrasına göre işçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yıl sonu kâr zarar cetvelini vermek zorundadır. Bu düzenleme de esasen eski yasanın 323'üncü maddesinin ikinci fıkrasının Türkleştirilmiş ve sadeleştirilmiş bir halini teşkil etmektedir.

Yasanın 404'üncü maddesinde aracılık ücreti hakkında düzenlemelere gidilmiştir. Aracılık ücretine dair düzenlemeler esasen yeni düzenlemeler olup, öteden beri yargı kararları ile üstünde bir görüş birliği oluşturulabilen hususların yasa metni haline getirilmesinden ibarettir. Yeni ve özel yasalarda

hakkında bir düzenleme olmayan bir hali ilgilendirdiğinden sadece Borçlar Yasası hükümlerine göre çalışan ve çalıştıranları değil diğer tüm iş yasalarını hükümlerine göre çalışan ve çalıştıranları da bağlayıcı bir özelliği bulunmaktadır.

Buna göre aracılık hizmeti söz konusu olduğunda;

- İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar.
- Borçların kısım kısım ifa edileceği sözleşmeler ile sigorta sözleşmelerinde, her kısma ilişkin ücret isteminin bu kısma ilişkin borcun muaccel olmasıyla veya yerine getirilmesiyle doğacağı yazılı olarak kararlaştırılabilir.
- İşçinin aracılığı suretiyle işveren ile üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmese, ücret istemine yönelik hak sona erer. Sadece kısmi ifa hâlinde, ücretten orantılı olarak indirim yapılır.
- Sözleşmeyle işçiye, kendisine ödenecek aracılık ücretinin hesabını tutma yükümlülüğü getirilmemişse, işveren işçiye ücretin muaccel olduğu her dönem için, bu ücrete tabi işlemleri de içeren yazılı hesap vermekle yükümlüdür.
- Hesabı gözden geçirme ihtiyacı ortaya çıkarsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri onun incelemesine sunmak zorundadır.

Yasanın 405'inci maddesiyle ikramiye ile ilgili hususlar düzenlenmiştir. Buna göre işverenler genel olarak bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilirler. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı hâlinde doğacaktır.

Maddenin ikinci fıkrası gereği hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümünün ödenmesi gerekmektedir.

Burada da aracılık ücreti ile ilgili konuda değinilen hususlara değinmek gerekmektedir. Bir başka deyişle anılan düzenleme öteden beri yargı kararları ile oluşturulabilen bir takım standartların yasa metni olarak derç edilmesinden ibaret olup, yeni ve iş yasalarında özel olarak yer almayan bir düzenleme olduğundan sadece Borçlar Yasası hükümlerine göre çalışanları değil aynı zamanda iş yasaları uyarınca çalışan ve çalıştıranları da bağlayıcı etkisi mevcuttur.

Yasanın 406'ncı maddesinde ücretin ödenmesine ilişkin düzenlemelerden ödeme süresine yer verilmiştir. Eski yasada 326'ncı maddede yer alan tediye günü ve 327'nci maddede yer alan avansa dair hükümler bu madde başlığı altında birleştirilmiştir.

Buna göre aksine âdet olmadıkça, işçiye ücretinin her ayın sonunda ödenmesi gerekmektedir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlemek de olanaklıdır.

Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa, aracılık ücreti her ayın sonunda ödenecektir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilecektir.

Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi şart koşulmuştur.

İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür.

Ücretin taşıdığı önem nedeniyle bu madde hükmünde yer alan düzenlemelerin iş yasalarında yer alan düzenlemelerin yerini alacağı muhakkaktır. Ancak genel anlamda ücretin ödenmesi ile ilgili farklı bir düzenlemeye gidilmediğinden özel iş yasalarındaki düzenlemeler geçerlidir. Diğer taraftan özellikle aracılık ücreti, üründen pay alma, cirodan veya kardan pay alma hususlarında özel yasalarda işçiye daha koruyucu hükümler yer almadığından anılan düzenlemelere göre ücretin ödenmesi gerekmektedir.

Yasanın 407'nci maddesinde ise ücretin ödenmesine ilişkin düzenlemelerden ücretin korunmasına yer verilmiştir. Madde hükmünde ücretin korunması temel olarak üç halde söz konusu edilmiştir. Bunlar ücretlerin banka aracılığıyla ödenmesi, takas esasları ve ücretin işveren lehine kullanılmasına ilişkindir.

Ücretin korunması kavramı birinci planda ücretlerin banka aracılığıyla ödenmesi ile ilişkilendirilmiştir. Buna göre belirlenen esaslar bağlamında çalıştırdıkları işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemeyeceklerdir. Ayrıca her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verilecektir. Burada bu konuda çıkarılmış olan yönetmelik hükümleri de dikkate alınacak ve söz konusu yönetmelik hükümleri de uygulama alanı bulacaktır.

Ücretin korunması ikinci planda takas işlemlerinin düzenlenmesiyle sağlanmaya çalışılmıştır. Buna göre işverenler, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemeyeceklerdir. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilecektir. Burada eski düzenlemeye göre önemli değişikliklere gidildiği görülmektedir.

Buna göre eski düzenlemeden (Madde 333) farklı olarak takas işlemi bir bütün olarak işçinin rızasına bağlanmış, sadece işçinin ve ailesinin geçimi için zaruri kısmın takas ve mahsubu için işçi rızası isteme ve alma ortadan kaldırılmıştır. Bir başka deyişle eski düzenleme uyarınca işverenler işçinin ve ailesinin geçimi için zorunlu olan kısmı aşan tutarlarda takas işlemini kendi inisiyatifleriyle yapabilirken artık yapamayacaklar, bu kısım için de işçinin rızasını almak zorunda olacaklardır. Diğer taraftan zarar söz konusu olduğunda takas ve mahsup için eski düzenlemeden farklı olarak iki kriter getirilmiştir. Bunlardan biri zararın işçinin kasti ile doğduğunun mahkeme kararı ile sabit olmasının istenmesi, diğeri bu halde dahi bir başka deyişle mahkeme kararı ile kastın sabit olduğu halde dahi yapılacak takas tutarının işçinin ücretinin haczedilebilir kısmını geçmemesidir. Bu oran Yasanın 410'uncu maddesine göre genel olarak dörtte bir olup, bu orana işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar da dahil değildir.

Söz konusu düzenlemeler mevcut yasalarda yer alan düzenlemelere göre daha koruyucu hükümler tesis ettiğinden bundan böyle takas ve mahsup işlemleri hakkında yukarıda anılan düzenlemelere göre hareket etmek gerekmektedir.

Son planda ücretin işveren lehine kullanılmasına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre ücretin işveren lehine kullanılacağına dair anlaşmalar geçersiz kabul edilmiştir. Buna göre bu şekil düzenlemeler baştan itibaren hüküm doğurmayacaklardır. Bu düzenleme de sadece borçlar Yasasına göre çalışanları değil diğer tüm iş yasalarına göre çalışanları ve çalıştıranları bağlamaktadır.

İşgörme ediminin ifasının engellenmesi hâlinde ücret kavramı ise Yasada 2 başlık altında düzenlenmiştir.

İlki işverenin temerrüdü halidir (madde 408). Buna göre işveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemeyecektir. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararların ücretinden indirilmesi gerekmektedir.

İkincisi işçinin çalışmayı durdurması hâlidir (madde 409). Buna göre uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlü olacaktır.

Her iki düzenleme eski yasada da mevcut olup, herhangi bir yenilik veya farklılık içermemektedir.

Ücret alacağının haczi, devri ve rehnedilmesi ile ilgili hususlar ise Yeni Yasada 410'uncu maddede esasa bağlanmıştır.

Buna göre işçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemeyecek, başkasına devredilemeyecek ve rehnedilemeyecektir. Ayrıca, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana da dâhil edilmeyecektir. Nafaka alacaklılarının hakları ise saklı tutulmuştur. Yine gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesi geçersizdir.

Madde hükmünde yer alan haczedilme ve devredilme kriterleri esasen 4857 sayılı İş Yasası'nın 35'inci maddesinde yer alan düzenlemenin tekrarıdır. Ayrıca rehnedilmeye ve gelecekteki ücret alacaklarının devri ile rehnine yer verilmiştir. Bu açılarından bakıldığında yeni ve diğer yasalarda olmayan düzenlemeler getirdiğinden ve ayrıca madde hükmünün diğer unsurlarının da iş yasalarında yer alan düzenlemelere koşut olmasından hareketle, bu madde hükmünün işçiyi daha

koruyucu bir düzenleme olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu halde gerek Borçlar Yasası anlamında gerekse özel iş yasaları anlamında bu konuda muteber olan 6098 sayılı Borçlar Yasası'nın 410'uncu maddesidir.

Parça başına veya götürü işte ücret ile ilgili düzenlemeler Yasanın 411 ve 412'nci maddelerinde yer almıştır.

Yasanın 411'inci maddesine göre parça veya götürü işte yahut maddede ifade edilen şekliyle sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür. İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, ücreti zaman esasına göre ödeyecektir. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlü olacaktır. Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından işgörme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre işgörmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür.

Yasanın 412'nci maddesine göre ise işçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirim yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlüdür.

Madde hükümleri esasen eski Yasanın 324'üncü maddesine denk düşmektedir. Ancak o maddeye göre daha ayrıntılı ve uygulamadan doğan sorunları giderici türden hükümler de içermektedir. Bu bağlamda parça veya götürü iş ve ücretine ilişkin özel düzenlemeye içermeyen iş yasalarını da bağlayıcı bir özelliği vardır.

İş Araç ve Malzemelerini Verme Borcu

Yasanın 413'üncü maddesine göre aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla ve işçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülürse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür.

Belirtilen hususlar, eski Yasanın 331'inci maddesini karşılamaktadır. Bu haliyle yeni veya farklı bir düzenleme içermemektedir.

Giderleri Karşılama Borcu

Eski Yasada yer almayan ancak bir uygulama sorunu olarak yargı kararları ile zaman içinde değerlendirilen ve belli bir sonuca bağlanmış olan bir diğer işveren borcu Yasanın 414'üncü maddesinde düzenlenen giderleri karşılama borcudur.

Buna göre genel olarak işveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlü olup, yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi de öngörülebilir. Ancak bu ödemenin, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olmaması gerekmektedir. Diğer taraftan zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersiz kabul edilmiştir.

Bu bağlamda uygulamada özellik arz eden taşıma araçları ile ilgili özel hususlara da Yasanın 415'inci maddesi ile değinilmiştir.

Buna göre işçi, işin görülmesi için işverenle anlaşarak işverenin veya kendisinin sağladığı bir taşıma aracı kullanıyorsa, taşıtın işletilmesi ve bakımı için gerekli olağan giderler, hizmet için kullanıldığı ölçüde işverence karşılanacaktır.

İşçi işverenle anlaşarak, işin görülmesinde kendi motorlu aracını kullanıyorsa, işveren ayrıca bu araçla ilgili vergiyi, zorunlu mali sorumluluk sigortası primini ve aracın yıpranması karşılığında uygun bir tazminatı hizmet için kullanıldığı ölçüde işçiye ödemekle yükümlü kılınmıştır. Yine benzer şekilde hizmetin görülmesinde işçiye ait diğer taşıma araçlarının ve hayvanlarının kullanılması halinde işveren, bunların kullanma ve bakımı için gerekli olan olağan giderleri hizmet için kullanıldığı ölçüde karşılamakla yükümlü olacaktır.

416'nci maddede ise yukarıda anılan giderleri ödeme yükümlüğünün ne şekilde yerine getirileceğine dair düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre işçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağı, daha

kısa bir süre kararlaştırılmamışsa veya yerel âdet yoksa, her defasında ücretle birlikte ödenecektir. Bundan başka işçi, sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek için düzenli olarak masraf yapıyorsa, kendisine en az ayda bir olmak üzere belirli aralıklarla uygun bir avans da verilecektir.

Eski yasada anılan düzenlemeyi karşılayan bir madde hükmü bulunmamaktadır. Yine özel iş yasalarında da anılan hükme benzer bir düzenleme yoktur. Bu nedenle Borçlar Yasasının giderleri karşılamaya ilişkin 414, 415 ve 416'ncı madde hükümlerinin gerek Borçlar Yasası hükümlerine tabi olarak gerekse iş yasaları hükümlerine tabi olarak işçi çalıştırılması halinde tatbik edilmesi ve sorunların bu madde hükümlerine göre çözülmesi gerekmektedir.

İşçinin Kişiliğinin Korunması Borcu

Yasanın 417, 418 ve 419'uncu maddelerinde, İşçinin kişiliğinin korunması başlığı altında düzenlemiş olduğu hususlar esasen iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine denk düşmektedir.

Eski Yasada denk gelen düzenleme 332'nci maddede yer almıştır. Getirilen yeni düzenlemelerin bir yandan daha kapsamlı olduğu bir yandan da yeni kavramlara yer verdiği görülmektedir.

Buna göre genel olarak 417'nci madde hükmü gereği işverenler, 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 yükümlüdürler.

Öte taraftan karşılıklı olarak işverenler, 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 yükümlü kılınmışlardır.

Yine işverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi kılınmıştır.

Madde genel hatları itibariyle genel olarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine yer vermiş bulunmaktadır. Bu konuda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası çok daha ayrıntılı düzenlemeler içerdiğinden söz konusu Yasa hükümlerinin muteber olacağı söylenebilir.

Madde düzenlemesinde özellikle işyerinde psikolojik taciz-mobbing kavramına da yer verildiği görülmektedir. Madde düzenlemesinden hareketle işyerinde psikolojik taciz-mobbing kavramının bir iş sağlığı ve güvenliği tedbiri olarak kabul edildiği söylenebilir. Bu halde işyerinde psikolojik taciz-mobbing söz konusu olduğunda kavramın ne olduğu ve kimin ne şekilde sorumluluğu altında bulunduğu bağlamında Borçlar Yasası hükmünün diğer iş yasalarını da kapsayacak şekilde bağlayıcı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Ev düzeni içinde çalışma söz konusu olduğunda işveren yükümlülüklerini belirleyen 418'inci madde hükmünün içeriği ve kapsamı itibariyle ve genel hatlarıyla sadece Borçlar Yasası hükümlerine göre çalışacak olan işçiler için muteber olacağı görülmektedir.

Anılan maddeye göre işçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörmeye edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.

İşçinin kişiliğinin korunması bağlamında ele alınan bir diğer yeni düzenleme 419'uncu maddede yer alan kişisel verilerin kullanılması olgusudur.

Esasen bu düzenlemede yeni ve iş yasalarında yer almayan bir düzenlemedir ve bu haliyle gerek Borçlar Yasası gerekse iş yasaları anlamında hüküm doğurabilecektir. Buna göre işverenler, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceklerdir. Ayrıca bu konudaki özel Yasa hükümleri saklı tutularak özel yasaların konularına göre bu bağlamda getirmiş olduğu düzenlemelerle bu hükmün çelişmemesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Ceza Koşulu Öngörme ve İbralaşma

İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarından beşincisi Yasada ceza koşulu ve ibra başlığı altında 420 inci maddede düzenlenmiştir.

Buna göre hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir. Bu husus önemli bir uygulama sorununu çözecek niteliktedir. Uygulamada iş sözleşmelerinde sadece işçi aleyhine ceza koşulu öngörülmekte ve bu husus sık sık uyuşmazlıklara neden olmaktadır. Yine esasen yargı kararları ile ortaya konulan bir sonuç, yasa metni haline getirilmiştir.

Maddede düzenlenen bir diğer husus ise yine uygulamada sıkça sorun çıkaran ibra ile ilgilidir. Yine burada da aynen ceza koşulunda olduğu üzere yargı kararları ile belli ölçüde çözümlenmiş olan soruna ait yargısal çözümler ve sonuçlar yasa metnine dönüştürülmüştür.

Buna 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 şart koşulmuştur. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname ise kesin olarak hükümsüz kabul edilmiştir. Bir başka deyişle bu unsurları taşımayan bir ibranamenin hiçbir geçerliliği yoktur ve delil kuvveti tamamen ortadan kalkmıştır.

Yine üçüncü fıkra hükmüne göre hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgelerinin, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olduğu kabul edilmiştir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunlu tutulmuştur.

Son fıkrayla yukarıda anılan ibraname ve makbuz niteliğindeki belgelere ait hükümlerin, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanacağı esası getirilmiştir.

Burada dikkat edilmesi gereken banka kanalı ile ödeme yapmama halinde ibranamenin geçerli ve borcu sona erdiren bir belge olma kudretinin elinden alındığıdır. Bir başka deyişle ödemenin yapıldığı başka her türlü araçla ispat edilebilir.

Tatil ve İzin Verme Borcu

Yasada yer alan sistematığe göre bir diğer işveren borcu tatil ve izin verme yükümlülüğüdür. Buna göre işverenin genel olarak hafta tatili ve iş arama izni (madde 421) yıllık izin (madde 422, 423, 424 ve 425) kullandırma yükümlülüğünün şartları ve uygulaması kurala bağlanmıştır. Bu hükümlerde iş yasalarıyla çelişen hükümler olsa da işçiye daha fazla bir hak getiren bir düzenleme mevcut olmadığından bu hükümlerin sadece iş yasaları kapsamı dışında ve Borçlar Yasası kapsamında çalışan işçilerin tatil ve izin haklarının belirlenmesi amacı güdüldüğü görülmektedir. Zira eski Yasa döneminde 334'üncü maddede çok genel ifadelerle yer alan tatil ve izinler bu yeni düzenleme ile sürelere ve ücretlere de yer verilmek suretiyle işçiye daha koruyucu bir hale getirilmiştir.

421'inci madde düzenlemeleri uyarınca işverenler, işçilere her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.

Ayrıca işverenlerin, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi hâlinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermesi zorunludur.

İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulacaktır.

Yıllık izin süresi 422'nci maddeye göre, en az bir yıl çalışmış olan işçiler için yılda en az iki hafta ve 18 yaşından küçük işçiler ile 50 yaşından büyük işçiler için ise en az üç haftayı kapsayacak ve ücretli olacaktır. Özellikle bu hükmün 18 yaşından küçükler ve 50 yaşından büyükler için öngörülen izin süresi İş Yasası ile çelişir gibi görünmektedir. Benzer düzenlemede (4857/53-5) anılan süreler 20 günden az olmayacak şekilde belirlenmiştir. Burada ise aynı süreler 3 haftadan (fiilen 21 günden) az olamaz şeklinde kabul edilmiştir. Ancak 4857/56-5 hükmü uyarınca yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili (ve olabildiğinde Ulusal Bayram ve genel tatil günleri) günleri yıllık izin süresinden sayılmayacağından 20 günlük asgari süre fiilen 22 ve 23 olarak gerçekleşmektedir. Bu halde 4857 sayılı İş Yasası'na göre izin süresi her halde Borçlar Yasasına göre belirlenen izin süresinden fazla sürdüğünden ve bu haliyle işçiye daha koruyucu bir düzenleme olduğundan Borçlar Yasasının anılan düzenlemesinin İş Yasası ve Basın İş Yasası üzerinde bir bağlayıcılığı da olmayacaktır. Fakat diğer taraftan 853 sayılı Deniz İş Yasası'nın 40 ncı maddesinde en 6 ay az çalışmış olan gemiadamına 15 gün süreyle yıllık izin verileceği öngörüldüğünden ve herhangi bir yaş sınırına yer verilmediğinden en az 6 ay çalışmış olan gemiadamı

18 yaşından küçük veya 50 yaşından büyük ise verilecek izin süresi işçi yarına yorum ilkesi ve genel yasa-özel yasa ilişkisi ve Borçlar Yasasının bu hükmü gereği 20 günden az olamayacaktır.

Yasanın 423'üncü maddesiyle işverene genel itibarıyla belli şartlar altında yıllık izin süresinden indirim yapabilme olanağı getirilmiştir. Buna göre işçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işverenin, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilme imkanı bulunmaktadır.

Fakat bunun yanında işçinin, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edimini yerine getiremediği takdirde yahut gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçi hakkında işverenin yıllık ücretli izin süresinden indirim hakkı bulunmamaktadır. Ayrıca hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, bu maddede belirtilen indirim hakkına ilişkin düzenlemelere aykırı düzenleme de yapılamayacaktır.

Yasanın 424'üncü maddesine göre yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilecektir. Ancak tarafların anlaşmasıyla yıllık izin süresinin ikiye bölünerek de kullanılabilmesi olanaklıdır. Yine madde hükmüne göre işverenlerin, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirlemeleri gerekmektedir.

Yıllık izin ücretine ilişkin esaslar ise Yasanın 425'inci maddesiyle düzenlenmiştir. Madde hükmü uyarınca işverenler, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Ayrıca işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemeyecek, hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir. Yine bu ücrete ilişkin zaman aşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır.

Hizmet Belgesi Verilmesi

Eski Yasada 335'inci maddede, yeni Yasada ise 426'ncı maddede yer alan düzenlemeye göre işverenler, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlü olup, işçinin açıkça istemde bulunması hâlinde, hizmet belgesinde onun işgörmedeki becerisi ile tutum ve davranışlarına da belirtecektir. Buraya kadar eski düzenlemenin Türkleştirilmiş hali olup yeni ve farklı bir husus içermemektedir.

Ancak ikinci fıkrayla hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçinin veya işçiyi işe alan yeni işverenin, eski işverenden tazminat isteyebileceğinin hükme bağlanmasıyla eski düzenlemede olmayan bir hükme yer verildiği görülmektedir. Bu fıkranın eklenmesiyle borçlar Yasasında yer alan düzenleme İş Yasasının 28'inci maddesinde yer alan düzenlemeyle paralel hale getirilmiştir.

SINAI VE FİKRİ MÜLKİYET HAKKI

Yasanın 427'nci madde hükmüyle uygulamada sorun çıkardığı görülen bir soruna değinilmiş, hizmet ilişkisi devam ederken yapılan icat ve keşifler hakkında sınai ve fikri mülkiyet hakları hakkında bir düzenleme yapılmıştır. Yapılan düzenlemeyle hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınai ve fikri mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmiştir.

Eski Yasa İşçinin ihtirarı başlığı altında 336'ncı maddede yer alan düzenlemeye göre çok sade bir düzenleme olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca eski düzenlemenin aksine bir belirlemeye gidilmemiş, bu haliyle konu tamamen sınai veya fikri mülkiyet haklarının düzenleyen özel yasa hükümlerine terk edilmiştir.

HİZMET İLİŞKİSİNİN DEVRİ

Yeni Yasa eski yasada yer almayan bir düzenlemeye giderek hizmet ilişkisinin devri hususunu da düzenlenmiştir. Yasanın 428'inci maddesiyle işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri konusu, 429'uncu maddesiyle ise sözleşmenin (iş sözleşmesi) devri konusu hükme bağlanmıştır.

428'inci madde hükmüne göre işyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçecektir. İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından (ihbar ve kıdem tazminatları, yıllık izin, işe iadede en az 6 ay çalışma gibi), onu devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır. Anılan hükümlere göre devir hâlinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsilen sorumlu olacaklar, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı kalacaktır.

Görüldüğü üzere yapılan düzenleme 4857 sayılı İş Yasası'nın 6'ncı maddesinin bir, iki ve üçüncü fıkralarının adeta tekrarı niteliğindedir. Bu haliyle İş Yasası üzerine olmasa da Deniz İş ve Basın İş Yasalarında benzer düzenleme olmadığı için bu iki yasa hükmüne göre çalışan ve çalıştıranlar için şamil hale gelmiştir.

Herhangi bir iş yasasında yer almayan, tamamen yeni bir hüküm olan ve bu haliyle iş yasaları için de uygulanması gereken düzenleme sözleşmenin devri hususudur.

Yasanın 429'uncu maddesi uyarınca hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilecektir. Söz konusu devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı haline gelecektir. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından (ihbar ve kıdem tazminatları, işe iadede 6 aylık çalışma süresi, işe başlatmama tazminatı, yıllık izin hakkı vb.), devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Yasa sistematığı gereği iş sözleşmesinin sona ermesi olgusunu belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri için ayrı düzenlemiştir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi olgusu eski Yasada 338, yeni Yasada ise 430 uncu madde hükmünde yer almıştır. Buna göre belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erecektir.

Maddenin ikinci fıkrası uyarınca belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşecek, ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmeleri de kurulabilecektir. Dördüncü fıkra hükmüne göre ise Sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşecektir.

Anılan düzenlemeler 4857 sayılı İş Yasası'nın 11'inci maddesine benzer bir düzenlemelerdir. Ancak işçi yararına farklı bir düzenleme içermediğinden mevcut özel yasa düzenlemeleri halen geçerlidir. Ayrıca yeni Yasa eski Yasada 339'uncu madde yer alan sukut ve tecdit hususlarına yer vermeyerek bu yollarla belirli süreli iş sözleşmeleri düzenleme imkanını da ortadan kaldırmış olmaktadır.

Üçüncü fıkraya göre taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilecekler, fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade edecektir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona ermesi hususu ise Yasanın 431 ila 439'uncu maddelerinde hükme bağlanmış durumdadır.

Yasanın 431, 432, 433 ve 434'üncü maddelerinin fesih bildirim ile ilgili olduğu görülmektedir. Buna göre genel olarak (madde 431) taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı bulunmakta; belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinden önce (madde 432), durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir. Bildirim süreleri ise hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta olarak tespit edilmiştir. Ayrıca bu süreler kısaltılamayacak ancak sözleşmeyle artırılabilir. Ayrıca işverene, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebilme olanağı da tanınmıştır.

Bu düzenleme değerlendirildiğinde getirilen düzenlemelerin 4857 sayılı İş Yasası, 853 sayılı Deniz İş Yasası ve 5953 sayılı Basın İş Yasası hükümlerine göre işçi, gemiadamı ve gazeteci yararına herhangi bir husus içermediği görülmektedir. Bu nedenle şimdiye kadar anılan hükümler sadece Borçlar Yasası uyarınca çalışan işçiler için geçerli addedilecektir.

Fakat diğer taraftan maddenin beş ve altıncı fıkra hükümlerinin yeni ve farklı düzenlemeler olduğu görülmektedir. İş yasalarında bu düzenlemelere benzer düzenlemeler olmadığından anılacak olan düzenlemelerin özel iş yasalarına da şamil hale getirilmesi gerekecektir. Bu bağlamda beşinci fıkra uyarınca fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunlu olmakla birlikte sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanacak, altıncı fıkraya göre ise hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde ise fesih bildirim süreleri işlemecektir.

Yasa 433'üncü maddesiyle tarafların, hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabileceklerini mümkün hale getirmiştir. Deneme süresi konulması halinde taraflar, bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilecekler ancak işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklı kalacaktır.

İş yasalarında kötüniyet tazminatı olarak anılan düzenleme ise Borçlar Yasasında feshe karşı koruma başlığı altında 434'üncü maddede bulunmaktadır. Getirilen düzenlemeyle hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlü kılınmıştır.

Derhâl fesih olgusu ise Yasanın 435, 436, 437, 438 ve 439'uncu maddelerinde işlenmiş ve hükme bağlanmıştır.

435'inci madde hükmü uyarınca taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilecektir. Ayrıca sözleşmeyi fesheden tarafın, fesih sebebini yazılı olarak bildirmesi de zorunlu tutulmuştur. Bunun yanında Yasa haklı sebepleri saymamış yahut örneklememiş ikinci fıkrasıyla sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep kabul edilmiştir.

Eski Yasanın 346'ncı maddesinde de hükme bağlandığı üzere yeni Yasa da 436'ncı maddesiyle işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halini işçi açısından bir derhal fesih nedeni olarak belirlemiştir. Buna göre işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi hâlinde işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhâl feshedebilecektir.

Derhal fesih sonuçları ise haklı sebeple fesih, haklı sebebe dayanmayan fesih ve işçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması olarak üç halde hükme bağlanmıştır.

Haklı sebeple fesih durumunda (madde 437) haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlü kılınmıştır.

Diğer durumlarda hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirecektir.

Haklı sebebe dayanmayan fesih durumunda ise (madde 438) işveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilecektir. Ancak belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin, tazminattan indirilmesi gerekmektedir. Ayrıca hâkim,

bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilecek; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamayacaktır.

Öngörülen düzenlemeler eski düzenlemelerle paralel olduğundan bu madde hükmü ile özel iş yasalarının herhangi bir düzenlemesi etkilenmeyecektir.

Diğer taraftan Yasanın 439'uncu maddesiyle yeni bir durum hüküm altına alınmıştır. Bu husus işçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması ile ilgilidir. Madde hükmüne göre işçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahip olacaktır. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. Diğer taraftan işveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilecektir. Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işverenin bu haktan istifade etmesi için, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanması gerekmektedir. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşecektir. Düzenlemenin özelliğinden hareketle bunun bir hak düşürücü süre olduğu ve resen dikkate alınması gerektiği açıktır.

Anılan düzenleme özel iş yasalarında yer almadığından madde hükmünün diğer yasalara şamil bir halde uygulanması olanaklıdır.

Yasanın belirlediği sistematığe göre iş sözleşmesini sona erdiren bir diğer hal işçinin veya işverenin ölümüdür.

Yasanın 440 ncı maddesine göre işçinin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.

Burada sözü edilen işçinin ölümü halinde hak sahiplerine tazminat ödeme yükümünü işçi lehine öngörülen ayrı bir tazminat olarak değerlendirmek gerekmektedir. Zira İş Yasasında ve Deniz İş Yasasında bu şekil bir tazminat ödeme yükümü bulunmamaktadır. Ayrıca anılan Yasalarda böyle bir durumda kıdem tazminatının ödeneceği öngörülmüş olsa dahi kıdem tazminatı düzenlemeleri ayrı şartları (en az bir yıl çalışmış olma gibi) gerektirdiğinden iki tazminatın ayrı ayrı hesaplanarak ödenmesi gerekmektedir.

Ancak 5953 sayılı Basın İş Yasasının Ölüm tazminatı başlıklı 18'inci maddesi uyarınca gazetecinin ölümü halinde ödenecek ölüm tazminatı miktarının vefat eden gazetecinin aylık ücretinin üç katından az olmayacak şekilde hesaplanıp ödenmesi gerektiğinden Borçlar Yasasının bu düzenlemesi, Basın İş Yasasındaki düzenleme işçi yararına olduğu için anılan 18'inci madde hükmünü etkilemeyecektir.

İşverenin ölümü olgusu ise Yasanın 441'inci maddesinde hükme bağlanmıştır. Buna göre işverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alacaktır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanacaktır (428 ve 428. maddeler). Bunun yanında hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erecektir. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilecektir.

İşverenin ölümü olgusu eski düzenlemenin (madde 347) Türkçeleştirilmiş hali olup yeni ve farklı bir husus içermemektedir.

İş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları ise Yasada 442 ve 443'üncü maddelerde belirtilmiştir.

Buna göre iş sözleşmesinin sona ermesiyle öncelikle borçlar muaccel hale gelmektedir. Anılan 442'nci madde hükmüne göre iş sözleşmesinin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olacaktır. Muacceliyet anı, işçinin aracılığı suretiyle kurulan hukuki ilişkilerde üçüncü kişinin üstlendiği borç, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra tamamen veya kısmen ifa edilecekse altı aya; dönemsel edimler içeren ilişkilerde bir yıla; sigorta sözleşmelerinde veya ifası altı aydan uzun bir süreye yayılmış olan işlerde ise iki yıla kadar, yazılı bir anlaşmayla ertelenebilecektir. Üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise pay, hesap dönemini izleyen en geç üç ay sonunda muaccel olacaktır.

Ayrıca iş sözleşmesinin sona ermesiyle bir de geri verme yükümlülüğü doğmaktadır. Yasanın 443'üncü maddesi uyarınca iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, taraflardan her biri, diğerinden

veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlüdür. İşçinin, özellikle motorlu taşıtları ve trafik izin belgelerini, alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avanslarını geri vermesi gerekmektedir. Ayrıca tarafların hapis hakları saklı tutulmuştur.

İş yasalarında anılan düzenlemelere uygun veya benzer başkaca düzenleme olmadığından söz konusu düzenlemeler özel iş yasalarına göre ortaya çıkacak durumları da kapsayacaktır.

İş sözleşmesinin sona ermesi ile ilgili Yasanın hükme bağladığı son husus rekabet yasağıdır.

Rekabet yasağı ile ilgili olarak Yeni Yasa eskisine göre süre dışında, yeni ve farklı bir düzenleme içermemektedir. Bu nedenle eskiden uygulandığı şekilde uygulanmasına devam olunabilecektir. Burada sözü edilen 'süre' kavramı rekabet yasağının devam edebileceği sürenin eski Yasada ucu açık bırakılmasına rağmen yeni Yasada özel durum ve koşullar dışında iki yıl ile sınırlanmış olmasını anlatmaktadır.

Yasanın 444 ila 447'nci maddeleri uyarınca fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilecektir. Ancak öngörülecek olan rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sıraları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerli olacaktır.

Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içermeyecek ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacaktır.

Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilecektir.

Bu şartlar altında oluşturulan bir rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlü olacaktır. Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilecektir. Ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorunda kalacaktır. Ayrıca işverenin, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini isteme hakkı da bulunmaktadır.

Bu şartlar altında öngörülen rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse veya iş sözleşmesi, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, sona erecektir.

FAZLA ÇALIŞMA

- Fazla Çalışmanın Tanımı
- Fazla Sürelerle Çalışmanın Tanımı
- Fazla Çalışmada İşveren Talebinin Etkisi
- Fazla Çalışmanın Doğumu İçin Gereken Haftalık Saat Sınırı
- Fazla Sürelerle Çalışmanın Doğumu İçin Gereken Haftalık Saat Sınırı
- Fazla Çalışmanın Doğumu İçin Gereken Günlük Saat Sınırı
- Fazla Çalışma ve Denkleştirme
- Fazla Sürelerle Çalışma ve Denkleştirme
- Fazla Çalışma Ücretinde Uygulanacak Zam Oranı
- Fazla Çalışma Ücretinin Hesabında Esas Alınacak Ücret
- Fazla Çalışma Ücretinin Zaman Esasına Göre Hesaplanması
- Fazla Çalışma Ücretinin İş Miktarı Esasına Göre Hesaplanması
- Fazla Çalışma Ücretinin Yüzde Usulüne Göre Çalışma Durumunda Hesaplanması
- Fazla Çalışmanın Doğumu İçin Günlük Çalışma Süresinin Esas Alındığı Durumlarda Uygulanacak Hesaplama Tekniği
- Fazla Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dahil Edilmesi
- Fazla Sürelerle Çalışma Ücretinin Hesaplanması
- Fazla Çalışma Ücreti Yerine Serbest Zaman Kullandırılması
- Fazla Çalışmada İşçinin Onayının Alınması
- Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yasakları
- Fazla Çalışma Süresinin Sınırlandırılması
- Fazla Çalışmanın Belgelendirilmesi
- Fazla Çalışma Konusunda Temel Kriterler
- Yargıtay'ın Konuya Yaklaşımı
- Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma ve Haftalık Belirleme Esası
- Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma ile Uzun Sürelerle Çalışma ve Dinlenme Hali
- Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmada Ara Dinlenmelerinin Düşülmesi
- Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmada Günlük Çalışmanın Esas Alındığı Haller
- Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmada Hakkaniyet İndirimi
- Yargıtay Kararları Işığında Üst Düzey Yöneticilerin Fazla Çalışmalarının Belirlenmesi
- Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma ve Çalışılan Yerde Yaşanması
- Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma ve Radyum ile Çalışanlar



- **Fazla Çalışma ve Profesyonel Ağır Vasıta Şoförleri**
- **Fazla Çalışma ve Hafta Tatili Olan Günde Çalışma İlişkisi**
- **Fazla Çalışma ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Çalışma İlişkisi**
- **Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmada Yapıldığı Tarihteki Ücretin Esas Alınması**
- **Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma Ücreti de Dahil Edilerek Ücretin Belirlenmesi**
- **Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma Ücretine Uygulanacak Faiz**
- **Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma Ücretinde Zamanaşımı**
- **Fazla Çalışmanın İspatı**
- **Fazla Çalışmanın İspatında İkrar**
- **Fazla Çalışmanın İspatında Senet**
- **Fazla Çalışmanın İspatında Tanık İfadeleri**
- **Fazla Çalışmanın İspatında Yemin**
- **Fazla Çalışmanın İspatında İlgili Kurumlara Bilgi Sorulması**
- **Fazla Çalışma ve İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi**
- **Fazla Çalışma ve İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi**

Fazla Çalışmanın Tanımı

Temel olarak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma söz konusu olduğunda 4857 sayılı İş Yasası hükümlerinin ele alınması uygun olacaktır. Buradan hareketle İş Yasası'nın 41, 42 ve 43'üncü maddelerinde üç tür fazla çalışmanın tanımlandığı görülmektedir. Bunlar normal fazla çalışma, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışma kavramlarıdır.

Normal fazla çalışma, 41'inci maddeye göre, Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan çalışmalardır. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma ise, 42'nci madde hükmüne göre, gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına yaptırılan çalışmalardır. Son hal olan olağanüstü hallerde fazla çalışma da, Yasanın 43'üncü maddesine göre, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde yapılan fazla çalışmalardır.

İş Yasasının dışında fazla çalışmayla ilgili düzenlemelere 6098 sayılı Borçlar Yasasında da rastlanmaktadır. Yasanın 398'inci maddesine göre fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Bu tanımlama esas itibarıyla İş Yasasında geçen normal fazla çalışma tanımıyla uyumaktadır. Maddenin devamında ise normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğunun doğması; işçinin de bunu yapabilecek durumda bulunması ve çalışmaktan kaçınmanın dürüstlük kurallarına aykırı olması hallerinde işçinin karşılığı ödenmek koşuluyla çalışmayı yerine getirmekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Bu tanımlama da İş Yasasının 42'nci maddesinde ifade edilen zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya denk düşmektedir.

Fazla Sürelerle Çalışmanın Tanımı

Fazla sürelerle çalışma ise diğer iş yasalarında olmayan ancak 4857 sayılı Yasanın 41 inci maddesiyle öngörülen yeni bir kavramdır. İş Yasasının 41 inci maddesine göre fazla sürelerle çalışma haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenmesi halinde ortalama haftalık çalışma süresinin sözleşme ile belirlenen haftalık süreyi aşan ancak 45 saati aşmayan kısmını ifade etmektedir ve fazla çalışmaya benzer olmakla birlikte miktar içeren hususlarda fazla çalışmadan ayrılmaktadır. Bu benzerlik ve farklılıklara yeri geldikçe değinilecektir.

Fazla Çalışmada İşveren Talebinin Etkisi

Öncelikle, yapılan bir çalışmanın fazla çalışma olarak addedilebilmesi için, bu talebin işveren tarafından gelmesi gerekmektedir. Bu talep yazılı olabileceği gibi hal icabından da anlaşılabilir. Bunun dışında işçi tarafından, kendi inisiyatifiyle yapılacak çalışmalar genel anlamıyla fazla çalışma olarak değerlendirilmemektedir. Ancak bu durumda dahi çalışma saatleri dışında bir çalışma yapılıyor ve işveren veya vekili de çalışmadan haberdar olmasına rağmen çalışmayı durdurmuyor ise örtülü bir kabulden bahsedilebilecektir. Yine işçinin normal çalışma süreleri içinde tamamlayabileceği bir işi tamamlayamaması nedeniyle bu işi bitirmek yahut yapmakta olduğu işte tecrübe kazanmak gibi amaçlarla normal çalışma süreleri dışında çalışması da hakkaniyet çerçevesinde fazla çalışma olarak değerlendirmemek gerekmektedir. Ancak bu durumda dahi işverenin verdiği iş miktarının günlük çalışma süresi içinde bitirilip bitirilemeyeceği yahut işçinin yapmakta olduğu iş dışında kendisine iş verilmediği gibi hususların sorgulanması gerekmektedir.

Fazla Çalışmanın Doğumu İçin Gereken Haftalık Saat Sınırı

Fazla çalışma için birinci şart belirlenen çalışma süresinin üstünde çalışmadır. Ancak çalışma süreleri genellikle yasalarla belirlenmiş olduğundan tarafların başkaca bir süre belirlemeleri pek olası değildir.

Buna göre İş Yasasının 41 inci maddesine göre fazla çalışmadan söz edebilmek için haftalık çalışma sürelerinin 45 saati aşması gerekmektedir. Bu husus Yasa metninde açıkça dile getirilmiştir. İş Yasasındaki düzenlemenin aksine Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasasında özellikle haftalık çalışmadan bahsedilmediği görülmektedir.

Anılan 63'üncü maddeden hareketle haftalık çalışma süresinin azami 45 saat olması gerektiğinin tek istisnasının yer altı maden işçileri olduğu görülmektedir. Buna göre yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günde en çok 7,5 ve haftada en çok 37,5 saat olabilecektir. Bu durumda esasen bu işçiler için normal fazla çalışma yapmak yasaklanmış olsa da eğer yer altı maden işçileri haftada 37,5 saati aşan bir çalışma yapıyor iseler fazla çalışma ücretine de hak kazanacaklardır. Diğer taraftan bu işçilere 42 veya 43'üncü maddelerinde sayılan nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir.

Fazla Sürelerle Çalışmanın Doğumu İçin Gereken Haftalık Saat Sınırı

Fazla sürelerle çalışmada ise yine haftalık çalışma süresinin önem arz ettiği görülmektedir. Buna göre, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak kabul edildiğinden fazla çalışmada olduğu gibi sözleşmelerle belirlenen haftalık çalışma süresinin aşılmaması önem kazanmaktadır.

Yine denkleştirme esasını uyguluyorsa, denkleştirme döneminin sonundaki, toplam sürelerin dikkate alınması gerekecektir. Bu takdirde esas alınacak haftalık çalışma süresi 45 saat değil, sözleşmede belirlenen saat toplamı olacaktır. Çalışmanın 45 saati aşan kısmı ise fazla çalışma hükümlerine tabi olacaktır.

Fazla Çalışmanın Doğumu İçin Gereken Günlük Saat Sınırı

Fazla çalışmanın doğması için belirlenen temel kural haftalık çalışma saatleri toplamının 45 saati geçmesidir. Ancak bazı hallerde günlük çalışma süresinin aşılması hali de fazla çalışma ücretinin doğumu için gerekli ve yeterli görülmüştür.

Bu durumlar aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

- İş Yasası'nın 63'üncü maddesiyle günlük çalışma süresi denkleştirme de düşünülerek en çok 11 saat ile sınırlandırılmış olduğundan, günlük olarak 11 saati aşan çalışmalar,
- İş Yasası'nın 69'uncu maddesiyle gece çalışma süresi yedi buçuk saat ile sınırlandırıldığından günlük olarak gece döneminde yedi buçuk saati aşan çalışmalar (Gece çalışması konusunda turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üstünde gece çalışması yaptırılacağı dikkate alınarak, böyle bir durumun varlığı halinde haftalık çalışma saatleri toplamına göre hareket edilmesi gerekecektir.)
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30/a maddesi uyarınca çıkarılan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 6'ncı maddesiyle günlük çalışma süresi en çok yedi buçuk saat veya işine göre daha az bir süre ile sınırlandırılmış bulunduğundan günlük bazda yedi buçuk saati veya işine göre tespit edilen süreyi aşan çalışmalar
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30/a maddesi uyarınca çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 9'uncu maddesiyle gebe veya emziren kadın çalışanların günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılması yasaklandığından gebe veya emziren kadın çalışanlar için günlük olarak yedi buçuk saati aşan çalışmalar,
- 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 30/a maddesi uyarınca çıkarılan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 5'inci maddesine göre gece postalarında kadınların yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklandığından bu süreyi aşan çalışmalar (Ancak bu konuda bir istisnaya yer verilerek Yasanın 69 uncu maddesine koşut olacak şekilde turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanların onaylarının alınması koşuluyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması mümkün kılındığından böyle bir durumda haftalık toplama göre hareket edilecektir.),
- Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzüğün 21'inci maddesiyle, röntgen ve radyom ile sürekli olarak günde 5 saatten fazla çalışılmayacağı hükme bağlandığından bu işlerde günde 5 saati aşan çalışmalardan ibarettir.

Fazla Çalışma ve Denkleştirme

4857 sayılı İş Yasası eski 1475 sayılı İş Yasasında olmayan yeni bir kuruma; denkleştirmeye yer vermiştir. Yasanın 63 üncü ve Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesinde denkleştirmenin tarafların anlaşmasıyla ve günde 11 saati aşmamak koşuluyla iki aya kadar (toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar) haftalık normal iş süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabildiğini ifade ettiği görülmektedir. Bu halde fiilen çalışma dönemi içinde bir süre çalışmanın haftada 45 saatin üstünde belirlenmesi takip eden süre içinde ise 45 saatin altında belirlenmesiyle çalışma dönemi içinde gerçekleşen toplam çalışma süresinin o dönemdeki hafta sayısının toplamına denk gelen çalışma süresini aşmaması sağlanarak 45 saatin üstünde çalışılan süredeki çalışmaların fazla çalışma sayılmaması hedeflenmiştir. Bu husus madde metninde açıkça belirtilerek bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı zikrolunmuştur.

Denkleştirmeden söz edebilmek için bir takım şartların varlığı gerekmektedir. Bunlardan birincisi Yasa metnine göre tarafların anlaşması hususudur. Ancak Yasada tarafların ne şekilde anlaşacakları hususu belirtilmemiştir. Yönetmeliğin 5 inci maddesinde ise bu anlaşmanın yazılı olması gerektiği ve başlama ve bitiş tarihlerinin yazılması gerektiği hükme bağlanmıştır. Anlaşmadan söz edilmiş olmasından hareketle denkleştirmenin bir yerde işçinin onayına bağlanmış olduğu görülmektedir. Burada yazılı anlaşmadan söz edilmesi nedeniyle 'onay' kelimesinin yapılan uygulamaya onay verme gibi bir anlamda algılanmaması gerekmektedir. Bu haliyle örneğin iş sözleşmeleriyle yahut toplu iş sözleşmeleriyle işçiden denkleştirme için onay alınması mümkün değildir. Zira denkleştirme anlaşmasında denkleştirmenin başlama ve bitiş tarihlerinin, günlük çalışma süresi gibi bazı hususların yer alması lüzumludur. Denkleştirme kurumunun da geçici işletme ihtiyaçlarının fazla bir maliyete katlanmadan giderilmesi anlamında işlev görmesi için oluşturulduğu göz önünde bulundurulduğunda denkleştirmenin bir çalışma koşulu olarak işçiye dayatılmaması gerekmektedir.

Yine denkleştirmeden söz edebilmek için denkleştirme döneminin en çok iki aya kadar belirlenmiş olması gerekmektedir. Bu sürenin toplu iş sözleşmeleriyle en çok 4 aya kadar belirlenmesi de mümkündür.

Bu düzenlemelerden hareketle bir işyerinde denkleştirme esas uygulanıyorsa, İş Yasası'nın 63'üncü maddesine göre, 2 aylık süre sonunda (veya toplu iş sözleşmesiyle bu süre en çok 4 aya kadar uzatılmış ise bu sürenin sonunda) çalışılan haftalar toplamına göre, yapılan çalışma saatleri toplamının, haftalara ait çalışma sürelerini aşmış olması gerekmektedir. Örneğin bir işyerinde, denkleştirme esas uygulanıyorsa ve bu süre 2 ay olarak belirlenmiş ise, bu iki ay içinde bazı haftalarda çalışma süresi 45 saati aşsa dahi 2 aylık süre içinde 8 hafta olduğu için, 2 ay sonunda toplam çalışmanın 360 saatten fazla olması gerekecektir.

Denkleştirme esnasında günlük çalışma süresinin 11 saati aşacak şekilde belirlenmesi söz konusu olduğunda ise bu şekil bir belirlemenin bir geçerlik koşulu olduğu olmadığı kabul edilmelidir. Bir başka deyişle denkleştirme her halde geçerli olmakla birlikte 11 saati aşan kısımlar, dönem içinde denkleştiriliyor olsa dahi, bu yöndeki katı yasal düzenlemeler nedeniyle, fazla çalışma hükümlerine tabi olmalıdır.

Fazla Sürelerle Çalışma ve Denkleştirme

Denkleştirme ile fazla sürelerle çalışma arasında bir bağ kurulduğunda denkleştirmenin bu durumda da önem arz ettiği söylenebilir. Bu bağlamda örneğin bir işyerinde toplu iş sözleşmesiyle haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiş ise, işçinin 40 saati aşan ancak 45 saati aşmayan çalışmaları fazla sürelerde çalışma olarak adlandırılacaktır. Eğer bu işyerinde 2 aylık denkleştirme esası uygulanıyorsa, bu takdirde işçinin fazla sürelerle çalışmaları, 320 saati aşan ancak 360 saati aşmayan çalışmaları olacaktır. Bunların yanında, yine aynı işyerinde haftada 45 saati aşan bir çalışma yapılmış ise 40 saat ile 45 arası 5 saatlik süre fazla sürelerle çalışma, 45 saati aşan kısım ise fazla çalışma; denkleştirme esası uygulanıyorsa, 320 ile 360 saat arasındaki 40 saat fazla sürelerle çalışma, 360 saati aşan kısım ise fazla çalışma olarak değerlendirilecek ve buna göre farklı işlemlere tabi olacaktır.

Fazla Çalışma Ücretinde Uygulanacak Zam Oranı

İş Yasasının 41'inci maddesine göre, yine 41'inci madde ile aynı Kanunun 63'üncü maddesi uyarınca yapılan değerlendirme sonucunda yapılan bir çalışmanın fazla çalışma olarak tespit edilmesinden sonra, çalışmaya ait ücretin %50 arttırılması suretiyle bulunacak fazla çalışma ücretinin işçiye ödenmesi gerekmektedir. Bu konuda tek istisna yer altı maden işçileri için öngörülmüştür. Buna göre yer altı maden işlerinde Yasanın ancak 42 veya 43'üncü maddelerinde sayılan nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir ve bu halde fazla çalışma için azami süre 45 saat değil 37,5 saat olacak ve işçilere ödenecek fazla çalışma ücretinin hesabında % 50 değil % 100 oranı esas alınacaktır.

Fazla Çalışma Ücretinin Hesabında Esas Alınacak Ücret

Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında işçinin çıplak ücreti esas alınacak, bunun dışında işçiye sağlanmış olan menfaatler göz ardı edilecektir.

Fazla Çalışma Ücretinin Zaman Esasına Göre Hesaplanması

Zaman esasına dayanan ücret sistemlerinde, fazla çalışma ücreti kolaylıkla hesaplanabilmektedir. Buna göre, 1 saatlik fazla çalışma yapan bir işçinin fazla çalışma ücreti, günlük brüt kazancının önce 7,5 saate bölünmesi ve sonra bulunan miktarın 1,5 ile çarpılmasıyla bulunacaktır. Daha pratik bir yol olan ikinci durumda ise, aynı örnek üzerinden, günlük ücretin 5'e bölünmesiyle de fazla çalışma ücreti hesaplanabilecektir.

Fazla Çalışma Ücretinin İş Miktarı Esasına Göre Hesaplanması

Zaman esasının uygulanmadığı işlerde ise fazla çalışma ücretini hesaplamak biraz daha karmaşık bir yolu takip etmeyi gerekli kılmaktadır. Eğer, parça başı iş yapılıyorsa ve parça veya iş tutarının hesaplanmasında bir zorluk bulunmuyorsa; fazla çalışma ücreti, her bir saat için yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak bulunacaktır. Örneğin parçası 1 TL üzerinden çalışan ve bir saatte 10 parça üreten bir işçinin fazla çalışma ücreti; bir saatte yapılan 10 parçanın önce 1 TL ve daha sonra 1,5 ile çarpımı sonucunda, 15 TL olarak belirlenecektir.

İş miktarının zor belirlendiği diğer durumda ise, parça başı veya iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları o dönem içinde çalışılmış olan normal ve

fazla çalışma saatleri toplamına bölünerek, 1 saatlik parça veya iş tutarına düşecek ücret belirlenecek ve 1 saatlik normal ücretin %50 arttırılması suretiyle fazla çalışma ücreti ortaya çıkarılacaktır. Örneğin parça başına 1 TL kazanan bir işçi 8,5 saatte 68 parça mal üretmiş ise, fazla çalışma ücreti; öncelikle, üretilen parça sayısının çalışılan saate bölünmesiyle bulunacak 8 sayısının parça başı ücreti olan 1 TL ile çarpılmasıyla ortaya çıkacak 8 TL tutarın %50 arttırılmasıyla, 12 TL olarak hesaplanacaktır.

Fazla Çalışma Ücretinin Yüzde Usulüne Göre Çalışma Durumunda Hesaplanması

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde ise fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi hususu Yönetmeliğin 4 üncü maddesiyle İş Yasasının 51 inci maddesiyle çıkarılan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılmasına Hakkında Yönetmelikle ilişkilendirilmiştir. Anılan Yönetmeliğin 5 inci maddesine göre fazla çalışma yapan ve fazla sürelerle çalışan işçilerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma saatlerine ait puanları, normal çalışma puanlarına eklenmesi ve yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki farkın, işveren tarafından karşılanması gerekmektedir.

Fazla çalışma ücreti, ihbar ve kıdem tazminatlarıyla, yıllık izin ücretinin hesabında dikkate alınamayacak, ancak hak kazanılmasıyla birlikte sigorta primi ve ödenmesiyle gelir vergisi kesintisine tabi tutulacaktır.

Fazla Çalışmanın Doğumu İçin Günlük Çalışma Süresinin Esas Alındığı Durumlarda Uygulanacak Hesaplama Tekniği

Yukarıda da açıklandığı üzere fazla çalışmanın doğumu için haftalık çalışma süresi toplamının değil günlük çalışma süresinin esas alındığı durumlarda ve işçiye aylık ücret ödenmesi söz konusu ise fazla çalışma ücretinin hesabı farklılık gösterebilmektedir.

Buna göre işçinin fazla çalışma için esas alınması gereken günlük çalışmasının ilgili olduğu haftalık çalışma saatleri toplamına öncelikle dahil edilmesi gerekmektedir. Bu aşmadan sonra üç halle karşılaşılabilmektedir.

Birinci halde bu süre de dahil haftalık 45 saati aşan bir çalışma söz konusu ise fazla çalışma ücreti hesap edilmelidir.

İkinci durumda bu süre de dahil edilmesine rağmen haftalık çalışma süresi 45 saati geçmiyorsa, fazla çalışmaya esas olan günlük çalışmasının fazla çalışmaya tabi süresi için, 45 saate kadar olan kısmın ücreti aylık ücret içinde zaten ödenmiş olduğundan, 1,5 katı değil sadece 0,5 katı ücret hesabı yapılmalıdır.

Üçüncü halde ise günlük fazla süre dahil edildiğinde bu sürenin tamamı değil de bir kısmı 45 saati aşıyorsa, 45 saati aşan süre için birinci haldeki, aşmayan süre için ise ikinci haldeki hesaplama yapılmalıdır.

Örnekleme yapılırsa;

Birinci durum için: İşçinin gece postasında çalıştığı bir hafta içinde 5 gece 7,5 saat ve bir gece 10 saat çalıştığı bir durumda haftalık çalışma süreleri toplamı 47,5 olarak gerçekleşeceğinden 45 saati aşan 2,5 saatlik süre için fazla çalışma ücreti tahakkuk ettirilecektir.

İkinci durum için: İşçinin bir haftalık süre içinde 4 gün boyunca 7,5; 1 gün 15 saat çalıştığı ve 1 gün de çalışmadığı bir durumda, öncelikle haftalık çalışma saatleri toplamına bakılacaktır ki, bu süre örnekte olduğu gibi 45 saati geçmemektedir. Ancak işçinin 11 saati aşan gün için 4 saatlik fazla çalışma ücreti hakkı doğmaktadır. Böyle bir durumda bu 4 saat

için 1,5 çarpanı ile ücrete hak kazanacaktır. Ancak toplam çalışma süresi 45 saati geçmediğinden ve bu 45 saatlik süre aylık ücretine dahil olduğundan, 4 saatlik sürenin 0,5 çarpanı ile çarpılarak fazla çalışma ücretinin hesaplanması ve aylık ücretine ek olarak ödenmesi gerekecektir.

Üçüncü durum için: İşçinin bir haftalık süre içinde 4 gün boyunca 7,5; 1 gün 12 ve 1 gün de 7 saat çalıştığı bir durumda öncelikle haftalık çalışma saatleri toplamına bakılacaktır ki, bu süre örnekte olduğu gibi 49 saattir. Böyle bir durumda 45 saati aşan 4 saat için birinci durumdaki gibi ve günlük çalışma süresinin 11 saati aştığı gündeki 1 saat için ikinci durumdaki gibi hesaplama yapılacaktır.

Fazla Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dahil Edilmesi

Normal olarak fazla çalışma ücreti ek bir ödemedir ve bu nedenle ücret ödeme dönemlerinde gerçekleşen tutarda fazla çalışma ücretinin ücretle birlikte ancak ayrı hesaplanarak ve tahakkuk ettirilerek ödenmesi esastır. Ancak iş sözleşmesi yapılırken fazla çalışma ücretinin de asıl ücret içinde kararlaştırıldığı ve asıl ücretin bir parçası olarak fazla çalışma ücretinin ödendiği sözleşme hükümlerine de rastlanmaktadır. Bu husus ilk zamanlarda üst düzey işçiler için söz konusu edilirken zamanla tüm işçiler için söz konusu edilmeye başlanmıştır.

Böyle bir durumda öncelikle bu işlemin muvazaalı olup olmadığı değerlendirilecektir. Buna göre işçinin aylık ücretinin bu şekilde belirlenmesi konusu ileride gerçekleşecek ihbar ve kıdem tazminatları veya yıllık izin ücreti gibi haklarını kısıtlayacağından işçinin de bu işlemde bir yararının olup olmadığının araştırılması gerekmektedir.

İkinci olarak ücretin asgari ücret olarak belirlendiği bir durumda aynı zamanda bu ücrete fazla çalışma ücretinin de dahil edilmesi asgari ücretin eksik ödendiği sonucunu yaratacaktır. Her halde ücret seviyesi düşük bir işçinin aylık ücretinin bir kısmının fazla çalışma ücreti olması hususu kabul görmeyecektir.

Üçüncü durumda böyle bir belirleme, yıllık fazla çalışma süresinin 270 saat olarak tespit edilmesi nedeniyle en fazla bu süre için geçerli kabul edilmektedir. Yıl içinde 270 saat aşılmış ise bu süreler için ayrıca fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

Fazla Sürelerle Çalışma Ücretinin Hesaplanması

Fazla sürelerle çalışma söz konusu olduğunda ise İş Yasası'nın 41'inci maddesi uyarınca, yapılan bir çalışmanın fazla saatlerde çalışma olarak belirlenmesinden sonra, bu çalışmalara ait ücretlerin %25 arttırılması suretiyle, işçilere fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmesi lazım gelmektedir. Fazla sürelerde çalışma ücretinin hesaplanmasında da, fazla çalışma için açıklanan yöntemler geçerli olacaktır. Fazla sürelerle çalışma ücretinin bir takım tazminat hesaplarında ve sigorta prim ve vergi hesabında dikkate alınıp alınmayacağı hakkında hüküm bulunmamakta ise de niteliği gereği fazla çalışma ücreti ile aynı türden olduğundan aynen fazla çalışma ücretinde anlatıldığı üzere davranılması uygun olacaktır.

Fazla Çalışma Ücreti Yerine Serbest Zaman Kullanılması

İş Yasasının 41 inci maddesinin dördüncü fıkrasında ve Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma karşılıklarının zamlı ücret yerine serbest zaman kullanılması suretiyle de ödenmesi mümkün kılınmıştır.

Esasen bir ücret esnekliği sayılabilecek anılan düzenlemeye göre genel olarak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapan işçiler istedikleri takdirde, bu çalışma karşılığı zamlı

ücret yerine fazla çalıştıkları her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştıkları her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceklerdir.

Görüldüğü üzere bu uygulama için işçinin isteğinin mevcut olması gerekmektedir. Bu husus Yönetmelikte daha ayrıntılı olarak düzenlenmiş, 5 inci maddede işçinin bu yönde yazılı başvurusunun olmasının varlığı aranmıştır. Bu nedenle işçilere istekleri dışında serbest zaman kullanması yönünde talepte bulunulması Yasaya aykırılık taşıyacak ayrıca, bu yönde iş sözleşmeleriyle işçinin onayının alınması da söz konusu edilemeyecek, alınan onaylar Yasaya aykırı olduğundan butlan hükmünde olacaktır. Dolayısıyla serbest zaman kullanılmış olsa dahi hesap edilen süreler üzerinden ayrıca fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir.

Bu husus Yönetmelik hükmüne göre daha başka bir takım sınırlamalara da tabidir. İş Yasasının 41 ve Yönetmeliğin 5 inci maddelerine göre öngörülen izin talebinin işçi tarafından hak etmesinden itibaren 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir. Ayrıca iznin işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanılması esastır. Son olarak işçilere İş Yasasından ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmayacaktır.

Fazla Çalışmada İşçinin Onayının Alınması

İş Yasasının 41 inci maddesinin yedinci fıkrası ve Yönetmeliğin 9 uncu maddesi uyarınca fazla çalışma yaptırmak ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekmektedir. Ayrıca anılan hükme göre zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılacak fazla çalışmalar için işçi onayının alınması gerekmemektedir.

Onayın iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da fazla çalışmaya ihtiyaç baş gösterdiğinde alınması olanaklıdır ve bu belgelerin işçi özlük dosyasında saklanması gerekmektedir. Eğer işçi fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemezse vermiş olduğu bu onayı otuz gün önceden işverene yazılı bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilecektir.

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yasakları

Fazla çalışmanın fazladan bir efor gerektirmesi nedeniyle sağlık ve güvenlik endişeleriyle bazı işlerde ve bazı çalışanlar için fazla çalışmanın özellikle yasaklandığı görülmektedir. Buna göre;

- Yasanın 41 ve Yönetmeliğin 7'nci maddesi uyarınca, Yasanın 42'nci ve 43'üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde,
- Yasanın 63'üncü maddesinde yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde (Bu konuda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine dayanılarak çıkarılan Sağlık Kuralları Bakımında Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik hükümlerine bakılabilir.),
- Gece çalışmalarında (İş Yasasının 69'uncu maddesine göre güvenlik, sağlık ve turizm sektörlerinde gece çalışma süresi işçinin onay vermesi halinde 7,5 saati geçebilir. Bu durumda haftalık toplamda çalışma süresi 45 saati geçiyorsa bu üç sektör için gece döneminde fazla çalışma yapmak olanaklıdır.),
- Maden ocakları, kablo döşenmesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer ve su altında yapılan işlerde fazla çalışma yaptırılması yasaktır.
- Yine Yönetmeliğin 8'inci maddesiyle, 18 yaşını doldurmamış işçilerin (Bu konuda İş Yasasının 71'inci maddesi hükümlerine bakılabilir),
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya SSK



hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilerin,

- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilerin (Bu konuda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine dayanılarak çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerine bakılabilir),
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine göre çıkarılan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 5'inci maddesi uyarınca kadın çalışanların her ne şekilde olursa olsun gece postalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklandığından bu durumdaki işçilerin (Bu konuda Yönetmelikte bir istisnaya yer verilerek turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanların onaylarının alınması koşuluyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yapmaları olanaklı kılındığından bu üç sektör için gece çalışmasının uzaması sonucunda haftalık çalışma süresi de 45 saati aşıyorsa fazla çalışma yapılması olanaklıdır.) fazla çalışma yapmaları yasaklanmıştır.

Fazla sürelerle çalışma konusunda ise, Yasada ve Yönetmelikte getirilen tek sınırlama kısmi süreli çalışanlarla ilgilidir. Buna göre, Yönetmeliğin 8'inci maddesi hükmü gereğince, kısmi süreli işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılamayacaktır.

Fazla Çalışma Süresinin Sınırlandırılması

4857 sayılı İş Yasası'nın 41 ve Yönetmeliğin 5 inci maddesiyle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma süreye ait bir takım sınırlamalarına tabi tutulmuştur. Bu sınırlamaların bir kısmına düzenlemelerde açıkça yer verilmiş; bir kısmı ise yorumla ortaya çıkmıştır.

Doğrudan bir sınırlama fazla çalışmaların yıllık toplamını belirlemektedir. Buna göre yıl içinde yapılacak fazla çalışma süresinin toplamı 270 saatten fazla olamayacaktır. Burada belirtilen bir yıldan takvim yılı anlaşılmalıdır. Yönetmeliğin 5'inci maddesine göre, belirtilen süre sınırı işyerlerine ve yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Bu nedenle, her bir işçi için yıllık 270 saatin geçip geçmediği söz konusu edilecektir.

Yukarıdaki paragrafta ilgili bir diğer sınırlama ise fazla çalışmaların veya fazla sürelerle çalışmaların tam olarak yarım saat veya bir saat olarak gerçekleşmemesi haline ilişkindir. Buna göre gerek Yasa hükmüyle gerekse Yönetmelik hükmüyle 270 saatlik sınırın hesabında yarım saatten az sürelerin yarım saat yarım saatten fazla bir saatten az süren çalışmaların ise 1 saat olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Dolaylı sayılabilecek bir sınırlama ise günlük çalışma süresi ile ilgilidir. Yasada bir gün için azami sınır belirlenmemiş olmakla birlikte, 63'üncü madde ve ilgili Yönetmelik hükümleriyle günlük çalışma süresinin en çok 11 saat ile sınırlanmış olması nedeniyle, bu süre, eğer işyerinde günde 7,5 saat çalışılıyorsa 3,5 saatten, eğer günde 9 saat çalışılıyorsa 2 saatten, eğer Cumartesi günü 5 saat çalışılması nedeniyle hafta içi günde 8 saat çalışılıyorsa 3 saatten fazla olamayacaktır.

Fazla Çalışmanın Belgelendirilmesi

İş hukukunun genel prensipleri açısından işverenin işyerinde uygulanmakta olan çalışma sürelerini ve ödenen ücretleri belgelendirme yükümlüğünün bulunması yasal düzenlemeleri de etkilemiş, konumuz anlamında özel bir belgelendirme yükümlülüğüne yer verilmiştir.

Yönetmeliğin 10 uncu maddesine göre işverenlerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemesi, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklaması zorunludur. Ayrıca aynı madde hükmü uyarınca ödenen fazla çalışma ücretlerinin İş Yasasının 37 nci maddesi uyarınca işçilere verilen ücret hesap pusulalarında gösterilmesi gerekmektedir.

Fazla Çalışma Konusunda Temel Kriterler

Sürdürülen herhangi bir çalışma düzeninin fazla çalışma sonucu yaratıp yaratmadığı konusunda öncelikle tartışılması gereken konu, çalışmanın normal bir çalışma olup olmadığıdır. Normal çalışmadan maksat çalışmanın özel bir adla veya özel bir türde yürütülmemesi; bir başka deyişle çalışmaya yasaların özel bir nitelik kazandırmamasıdır. Bu bağlamda fazla çalışma hususuyla karışmaları engellemek amacıyla yapılan çalışmanın hazırlama-tamamlama-temizleme işi olup olmadığına yahut telafi çalışması olup olmadığına ortaya konulmasında fayda bulunmaktadır.

Telafi çalışmalarının fazla çalışma sayılamayacağı, İş Yasasının 64 ve Çalışma süreleri Yönetmeliğinin 7 nci maddesinde açıkça dile getirilmiştir. Öte taraftan ücret, çalışma saatlerinin uzunluğu gibi konularda benzerlik taşısa da hazırlama-tamamlama-temizleme işleri de İş Yasasının 70 inci maddesiyle temelde başka bir kurum olarak tanımlanmış ve buna ilişkin özel bir yönetmelik çıkarılmıştır.

Bu şekilde çalışmanın normal çalışma olduğu ortaya konulduktan sonra sıra normal çalışmanın günlük ve haftalık kaç saat sürdüğünün önem taşıdığı görülmektedir. Zira yukarıda da açıklandığı üzere, fazla çalışmadan söz edebilmek için 4857/41 inci madde uyarınca haftalık çalışma saatleri toplamının 45 saati aşması gerekmektedir. Bu hesaplama beraberinde net çalışma süresinin tespitini zorunlu kılmaktadır. Çünkü belirtilen bu 45 saatlik süre; işçinin fiilen işbaşında geçirdiği ve İş Yasasının 66 ncı madde hükmüyle çalışılmış gibi sayılan süreler toplamını ifade etmektedir. Bu bağlamda işçinin gün içinde fiilen işyerinde bulunsa dahi yaptığı dinlenme sürelerinin başka bir ifadeyle ara dinlenmelerinin bu toplamdan düşülmesi gerekmektedir. Hatta bazı işler için işçinin uyku gibi gerekli istirahat sürelerinin dahi değerlendirilmesi zorunluluğu doğmaktadır.

Üçüncü aşama normal çalışma süresinin 45 saati geçmesi halinde bu fazla çalışma sürelerinin takip eden dönemde denkleştirilip denkleştirilmediğidir. Zira aktarıldığı üzere, İş Yasasının 63 üncü ve Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesiyle denkleştirme yoluyla günlük çalışmaların 11 saate kadar yükseltilmesi ve belirlenen dönem itibarıyla bazı haftalarda çalışma süresi toplamının 45 saati aşması olanaklı kılınmıştır. Ancak yine açıklandığı üzere denkleştirmeden söz edebilmek için bunun yazılı olarak belirlenmesi ve bir süre ile sınırlandırılmış olmasına gerek duyulmaktadır.

Bunların dışında fazla çalışmaya dair sınırlamaların fazla çalışmanın tespiti anlamında değer taşımadığı görülmektedir. Bu bağlamda fazla çalışmaya ilişkin işçinin onayının alınmamış olması yahut fazla çalışmanın yasak edildiği bir işte fazla çalışma yapılması veya fazla çalışma yasaklanmış bulunan bir işçinin fazla çalışma yapması veyahut yılda 270 saatten veya günlük 11 saatin üstünde çalışılması fazla çalışmanın tespit edilmesi anlamında önem arz etmemektedir. Bu gibi fazla çalışma sınırlamalarına veya yasaklarına aykırılık;

sınırlamanın veya yasaklamanın yasa hükmüne dayanması nedeniyle butlan sonuçlarını doğurmaktaysa da bu butlanın mutlak değil kısmi butlan hükümlerine tabi olduğu, buna göre işçi onay vermese de, yasak olan bir işte veya yılda 270 saatin üstünde fazla çalışma yapsa dahi fazla çalışma yaptığı bütün saatlerin fazla çalışma olarak kabul edilmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması gerekmektedir.

Bu açıklamalar ışığında bir çalışmanın fazla çalışma olduğu ortaya konulduktan sonra sıra bu çalışmanın karşılığının ödenip ödenmediğinin tespitini gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda fazla çalışma ücretinin tespit ve ödenmesine ilişkin sözleşme hükümlerinin ne olabileceği ve ne kadar bağlayıcı olduğu, uygun bir biçimde zamlı olarak hesaplanıp hesaplanmadığı, doğan alacağın uygun yasal yollarla; ödeme ve ibra gibi, ödenip ödenmediği, serbest zaman uygulamasının geçerliliği, kısmen ödenip ödenmediği, ödemelerin belgelendirilip belgelendirilmediğinin önem arz ettiği görülmektedir.

Yargıtay'ın Konuya Yaklaşımı

Temel kriterlerin ortaya konulması bakımından Yargıtay'ın son zamanlarda verdiği kararlar oldukça ilgi çekicidir. Söz konusu kararlarda adeta Yargıtay fazla çalışma konusunda bugüne kadar verdiği kararlarla oluşturduğu görüşler bir bütün halinde sunulmuş ve daha sonra esas hakkında karar verilmiştir. Bu kararlarda geçen ifadelerle Yargıtay'ın fazla çalışma konusundaki temel belirlemeleri aşağıdaki şekilde özet bir biçimde sunulmuştur.

- i) *Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilmeye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka deyişle sahteliği kanıtlanmadıkça imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşınamaması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.*
- ii) *Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları özellikle işyerine girişi çıkışları gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önünde bulundurulabilir.*
- iii) *İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlanması gerekir.*
- iv) *İşçiye bordro imzalatılmadığı halde fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması ödemenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.*
- v) *Fazla çalışmayı yazılı delil ya da tanıkla ispat etmek imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.*
- vi) *Ara dinlenme sürelerinin dikkate alınması gerekmektedir.*



- vii) 4857 sayılı Yasa döneminde haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmelidir. Ayrıca 4857 sayılı Yasa döneminde yapılan fazla çalışmalar haftalık 45 saati aşmasa da günlük 11 saati aşan süre fazla mesai olarak değerlendirilmelidir.
- viii) İşyerinde üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretlerinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanılması olanaklı değildir. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması durumunda işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma talep hakkı doğar.
- ix) İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yolundaki hükümlerine sınırlı olarak değer verilmelidir. Yılda 90 gün ve 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümler geçerlidir. O halde işçinin anılan sınırlamaların ötesinde fazla çalışmayı kanıtlaması durumunda fark fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir.
- x) Fazla çalışmaların uzun süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde hakkaniyet indirimi yapılmalıdır. Bu indirim çalışma süresinden indirim yapılması suretiyle gerçekleştirilecektir. Ancak fazla çalışmanın takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemelidir.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma ve Haftalık Belirleme Esası

4857 sayılı İş Yasası'nın 63'üncü maddesinde çalışma süresi en fazla haftalık 45 saat olarak belirlenmiştir. Günlük çalışma süresi ise bu çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmek suretiyle hesaplanacaktır. O halde İş Hukuku sistemimizin çalışma süresi kavramının tespit edilebilmesi açısından bir haftalık çalışmanın değerlendirilmesini hedef aldığı söylenebilir.

Öte taraftan değinildiği üzere fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Buradan hareketle fazla çalışmanın tespit açısından çalışma saatleri toplamının haftada 45 saat olan çalışma süresi sınırını aşıp aşmadığı önem kazanmaktadır. Yargıtay bir kararında; davacı işçinin iki gün çalıştıktan sonra üçüncü gün çalışmayarak dinlendirildiğine dikkat çekerek aylık bir değerlendirme yapıldığında işçinin çalışma saatleri toplamının fazla çalışmayı gerektirmeyen sınırlar içinde kaldığı kabulünü hatalı bularak haftalık bir değerlendirmenin yapılarak her haftada 45 saatin aşılarak aşılmadığına göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay bu görüş çerçevesinde geçmiş dönemdeki kararlarında da haftalık belirlemenin esas olduğunun altını çizmiştir. Ancak bu husus da mutlak bir anlam taşımamaktadır. Zira ilerde görüleceği üzere bazı özel hallerde günlük çalışmalar esas alınarak fazla çalışmanın hesap edilmesi gereken durumlar da söz konusu olabilmektedir.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma ile Uzun Sürelerle Çalışma ve Dinlenme Hali

Çalışma hayatında bazı işlerde ve işyerlerinde işçilerin 24 saat süre ile işyerinde bulunması, takip eden 24 saat süre dinlendirilmesi veya 12 saat çalışmayı takiben 24 saat süre ile dinlendirilmesi yahut süreler değişmekle birlikte genel hatlarıyla uzun sürelerle işyerinde bulunma ve devamında yine uzun sürelerle işyerine gelmeme olgusuyla karşılaşılmaktadır. Genellikle şehir merkezine uzak akaryakıt istasyonlarında, dinlenme tesislerinde, alıcı, verici, aktarma istasyonu gibi yerleşim merkezlerinin çok uzağında olan işyerlerinde, bekçilik ve koruma işlerinde, teknik zorunluluklar ve yetmişmiş eleman kısıtı altında işin başında durarak kontrol faaliyetinin sürdürülmesi işlerinde bu tür çalışmalara rastlanılmaktadır.

Bu gibi durumlarda öncelikle yapılması gereken işçinin günlük çalışma süresinin hesap edilmesidir. Bir başka deyişle bu uzun süreler içinde işçinin fiilen işbaşında olduğu ve çalıştığı net sürenin belirlenmesi temel konudur. Buna göre işçinin örneğin 24 saat çalışıp 24 saat dinlenmesi esas alındığında işçinin bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün işbaşında olduğundan hareketle çalışma süresinin bir hafta 72 saat (3 gün*24 saat) takip eden hafta ise 96 saat (4 gün*24 saat) olduğu akla ilk gelen husustur. Ancak bu gibi çalışmalarda işçinin 24 saat; 12 saat gibi uzun süreler boyunca devamlı bir şekilde çalıştığı akla uygun gelmemektedir. Zira işçinin bu süreler içinde dinlenme ve zorunlu ihtiyaçlarını gidermeden çalışması olanaklı gözükmemektedir. Bu bakımdan işçinin dinlenme, uyku, yemek yeme gibi çeşitli ihtiyaçlarının giderilmesi için geçen sürelerin bu süreden düşülmesi gerekmektedir.

Bu açıdan konuya yaklaşıldığında örneğin 24 saatlik bir dönemde sözü edilen dinlenme süresinin Yargıtay tarafından 10 saat olarak kabul edildiği görülmektedir. Bir başka deyişle 24 saati işyerinde geçiren bir işçinin bu sürenin ancak 14 saatini işbaşında çalışarak geçirdiği varsayılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında yine yukarıda verilen örnekten hareketle çalışma süresinin bir hafta 42 saat (3 gün*14 saat) ve takip eden hafta ise 56 saat (4 gün*14 saat) olduğu hesaplanabilmektedir.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmada Ara Dinlenmelerinin Düşülmesi

Ara dinlenmesi kavramı 4857 sayılı İş Yasası'nın 68'inci maddesinde düzenlenmiştir. Ara dinlenmesi işçinin günlük çalışma süresi içinde dinlenmesi, yemek yemesi ve sair çeşitli ihtiyaçlarını gidermesi için bir zorunluluktur. Gerçekten de bir kişinin hiç mola vermeden çalışması hayatın olağan akışına uygun değildir. Ara dinlenmelerinin çalışma süresinin ortalık bir zamanında 4 saate kadar olan çalışmalarda 15 dakika, 4 saat ile 7 saat 30 dakika süren çalışmalarda yarım saat ve 7 saat 30 dakikadan fazla süren çalışmalarda 1 saat olarak kullanılması gerekmektedir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmamaktadır; dolayısıyla bu sürelerde ücrete hak kazanılamamaktadır.

Bu kavram ve tanımlamalar ışığında fazla çalışma konusuna değinildiğinde 7 saat 30 dakikayı aşmakla kalmayıp uzun saatler boyunca çalışılan işlerde de ara dinlenmesinin verileceği bir gerçek olarak karşımıza çıkmakta, ancak buna dair bir süreye rastlanmamaktadır. Örneğin denkleştirmenin varlığı altında günlük çalışma sürelerinin 11 saate kadar çıkarılması mümkündür, ancak buna dair ara dinlenmesi süresinin de belirtildiği açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu gerçekten hareketle çalışma süresinin uzun saatler boyunca sürdüğü ancak 10-12 saat gibi sınırlar içinde kaldığı durumlarda da ara dinlenmesi sürelerinin düşülmesi gerekliliğinin doğduğu söylenebilir. Zira düşünüldüğünde yukarıdaki açıklamalar ışında bu kadar uzun süreler içinde işçinin birkaç saat ara dinlenmesi vermeden çalışması olanaklı gözükmemektedir.

Bu konuda Yargıtay'ın görüşü bu süreden ara dinlenmelerinin düşülmesi yönündedir. Bu konuda kararın ifadesiyle ...*bir işçinin uzun mesai saatleri süresi içinde yemek ve diğer ihtiyaçları için ara dinlenmesi yapmadan çalışması hayatın olağan akışına uygun değildir.*

Bu konuda Yargıtay sadece ara dinlenmelerinin düşülmesinin uygun olacağını belirtmekle kalmamış, aynı zamanda düşülmesi gereken ara dinlenmesi sürelerini çalışma süresinin uzunluğuna göre belirlemiştir. Bu kararları çalışma süresinin 7 saat 30 dakikayı aşması ancak 12 saati aşmaması ve 12 saati aşması kıstaslarına bağladığı görülmektedir. Günlük çalışma süresinin 10 saati aşmadığı durumlarda Yargıtay görüşü ara dinlenmesi süresinin 1 saat 30 dakika olabileceği yönündedir. Mahkemece günlük çalışma süresinin 10 saati aştığı ancak 12 saati aşmadığı çalışma süreleri için de ara dinlenmesi süresinin yine 1 saat 30 dakika olması gerektiğine işaret edilmiştir. Yargıtay başka bir kararında ise 12 saat 30 dakika süren bir çalışma süresi için ara dinlenmesi süresinin 2 saat olarak kabulünün uygun olacağını altını çizmiştir.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmada Günlük Çalışmanın Esas Alındığı Haller

Fazla çalışmanın belirlenmesinde temel alınan kıstas haftalık çalışma saatleri toplamı olmakla birlikte bazı durumlarda günlük çalışmaların da değerlendirilmesi gerekmektedir. İş hukuku sistemimiz içinde 4857 sayılı İş Yasası'nın 63'üncü madde ve bu madde uyarınca çıkarılan İş Kanunu Bakımından Çalışma Süreleri Yönetmeliği hükümleri değerlendirildiğinde denkleştirme de var ise günlük çalışmaların 11 saate kadar sürmesi mümkündür. Fakat günlük olarak 11 saatlik sürenin aşılması hali ile ilgili olarak bir hukuki yaptırım bulunmamaktadır. Ancak fazla çalışmanın, başlı başına kavramsal olarak veya fazla çalışma yasakları ve süreleri ile birlikte değerlendirildiğinde taşıdığı riskler ile birlikte işçinin çalışma gücünün korunması, iş kazalarının önlenmesi gibi başkaca alanlarda da işlev gördüğünden sürekli değil de arızı olması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu itibarla haftalık toplamda olmasa da günlük olarak çizilen 11 saatlik çalışmanın üstünde çalışmanın bir iş şartı olarak uygulandığı işlerde ve işyerlerinde bu hususun korunmaması gerektiği açıktır.

Konuya bu açıdan yaklaşıldığında Yargıtay'ın bu açıklamalar ışığında kararlar verdiği görülmektedir. Yukarıda açıklanmaya çalışıldığı üzere, çalışma süresinin 24 saat gibi uzun süreler için belirlendiği durumlarda günlük çalışma süresi Yargıtay tarafından 14 saat olarak kabul edilmiştir ve sözü geçen Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararında bu belirlemeyle yetinilmemiş hesap edildiği şekliyle bir hafta 42 saat ve bir hafta 56 saat süren çalışmalar için yapılan fazla çalışma süresi de farklı bir kıstas esas alınarak; günlük çalışma süresinden hareketle, belirlenmiştir.

Genel anlayışla 42 saat çalışılan haftada fazla çalışma doğmayacak ancak 56 saat çalışılan haftada 11 saat (56-45) fazla çalışma doğacaktır. Ancak kararda 4857 sayılı İş Yasası'nın 63 üncü maddesi ve bu madde uyarınca çıkarılan İş Kanununa Göre Çalışma Süreleri Yönetmeliği hükümlerine göre günlük çalışma süresinin denkleştirme olsa dahi, en fazla 11 saat olarak belirlenmiş olmasından hareketle 11 saati aşan sürelerin fazla çalışma olarak kabul edilmiştir.

Bu karar ve onun işaret ettiği hesaplama yöntemine göre birinci hafta 9 saat ((14-11)*3) ve takip eden hafta 12 saat ((14-11)*4) fazla çalışma doğmaktadır.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmada Hakkaniyet İndirimi

Fazla çalışmanın işçinin kıdemine göre uzun dönemler için söz konusu olduğu durumlarda, Yargıtay bir hakkaniyet indiriminden söz etmektedir. Bu konuda Yargıtay'a göre *...Bir işçinin uzun bir süre ve her gün aynı şekilde günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Hesaplama tamamen tanık beyanlarına dayanmış olmakla hesaplanan fazla çalışma ücretinden indirimine gidilmesi gerekmektedir.* Öteden beri verdiği kararlarla bu konuda Yargıtay'ın çok yerleşmiş bir görüşe sahip olduğu görülmektedir.

Yine bu konuda Yargıtay yapılacak indirimin hesaplama yöntemine de işaret etmiştir. Bu karara göre Yargıtay'ın yapılmasını öngördüğü indiriminden anlaşılması gereken çalışma süresinden indirim yapılmasıdır. Örneğin günde 3 saat fazla çalışma yerine 2 saat fazla çalışma yapıldığının kabulü bu görüşe uygun olacaktır. Bu husus fazla çalışma ücretinin gerçekleştiği zamanın ücretleri üzerinden hesaplanması ilkesinden hareket edildiğinde akla daha uygun gelmektedir.

Bundan başka Mahkeme kararları itibariyle indirim yapılırken işyerinde mevsimler itibariyle değişen çalışma süreleri uygulanıp uygulanmadığına da dikkat etmek gerekmektedir. Bu konuda Mahkeme bir kararında, işyerinde asfalt üretimi, nakliyesi, serilmesi, yama ile sıkıştırılarak kaplama işi yapıldığında işaret ederek mevsim itibariyle havanın fennen uygun olmadığı kış aylarında fazla mesai yapılmadığına kanaat getirip tüm yıl üzerinden hesap yapılmasını hatalı bulmuştur.

Fakat yine Yargıtay görüşü uyarınca hakkaniyet indirimi yapılırken fazla çalışmanın hangi delille tespit edildiği önem arz etmektedir. Buna göre hakkaniyet indirimi tanık ifadesi gibi delillerle ispat edilmesi halinde söz konusu olacak fakat bunu yanında yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanıyorsa hakkaniyet indirimi yapılmayacak ve belgelerde yazan hususlara itibar edilecektir. Sözü edilen bu delillere işverenin ikrarını da katmak uygun olacaktır.

Yargıtay Kararları Işığında Üst Düzey Yöneticilerin Fazla Çalışmalarının Belirlenmesi

Yargıtay kararlarından hareketle fazla çalışmada önem kazanan bir diğer konu da üst düzey yöneticilerin fazla çalışma yapıp yapmadıklarının ve fazla çalışma sürelerinin tespit edilmesidir.

Bu konuda temel alınan kıstas, hakkında değerlendirme yapılan üst düzey yönetici görevini sürdüren işçinin çalışma düzenini belirleme yetkisinin olup olmadığıdır. Eğer yöneticinin çalışma sürelerini belirleme yetkisi varsa fazla çalışma yapıp yapmama konusunda elinde olan bir yetkiyi kullanması beklenmektedir. Yine bu cümleden olmak üzere kapsamının da oldukça dar tutulmasında fayda bulunmaktadır. Bu bakımdan sadece genel müdür, fabrika müdürü, genel koordinatör vb. görevler için değerlendirme yapılması uygun olacaktır.

Öte taraftan bu konuda fazla çalışmanın ne şekilde bir çalışma düzeninden doğduğu da önem arz etmektedir. Yargıtay kararlarında çalışma düzeninden bahsedildiği dikkate alınırsa yapılan değerlendirmenin sadece günlük çalışma sürelerinin sürekli bir şekilde 45 saati aşar şekilde, örneğin günlük 8 saat üzerinden haftada 48 saat gibi, belirlenmesi halinde söz konusu olacağı akla gelmektedir. Bunun aksine zaman zaman ortaya çıkan fazla çalışmalar hakkında bu şekilde bir değerlendirmenin uygun olmayacağı düşünülmektedir.

Yine bu bağlamda değerlendirilmesi gereken bir başka konu da üst düzey yöneticilerin zaman zaman gece geç saatlere kadar veya tatil günleri türlü işlerin yapılması, planlanması ve

yürütülmesi amacıyla çalışmalarınıdır. Burada söz konusu çalışmanın yöneticinin inisiyatifi ile gerçekleştiği gerçeğinden hareket edilmelidir. Zira bir çalışmanın fazla çalışma olabilmesi için bunun işveren emriyle gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu halde kendi isteğiyle türlü işleri yetiştirmek amacıyla yahut ön hazırlık yapmak amacıyla biraz da üst düzey yöneticilerin ancak yapabileceği işler için gereken zamanların fazla çalışma olarak değerlendirilmesi hakkaniyete uygun düşmemekte ve aynı zamanda değerlendirmenin yasal dayanakları zayıf kalmaktadır.

Bu genel açıklamalar ışığında Mahkemenin genel geçer ve bilinen görüşü genel olarak üst düzey yöneticilerin fazla çalışma yapmadığı yolundadır. Bu konuda çok yerleşmiş bir görüşün devam ettirildiği izlenmektedir. Örneğin bir Yargıtay kararında bir huzurevinde genel koordinatör olarak çalışan bir üst düzey yöneticinin fazla çalışma yapmış olduğunun kabulünü hatalı bulmuştur. Gerek bu kararda ve gerekse buna benzer diğer kararlarda mahkeme kararlarında temel alınan değerlendirme; bir üst düzey çalışan eğer tüm işyeri için ve özellikle kendisi hakkında çalışma sürelerinin tespit edilmesi de dahil geniş yetkilere sahip ise veya bu yetkilerle donatılmış yahut hal icabından anlaşılacak şekilde bu yetkilere sahip olduğu belirlenebiliyorsa yaptığı ve normal çalışma süresini aşan çalışmaların, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden hareketle, fazla çalışma olarak addedilemeyeceği yolundadır.

Ancak bu hususu mutlak olarak kabul etmemek gerekmektedir. Bazı durumlarda üst düzey yöneticinin çalışmalarının da fazla çalışma olduğu kabul edilmiştir. Bu konuda ise işyerinde hakkında araştırma yapılan üst düzey yöneticinin de üstünde emir verme yetisi bulunan bir yöneticinin veya şirket ortağının olup olmadığıdır. Eğer yöneticinin üstünde daha üst düzey bir yönetici veya şirket ortağı varsa artık hakkında araştırma yapılan üst düzey yöneticinin kendi çalışma saatlerini belirleme yetkisinin bulunamayacağı kabul edilmektedir.

Örneğin bir kararda “...*davalı işverenin anonim şirket olduğu genel müdür ve temsil yetkili kişilerle işlemlerin yürütüldüğü tartışmasızdır. İşyerinde mutfak şefi olarak çalışan davacının üst düzey yönetici olduğunu ve mesailerini kendisinin tanzim ettiğinin kabul etmek doğru değildir.*” ifadesiyle fazla çalışma talebi kabul edilmiştir. Bir başka kararda davacı işçinin davalı şirketin Ankara muhasebecisi olduğu, üst düzey yönetici olarak çalışmadığı, kendisine bağlı eleman da olmadığı sabit görülerek fazla çalışmanın kabul edilmemesine dair alt mahkeme kararı bozulmuştur.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma ve Çalışılan Yerde Yaşanması

Çalışma yaşamı içinde bazı işlerde işçinin veya işçinin ve ailesinin yaşamını aynı zamanda çalıştığı işyerinde veya işyeri eklentilerinde sürdürmesi söz konusu olabilmektedir. Genellikle çocuk ve hasta bakımı işlerinde, bekçilik, kapıcılık gibi hizmetlerde yaşandığı üzere işyerinde ayrılan özel bir bölümde veya tahsis edilen bir evde veya lojmanda yahut kapıcı dairesi gibi bir bölümde yaşayan işçinin her an yaptığı işin gereği olarak kontrollerde bulunması veya belli saatlerde belli işleri görmesi gerekebilmektedir. Bu husus sıklıkla işçinin her an işverenin emrinde olduğu bağlamında değerlendirilerek tüm günün bir çalışma süresinden ibaret olduğu yahut çalışma süresinin çok uzun sürdüğü izlenimini ve beraberinde fazla çalışma iddiasını gündeme getirmektedir.

Gerçekten de İş Yasasının 66'ncı maddesinin (c) bendi uyarınca bu hususun işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler, cümlesinden hareketle iş süresi olarak algılanması mümkündür. Ancak, örneğin çocuğun ya da hastanın her an kontrol edilmesi gerekliliği veya apartmanda olağan veya olağanüstü hallerde yapılması lüzumlu işlerin gün içinde dağılmış olması sayılan işlerin bir gerekliliğidir. Ayrıca işçinin günlük yaşam içinde küçük küçük pek çok işi kısa zamanlar itibarıyla ancak 24 saat içinde dağılmış olarak yaptığı, kendisi için de

oldukça zaman ayırabildiği, ayrıca yemek, uyku gibi zorunlu ihtiyaçlarını da aynı bütünlük içinde giderdiği de bir gerçektir. Bu bağlamda kendisi veya kendisi ile birlikte ailesi için de yaşaması için yer tesis edilmiş olan işçinin iş dışındaki günlük yaşayışı ile iş yaşantısını birbirinden süre itibarıyla ayırt etmenin olanağı ortadan kalkmaktadır. Bu açıdan günlük ve haftalık çalışma süresini saat cinsinden tespit edebilmek mümkün gözükmemektedir.

Nitekim Yargıtay da bir kararında *davacı işçinin davalı işverene ait villada ailesiyle beraber oturduğu, normal yaşamı ile görevinin iç içe girdiğine* dikkat çekilerek fazla çalışma yaptığının kabulünü yerinde görmemiştir. Fakat bu ifade de mutlak bir anlam taşımamaktadır. Nitekim Yargıtay verdiği bir başka kararında kapıcılık hizmeti yapan davacının kaloriferin yanmak zorunda olduğu kış aylarında fazla çalışma yapmış olabileceğinin altını çizmiştir.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma ve Radyum ile Çalışanlar

3153 sayılı Radyoloji Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Yasa'nın 3'üncü maddesi ile Yasa kapsamına giren ve radyum ve radyolojik maddeler kullanan müesseselerin tabi olacakları yükümlülükleri içeren bir tüzük çıkarılması öngörülmüştür. Bu dayanakla çıkarılan Radyoloji Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzüğün 21'inci maddesiyle işçilerin röntgen ve radyum ile sürekli olarak günde 5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

Ancak fiilen 5 saatin üstünde çalışılması durumunda fazla çalışmanın İş Yasası hükümlerinden hareketle 7 saat 30 dakikalık çalışmadan sonra mı yoksa özel olarak belirlenen 5 saatlik çalışmadan sonra mı doğacağı tartışma konusudur. Bu konuda Yargıtay'ın görüşü anılan Tüzüğün 21'inci maddesi gerekçe gösterilerek röntgen ve radyum ile günde 5 saatten fazla çalışamayacağından hareketle haftada 30 saatten fazla yapılan çalışmalar için fazla çalışma ücretinin doğacağı yolundadır. Buna göre fazla çalışma konusunda belirleme yapılırken, İş Yasası hükümlerinin yanı sıra işçi lehine düzenlemeler içeren diğer yasa hükümlerinin de muteber sayılması gerekmektedir. Bu husus özel yasa genel yasa hiyerarşisine de uygun düşmektedir.

Diğer taraftan 30 saati aşan ancak 45 saati aşmayan çalışmaların 4857 sayılı İş Yasası'nın 41'inci maddesi uyarınca fazla sürelerle çalışma olarak addedilip addedilemeyeceği de tartışılabilir. Söz konusu halde bu çalışmaların fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Zira bir yandan özel düzenlemede bu şekil bir uygulamaya yer verilmemiştir bir yandan da genel düzenlemede yer alan ve işçi aleyhine sonuçlar doğuracak bir düzenlemenin özel düzenlemeye şamil hale getirilmesi iş hukuku normlarına uygun düşmemektedir.

Fazla Çalışma ve Profesyonel Ağır Vasıta Şoförleri

4857 sayılı İş Yasası'nın 63'üncü maddesi hükmüne dayanılarak çıkarılan 'Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde karayolu taşımacılığında ücretle çalışanlar hakkında ayrıntılı özel düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca Karayolları Trafik Yasası'nın 148'inci maddesinin, Karayolları Trafik Yönetmeliğinin 98'inci maddesinin ve Karayolları Taşıma Yönetmeliğinin 62'nci maddesinin konu ile ilgili olduğu görülmektedir. Anılan Karayolları Trafik düzenlemelerine göre profesyonel ağır vasıta sürücülerinin, hafta tatili günü hariç, günlük olarak 9 saate kadar çalıştırılmaları mümkündür.

Ancak İş mevzuatı hükümlerine göre günlük çalışma süresinin sürekli bir şekilde 9 saat olarak uygulanması mümkün olamamaktadır. Zira İş Yasası'nın 63'üncü maddesine göre haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olup, bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi suretiyle günlük çalışma süresi bulunacaktır. Buna göre cumartesi günü çalışılıp çalışılmamasına göre günlük çalışma süresi 7 saat 30 dakika ile 9 saat arasında değişmekte;

cumartesi günü örneğin 5 saatlik bir çalışma söz konusu edilmişse haftanın diğer 5 gününde çalışma süresi 8 saat olarak belirlenebilmektedir.

Çalışma süresinin günlük 9 saat olarak kabul edilmesi halinde haftalık çalışma süresi 54 saat olarak gerçekleşmekte; bu durum ise, Karayolları Trafik Yönetmeliği izin verse dahi, İş Yasasına göre çalışma sürelerinin sürekli bir şekilde ihlal edilmesi ve 9 saat (54-45) fazla çalışma ücretinin ödenmesi sonucunu yaratmaktadır. Bu duruma göre ancak profesyonel ağır vasıta sürücüsünün cumartesi ve pazar günü çalıştırılmaması halinde haftanın diğer günlerinde sürekli olarak 9 saat çalıştırılabilmesi olanaklıdır. Bunun dışında eğer haftanın 6 günü eşit sürelerle çalışılıyor ise fazla çalışmaya dair genel hükümlerin uygulanması gerekmektedir.

Fazla Çalışma ve Hafta Tatili Olan Günde Çalışma İlişkisi

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel tatiller Hakkında Yasanın 3'üncü maddesiyle hafta tatili günü Pazar günü olarak kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Yasası'nın 46'ncı maddesiyle de gerekli şartların sağlanması halinde çalışılmaması gereken bu gün için işçi ücrete hak kazanmaktadır.

Hafta tatili olan günde çalışmadan söz edilemeyeceği için uygulamada ve bazı yargı kararlarında hatta doktrinde ifade edildiğinin aksine bir hafta tatili çalışması kavramını kullanmak hatalıdır. Ancak uygulamada sıklıkla, işçilerin hafta tatili vermeden çalışmaları olgusuyla da karşılaşılmaktadır ve bu hususun ayrıca anlaşılmasını kolaylaştırmak amacıyla hafta tatili çalışması şeklinde adlandırıldığı görülmektedir.

Ancak burada yapılan çalışmanın aslında haftada 45 saat ile sınırlanan haftalık çalışma sürelerinin üstünde bir çalışma olduğu açıktır ve bu çalışmanın 4857 sayılı İş Yasası'nın 41'inci maddesi uyarınca fazla çalışma olduğu şüphe götürmemektedir. Nitekim ücretinin aylık maktu ücret söz konusu olduğunda % 50 zamlı ödenmesinin gerekliliği bunu doğrulamaktadır. O halde hafta tatili vermeden çalışan bir işçinin hafta tatili vermesi gereken günde yaptığı çalışmanın fazla çalışma olduğunun kabulü gerekir ve bu çalışmayı, ayırt edilmesinin kolaylaştırılması bakımından, hafta tatilinde yapılan fazla çalışma olarak adlandırmak uygundur.

Fazla Çalışma ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Çalışma İlişkisi

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Yasa hükümleriyle 28 Ekim saat 13.00 den başlayarak 29 Ekim günü devam eden Cumhuriyet Bayramı Ulusal Bayram; 1 Ocak Yılbaşı, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı, 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü, 30 Ağustos Zafer Bayramı, arife günü dahil 3,5 gün süren Şeker Bayramı ve arife günü dahil 4,5 gün süren Kurban Bayramı genel tatil günü olarak kabul edilmiştir ki, yıl içinde bu günlerin toplamı 15,5 günü bulmaktadır. Bu günlerin tümünde kamu işyerlerinin tatil vermesi zorunludur. Özel sektör için ise bu zorunluluk sadece Ulusal Bayram için getirilmiştir. Ancak bu konuda bir yaptırım öngörülmediğinden bu günde özel sektörün işyerlerini açmasında da görünen bir sakınca bulunmamaktadır.

Konumuz açısından önem arz eden husus ise çalışılan bir Ulusal Bayram ve genel tatil gününün aynı zamanda hafta tatili günü olması halidir. Bu konuda özel bir düzenleme olmaması nedeniyle işçi yararına yorum ilkesi gereği işçinin yaptığı çalışmanın fazla çalışma olarak kabul edilmesi halinde daha fazla ücrete hak kazanacağı gerçeğinden hareketle çalışmanın fazla çalışma olarak kabulünün uygun olacağı hemen akla gelmektedir. Ancak yukarıda da açıklandığı üzere hafta tatili olması gereken günde çalışılması yasaktır. Buradan hareketle yapılan çalışma yasal anlamda ancak bir Ulusal Bayram ve genel tatil gününde

yapılmış olabilecektir. Bu durumda yapılan çalışmanın 4857 sayılı İş Yasası'nın 41'inci maddesine göre değil aynı Yasanın 47'nci maddesi hükümlerine göre sonuç doğuracağı açıktır.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmada Yapıldığı Tarihteki Ücretin Esas Alınması

Yapısı gereği fazla çalışma yapıldığı ve ücretinin ödenmediği iddiası iş sözleşmesinin feshinden önceki veya iş sözleşmesi devam etmekle birlikte geçmiş dönem için ileri sürülebilir bir iddiadır. Bu nedenle ilerde yapılacak veya yapılması muhtemel fazla çalışmaların uyuşmazlık konusu olması mümkün değildir. Geçmiş dönem için ileri sürülen bu iddia araştırılırken ise meydana gelen değişikliklerin, özellikle ücret gibi, dikkate alınması gerekmektedir.

Konumuz açısından, yukarıda hakkaniyet indirimi faslında belli belirsiz değinildiği üzere, Yargıtay, fazla çalışma yapıldığının kabul edilmesinden sonra ücretinin hesap edilmesi aşamasında işçinin ücretindeki değişiklikleri dikkate alarak, bir dönemde yapılan fazla çalışmaların yine o dönemde geçerli olan ücret üzerinden hesap edilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu konuda Yargıtay bir kararında”...*Hükme esas bilirkşi raporunda fazla çalışma ücreti fesih tarihindeki ücret esas alınarak hesaplanmıştır. Dava konusu bu alacakların ait olduğu devrelere göre ücretleri göz önünde tutularak hesaplanması gerekmektedir.*” görüşüyle hüküm tesis etmiştir.

Bu karar uyarınca geçmişe doğru hesaplama yapılırken öncelikle işçinin ücretinde meydana gelen değişiklik tarihleri ve ücretleri belirlenmeli, sonrasında ise her dönem için geçerli ücret ile o dönemde yapılan fazla çalışma süreleri esas alınarak bir hesaplama yapılmalıdır.

Bir örnek vermek gerekirse, 2014 yılı başında saat ücreti brüt 10 TL üzerinden işe girmiş bir işçinin ücretine 2015 yılında % 25 ve 2016 yılında % 20 zam yapılmış, işçi 2016 yılı sonunda işten ayrılmış ve yapılan belirlenmede işçinin her ay toplamda 10 saat fazla çalışma yaptığı tespit edilmiş ise, faiz tutarı hariç fazla çalışma ücreti aşağıdaki gibi hesaplanabilecektir.

Yıllar	Ücreti (TL)	Fazla Çalışma Ücreti (TL)	Aylık Faz. Çal.	Ay Sayısı	Toplam(TL)
2014	8	12	10 saat	12 ay	1.440
2015	10	15	10 saat	12 ay	1.800
2016	12	18	10 saat	12 ay	2.160
GENEL TOPLAM (TL)					5.400

İşçinin aylık maktu ücret ile çalışması durumunda ise öncelikle işçinin saat ücretinin bulunması gerekecektir. Bunun için ise öncelikle aylık ücret 30'a ve daha sonra da çıkan sonuç 7,5'a bölünerek sonuca gidilmelidir.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma Ücreti de Dahil Edilerek Ücretin Belirlenmesi

Çalışma hayatında çokça üst düzey yöneticilerin veya işyeri dışında pazarlama veya tanıtım işlerinde çalışan işçilerin aylık ücretlerinin belirlenmesi aşamasında bu ücrete fazla çalışma ücretlerinin de dahil olduğuna dair sözleşme hükümlerine rastlanmaktadır.

Bu tür sözleşme hükümleri Yargıtay tarafından kabul edilmekle birlikte bu hususa bir sınırlama getirilmektedir. Bu konuda bir Yargıtay kararında “*Taraflar arasında imzalanan hizmet sözleşmesinin birinci maddesinde belirlenen ücretin fazla çalışma ücretini de kapsayacağı hüküm altına alınmıştır. Fazla çalışma süresinin yılda 270 saat ile sınırlanmış olması nedeniyle bir yıl içerisinde 270 saate kadar fazla çalışmanın davacının ücreti ile birlikte ödendiğinin kabulü gerekir.*” denilmek suretiyle bir yandan bu tür sözleşme hükümlerinin yapılmasına icazet verilmiş, bir yandan da bir sınırlamaya gidilerek yasal düzenlemeler uyarınca yılda 270 saate kadar fazla çalışma yapılabileceğinden hareketle sadece 270 saat için bu tür sözleşme hükümlerinin geçerli olabileceğini hüküm altına almıştır. Yine Yargıtay’ın bu yönde daha yeni tarihlerde vermiş olduğu kararlarda da aynı görüşün devam ettirdiği izlenebilmektedir.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma Ücretine Uygulanacak Faiz

Fazla çalışma yapıldığı ve ücretinin ödenmediği geçmişe yönelik olarak tespit edildiğinden doğal olarak faiz hususu da gündeme gelmektedir. Yargıtay’ın bu konudaki görüşü fazla çalışma ücreti alacaklarına mevduat faizinin uygulanması yönündedir. Bu itibarla örneğin en yüksek işletme kredisi faizinin veya yasal faizin uygulanması mümkün gözükmemektedir.

Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışma Ücretinde Zamanaşımı

Fazla çalışma yapıldığı ve ücretinin ödenmediği geçmişe yönelik olarak tespit edilmesinin bir diğer doğal sonucu tabii olduğu zamanaşımının ortaya konulmasıdır. Yargıtay bu konuda fazla çalışma ücretinin aynı zamanda bir ücret olmasından hareketle geriye doğru beş yıllık zamanaşımına tabii olduğunu karara bağlamıştır.

Zamanaşımı konusunda dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de zamanaşımının ancak karşı taraf iddia ederse gündeme gelebileceği, onun dışında hakim veya bilirkişi tarafından zamanaşımının resen değerlendirilemeyeceğidir. Son olarak zamanaşımı konusunda, zamanaşımı başlangıcının fazla çalışma ücretinin de dahil olduğu ücretin ödenmesi gereken zaman olduğundan hareketle, zamanaşımı başlangıcının fesih tarihi olarak kabul edilemeyeceği de hemen açıklanmalıdır.

Fazla Çalışmanın İspatı

Fazla çalışma yapılması ve ücretinin ödenmesi esasen bir hukuk uyuşmazlığıdır. Bu nedenle fazla çalışma yapıldığı ve ücretinin ödenmediğine ilişkin ispat vesikalarının ve kuvvetlerinin 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Yasası hükümlerine göre belirlenmesi gerekmektedir. Bu delillerin aynı zamanda kuvvetleri de bulunduğu kuvvet olarak üstün olan delilin ortaya konulmasından itibaren, kuvvet olarak daha aşağı olan delillerin sunulmasına gerek olmayıp karşı tarafın öncelikle bu delili çürütmesi beklenmektedir.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Yasasında yer alan bu kesin ispat vesikaları ikrar, senet, tanık ifadeleri ve yemin olarak göze çarpmaktadır. Bu hususların hepsinin iş hukuku sistemi içinde fazla çalışma ücretinin ödenmesine dair bir takım yansımaları mevcuttur.

Genel olarak ispat hukuku açısından iddia sahibinin iddiasını ispat etmesi beklenmektedir. Konuya fazla çalışma açısından yaklaşıldığında ise görünen işçinin fazla çalışma yapıldığını veya görünenden daha fazla çalışma yapıldığını ispat etmesi, bu iddia ispatlandıktan sonra ise işverenin bu fazla çalışmalara ait ücretleri ödemediğini ispat etmesi gerekliliğidir.

Fazla Çalışmanın İspatında İkrar

İkrar, genel olarak kişinin karşı tarafın iddiasını kabul etmesi anlamına gelmektedir. Bu haliyle ikrar en önemli ve en güçlü delil sayılmaktadır. Yine ikrardan sonra dönmek de pek mümkün değildir. Ancak irade sakatlıkları varsa, kişi belli hallerde medeni haklardan yoksun ise veya söylediğinin sonuçları hakkında bilgi sahibi değilse ve bilgilendirme de yapılmamışsa ikrardan dönmek mümkün olmaktadır.

Bu anlamıyla ikrar fazla çalışma yapıldığının ispatı açısından işverenin işçinin fazla çalışma yaptığını kabul etmesi, fazla çalışma ücretinin ödendiğinin ispatı açısından işçinin ücret ödendiğini kabul etmesi olarak kabul edilebilir ve işçinin ve işverenin bu ifadelerinden dönebilmeleri için güçlü gerekçelere ihtiyacı bulunmaktadır.

Fazla Çalışmanın İspatında Senet

İkrar ile ispat mümkün olmadığı takdirde fazla çalışma ücretinde olduğu gibi, özellikle paraya dair hususlarda iddianın senetle ispat edilmesi beklenmektedir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Yasasının 288'inci maddesi uyarınca bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri 400 TL'yi aştığı takdirde senetle ispatı gerekmektedir. Yine Kanun hükmüyle bu hukuki işlemlerin miktar veya değerlerinin ödeme veya borçtan kurtulma gibi herhangi bir sebeple 400.- TL'den aşağı düşse bile senetsiz ispatı mümkün görülmemiştir.

Bu bağlamda fazla çalışma yapıldığı ve ücretinin ödendiği anlamında bazı yazılı belgelerin değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçinin fazla çalışma yaptığını ispat edebilmesi açısından kullanabileceği yazılı belgeler genellikle işyerinde işçilerin işe giriş ve çıkışları için tutulan kayıtlar oluşturmaktadır. Basit bir yöntemle işçilerin imzalarını taşıyan ve işçilerin işe giriş ve çıkış saatlerini gösteren puantajlar bu anlamda en önemli delili oluşturmaktadır. Bunun dışında işyerinde işçilere dağıtılan kartlara giriş ve çıkışlarının işlendiği veya işçilere dağıtılan manyetik kartların bilgisayara okutularak bu saatlerin merkezi bir bilgisayara işlendiği sistemler de bulunmaktadır. Ancak her halde bu kayıtların işçi imzası taşımaması bu kayıtların işçi aleyhine delil olma güçlerini azaltmakta, işçi lehine delil olma kuvvetlerinin ise güçlendirmektedir. Ancak söz konusu bu bilgisayar kayıtlarına işçilerin imzalarının alınması işçi lehine veya aleyhine delil olma kabiliyetlerini arttırmayacaktır.

Giriş ve çıkışların kaydedildiği bu belgelerin dışında işyerinde yürütülen işlemlerin yapıldığı zamanı da gösteren örneğin dekont gibi belgeler, işyerinde fazla çalışma yapılmasını öngören iç yazışmalar fazla çalışma yapıldığını gösteren belgeler olarak kabul edilebilir.

Fazla çalışma yapıldığının açıklanmaya çalışıldığı üzere ispat edilmesinden sonra işverenden beklenen bu ücretleri ödemiş olduğunu ispat etmesidir. İşverenin delil olarak sunabileceği pek çok yazılı belge akla gelmektedir. Ancak bu belgelerin de kendi içinde bir

delil kuvveti olma özelliklerinin bulunduğu kabul edilmektedir. Bu belgeler, kuvvet sıralamasına göre, öncelikle işçi tarafından işverene verilen belgeler (makbuzlar), işçi ve işverenin birlikte hazırladığı belgeler (ibra), işveren tarafından hazırlanmış olmakla birlikte işçinin onayını ve imzasını içeren belgeler (bordrolar vb.) ve işveren tarafından tek taraflı hazırlanmış belgeler (ücret hesap pusulası vb.) olarak göze çarpmaktadır.

Belirtildiği üzere ispat vesikası olarak işçi tarafından işverene verilen belgeler en önemli yazılı delil niteliğini taşımaktadır. Bu belge genellikle makbuz olarak adlandırılmaktadır. Makbuzun sunulması ile birlikte işveren fazla çalışma ücreti ödediğini ispat etmiş olmaktadır. İşçi bu belgeyi irade sakatlıklarında olduğu gibi güçlü ve kanıtlanabilir delillerle çürütmediği takdirde işverenin başkaca ispat vesikasına ihtiyacı olmayacaktır. Ayrıca ibraname başlıklı olsa da miktar içeren belgelerin makbuz olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

İkinci sırada ise işçi ve işverenin birlikte sözleşerek yaptıkları hukuki işlemler ve bu işlemleri ortaya koyan belgeler gelmektedir. Hemen belirtmek gerekir ki, işçi ve işveren arasında yapılan ücret ödeme işlemlerinin yazılı olduğu belgelerin üçüncü bir şahıs özellikle kanunlarla kendisine yetki verilmiş şahısların şahitliğini veya onayını (noter, ilgili banka şubesi vb.) taşıması bu belgelerin delil olma kuvvetlerini arttırmaktadır. Bu belgelerden en önemlileri ise banka kayıtlamaları ve ibra sözleşmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Fazla çalışma ücretlerinin banka hesabına yatırıldığını gösteren banka kayıtları öteden beri uygulanmakta olan ve özellikle İş Kanununun 32'nci maddesiyle ücretlerin bankaya yatırılabilmesinin açıkça mümkün kılınmasıyla önemli ölçüde delil olma kuvveti taşıyan belgeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre işçi adına açılmış hesap hareketini ve parayı kimin yatırdığını gösteren banka tarafından onaylı belgelere itibar etmek gerekmektedir.

Uygulamada ücret alacaklarını (veya ücret ile birlikte sair işçilik haklarını) aldığını ve işverenden hiçbir alacağının kalmadığına dair işten ayrılan işçiye imzalatılan yazıya ibraname adı verilmekte, ibranamenin bir sözleşme olduğundan hareketle taraflarının; işçi ve işverenlerin medeni hakları kullanmaya ehil olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Yine ibraname verecek kişinin bizzat işçinin kendisi olması veya işçiyi genel hükümlere göre temsil eden ve işçi adına ve hesabına hareket kişinin de bu çeşit bir tasarrufta bulunabileceği açıklanmaktadır. İbranamenin yazılı bir şekil unsuru taşımamakla birlikte, ispatı açısından yazılı bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bunun yanında yazılı ibranamenin mutlak surette ayrı bir şekilde düzenlenmesi de zorunlu olmayıp başka belgeler içinde yer alması mümkün görülmekle birlikte ibraname ile hiçbir ilgisi bulunmayan bir başka belge içinde yer alması da uygun bulunmamaktadır. Buna göre ibranamenin basit bir şekilde ele alınarak yazılması veya noterden tasdik ettirilmesinin normal şartlarda bir önemi yoktur. Yine ibranamelerde genel bir ifade ile işçinin tüm alacaklarını aldığını dair işvereni ibra etmesi belge üzerinde kuşku yarattığından her bir alacağın ayrı ayrı miktar içerecek şekilde belge üzerine yazılması uygun olacaktır.

Bu genel açıklamaların dışında ibraname konusunda Yargıtay kararları incelendiğinde Mahkemenin değişik tarihlerde verdiği kararlar aşağıdaki gibi özetlenebilir. Birkaç kararda genel olarak “*Akdin feshini müteakip düzenlendiği anlaşılan, davacı tarafından ihtirazi kayıtsız imzalanan, hata ve ikrah ile alındığı kanıtlanamayan ibranamede davacı fazla mesai alacaklarını aldığını ve işvereni ibra ettiğini bildirdiğinden ibraname nedeniyle anılan isteğin reddi gerekmektedir.*”denilerek ibranamede aranan özelliklerin önemlice bir kısmı belirtilmiştir. Bir başka kararda ise bu özelliklere ibraname altındaki imzayı işçinin inkar etmemesini eklemiştir.

İbranamenin geçersizliği ise işçinin işe girmeden önce ve iş sözleşmesi devam ederken kendisinden ibraname alınması, ibraname düzenlenmesi sırasındaki irade bozukluğunun olması (ibranamenin hata ile verilmesi veya hile yoluyla alınması yahut tehdit altında

verilmesi) ve tarafların birinin medeni hakları kullanmaya ehil olmaması halinde söz konusu olacaktır.

Üçüncü sırada delil olma kuvveti taşıyan belgeler ise nitelik itibarıyla işverence hazırlanmakla birlikte işçinin de onayını veya imzasını taşıyan belgelerdir. Bu belgeler arasında en önemlisi ücret bordrosu olarak dikkat çekmektedir. Vergi Usul Kanununun 238'inci maddesindeki bilgileri içeren, işçinin imzasını taşıyan ve itirazı kayıt konulmamış bir ücret bordrosunun önemli oranda delil olma kuvveti bulunmaktadır. Bu belgenin sunulmasından sonra işçinin imzasını da taşıyan bordronun gerçeği yansıtmadığını veya yukarıda sayıldığı gibi irade sakatlığının varlığını yahut medeni hakları kullanmaya ehil olmadığını ortaya koyması beklenecektir.

Ücret bordroları hakkında Yargıtay'ın son zamanlarda vermiş olduğu kararlarda *“Üzerinde fazla çalışma sütunu bulunan ve ayın bazı günleri fazla çalışma yapıldığı öngörülen bordroları ihtirazi kayıt koymadan imzalayan işçi bordroda fazla mesai ödemesi görüldüğünden bordro düzenlenen aylar için sonradan fazla çalışma ücreti talep edemez. “; “Ücret bordrolarında fazla mesai alacaklarının sıfır olarak gösterilmesi herhangi bir tahakkuk ve ödeme içermemesi halinde işçi bu alacaklarla ilgili çalışmasını ispatlaması durumunda alacağı hak kazanır”;* *“Ücret bordroları imzalı ancak fazla çalışma sütunları boş ise tanık ifadelerinin fazla çalışmayı doğrulaması durumunda işçinin fazla çalışma yaptığı kabul edilmelidir.”;* *“İmzalı çekince konulmamış ücret bordrosunda fazla çalışma sütununun boş olması durumunda fazla çalışma yapıldığının kanıtlanması durumunda ücrete hükmetmek gerekir.”;* *“İbraz edilen ücret bordrolarının bir kısmında fazla mesai ücreti tahakkuku bulunduğu bilirkişi raporunda belirlenmesine ve bu aylarda daha fazla çalışma yapıldığı eş değerde yazılı belgelerle kanıtlanamamasına rağmen anılan aylarda da ilgili fazla mesai ücreti alacağı hesaplanması yapılarak hüküm altına alınması hatalıdır.”;* *“Ücret bordrolarında fazla çalışma sütunlarının işlendiği ve işçi tarafından ihtirazi kayıtsız imzalandığı durumlarda bu aylar için fazla çalışma hesaplanamayacaktır.”* denilerek ücret bordroları ile ilgili temel kıstaslar belirlenmiştir.

Bu kararlardan hareket ederek;

- Ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti tahakkuku bulunuyorsa, işçi tarafından bu belgeler ihtirazi kayıtsız imzalanmış ise bu ücret bordrolarının geçerli olduğu aylar için fazla çalışma talebinde bulunulamayacaktır. Talep edilmesi halinde ancak bu belgelerle eşdeğer delillerin kullanılması gerekmektedir.
- Ücret bordrosunun düzenleme şekline bakılmaksızın veya imzalı olup olmadığı önem arz etmeksizin ihtirazi kayıt bulunmakta ise fazla çalışma her türlü araçla ispat edilebilecektir.
- Ücret bordrosunda fazla çalışma tahakkuku ve işçinin imzası bulunmuyor ise veya tahakkuk bulunmamakla birlikte imza bulunuyorsa fazla çalışma yapıldığı iddiası yine her türlü araçla ispat edilebilecektir.

Dördüncü sırada değer taşıyan belgeler ise işveren tarafından tek taraflı olarak hazırlanmış ve işçinin onayını yahut imzasını taşımayan vesikalardır. Bu belgelerin delil olma kuvvetleri oldukça az olmakla birlikte başkaca deliller ile sunulmaları halinde değer taşıyabilmeleri de mümkündür. Örneğin işverence tutulan bir deftere göre işçilere ücret dağıtıldığı iddiası ile ilgili olarak bu defter yanında defter içeriğinin doğruluğuna işyerinde çalışan diğer işçilerin de katılması halinde bu defterin delil olma kuvveti taşıması olasıdır. Ancak değinildiği üzere bu tür belgelerin delil olma kuvvetleri oldukça sınırlıdır ve pek muteber sayılmamaktadır. Bu bağlamda İş Kanununun 37'nci maddesine göre düzenlenen ücret hesap pusulalarının da delil olarak sunulduğu görülmektedir. Bu belgelere Kanun hükmünde aksi öngörüldüğü halde işçinin imzası alınmakta ve bu belge makbuz niteliğine

dönüştürülmeye çalışılmaktadır. Ancak ücret hesap pusulası ücretin hesabını gösterir bir belge olup, ücretin ödendiğini göstermemektedir. İşverenin imzası veya özel işaretini taşımak zorunda olan bu belge ücret hesabının ne şekilde yapıldığı işçiye gösteren basit anlamda bir bilgilendirme evrakıdır. Bu nedenle herhangi bir delil olma kuvveti bulunmayıp, içeriğinin doğruluğu ancak başkaca ve kuvvetli delillerle anlam ifade etmektedir.

Fazla Çalışmanın İspatında Tanık İfadeleri

İkrar ve senetle ispatın mümkün olmadığı hallerde ise tanık ifadesine başvurmak mümkün görülmektedir. Ancak genel olarak ücretin ve özel olarak fazla çalışma ücretinin ödendiğine dair iddianın tanık ifadesi ile geçerli olabilmesi için HUMK'un ilgili maddelerinde belirtilen durumların ortaya çıkması veya şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Eğer sınırlı olan bu hallere uygun bir durum yoksa işverenin ücret ödendiğini tanıkla ispat etmesi mümkün değildir.

Tanıkla ispata gidilebilme yollarından biri HUMK'un 289'uncu maddesinde yer almaktadır. Buna göre, senetle ispatı gereken hususlarda, 288'inci madde hükümleri hatırlatılarak ve karşı tarafın açık rızasıyla tanık dinlenilmesi mümkündür. Yine 292'nci madde hükmüyle senetle ispatı gereken hususlarda dava olunan şeyin tamamen kanıtlanması sağlamsa da, aleyhine belge ibraz edilmiş olan tarafın ileri sürerek ortaya çıkardığı yazılı evrak bulunması durumlarında tanık dinlenmesi söz konusu edilmiştir. Bundan başka 293'üncü madde hükmüyle usul ve furu, erkek ve kız kardeş veya karı koca ve kayınpeder ve anne ile damat ve gelin arasındaki işlemlerde, cürümden kaynaklınsın veya kaynaklanmasın tazminatı gerektiren fiillerde, yangın, deniz kazası veyahut düşman istilası gibi senet alınması mümkün olmayan veya fevkalade müşkül hallerde yapılan işlemlerde, hal icabından ve iki tarafın durumlarına göre senede işlenmesi alışkanlık olmayan işlemlerde, sözleşmelerde hata, hile, gabin, cebir ve ikrah vukua gelmesinde tanık dinlenebileceği öngörülmüştür. Son olarak tanık dinlenebilecek diğer bir hususu 294'üncü maddede düzenlenen hal kapsamaktadır. Madde hükmüyle birdenbire gerçekleşen bir olay veya zorunlu bir sebep nedeniyle sahibinin eli altında iken veyahut her ne suretle olursa olsun bırakılan resmi memur nezdinde zayı olduğu hakkında kanaat doğuracak delil ve buluntular olduğu takdirde davanın tanık ifadeleri ile ispatı olanaklı kılınmıştır.

Bu genel açıklamalar ışığında ücret ödemesinin tanık ifadesi ile ispatı, ancak işçinin rızasıyla; işverenin senet değeri taşımamakla birlikte ücretin ödendiğini gösterir nitelikli ve yazılı bir belge sunması halinde; yakın akrabalar arasında yaşanabilecek ücret uyuşmazlıklarında, irade bozukluğu hallerinde veya ücret ödendiğini gösterir belgelerin zayı olması halinde mümkün olabilecektir.

Tanık ifadeleri söz konusu olduğunda fazla çalışma özelinde Yargıtay kararları gözden geçirildiğinde aşağıda belirtilen hususlar görülmektedir. *“Öncelikle davacı işçinin yaptığı iş ve çalıştığı bölüm tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, buna göre tanık beyanları ile birlikte değerlendirilerek hesaplama yapılmalıdır.”*; *“Fazla çalışma yapıldığı işyerinde çalışmayan tanıklarla kanıtlanamaz.”*; *“Davacı tanıklarının beyanları soyut nitelikte olup, fazla çalışmanın ispatı konusunda yeterli değildir.”*

Bu belirlemelerden hareketle fazla çalışmanın tanık ifadeleri ile ispat edilebilmesi için öncelikle bu konuda kesin delil olabilecek bir yazılı belgenin olmaması veya olmakla birlikte tanıkların öncelikle işyerinde ve mümkünse işçinin çalıştığı bölümde çalışması ve ifadelerin somut nitelikte olması gerekmektedir.

Fazla Çalışmanın İspatında Yemin

Yemin ile fazla çalışma yapıldığının ve ücretinin ödendiğini ispatı konusuna geçmeden önce pek bilinmeyen yemin delilinin niteliği ve işleyişine değinmek gerekmektedir. Medeni usul hukukunda yemin delili kesin delil niteliğinde olup, uygulama ve öğretide iki başlık altında toplandığı görülmektedir. Bunlardan birisi taraf yemini (Kesin yemin), diğeri de resen yemindir (hakimin teklif ettiği tamamlayıcı yemin). Kesin yemin ispat yükü kendisine düşen tarafın davanın halline etkili bir vakıanın ispatı için diğere tarafa teklif ettiği yemindir. Yemin teklif edecek taraf ispat yükü kendisine düşen fakat iddiasını veya savunmasını ispat edememiş olan taraftır. Hakimin teklif ettiği tamamlayıcı yemin ise iddia olunan hususun kesin delillerle ispat edilememiş olması ve iddia olunan hususun ispatı için gösterilen delillerin hüküm verebilecek derecede hakimi ikna edememesi koşullarının birlikte gerçekleştiği hallerde söz konusu olmaktadır.

Yemin deliline dayanılabilmesi için ancak tarafların delil listelerinde açıkça bu delile dayanmaları veya tarafların dilekçelerinde bu delile dayanmaları veya uygulamada kabul edildiği şekliyle sair deliller ifadesine yer vermeleri ile olanaklıdır. Bu nedenlerle ispat külfeti kendisinde olmayan tarafın karşı tarafa yönettiği yemin hukuki sonuç doğurmayacaktır. Bu açıdan yaklaşıldığında işçinin işverene fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda; işverenin de işçiye fazla çalışma ücretini ödeyip ödemediğine dair yemin teklif etmesi söz konusu olabilecektir ve yukarıda açıklanan şartlar gerçekleştiğinde yemin delilinin de fazla çalışma konusunda ele alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Fazla Çalışmanın İspatında İlgili Kurumlara Bilgi Sorulması

Bunların yanında bir başka deyişle işçi veya işverenin; davalı veya davacı sıfatıyla sundukları deliller dışında üçüncü kişilerin özellikle de kurum ve kuruluşların bilgisine başvurmak ve onlardan alınacak bilgi ve belgelerle sonuca gitmek de mümkün hatta bazı durumlarda zorunludur. Şöyle ki, ücretle ve özel olarak fazla çalışma ücreti ile ilgili yargısal faaliyette sıklıkla ortaya çıkan bir sorun işçi ve işveren ifade ve delillerinde ücret miktarı arasında fark olduğunda, bir başka anlatımla işverenlik belgelerine rağmen işçi daha fazla ücret aldığını iddia ettiğinde, işçi de özellikle nitelikli bir eleman ise Yargıtay, işverenlik delilleriyle yetinilmemesi, işçinin bağlı olduğu veya olması gerektiği meslek kuruluşundan da o meslek itibariyle ücretler hakkında bilgi alınarak hüküm tesis edilmesinin uygun olacağı görüşündedir.

Fazla Çalışma ve İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi

İşçinin iş sözleşmesini fazla çalışma kaynaklı feshetmesi olgusu içinde yaşanan esas itibariyle işçinin fazla çalışma yapması ve ücretinin ödenmemesidir. Ancak işçinin sadece fazla çalışma ücretinin ödenmediğini gerekçe göstererek iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi bu konuda uyuşmazlık çıkmasına neden olmaktadır.

Bu konuda Yargıtay bir kararında”4857 sayılı İş Yasası’nın 24’üncü maddesinin II numaralı fıkrasının (e) bendinde geçen ücret kavramı geniş anlamda ücrettir ve fazla mesai ücretlerinin de ödenmemesi bu kapsamda değerlendirilmelidir.”diyerek fazla çalışma ücretinin genel anlamda ücretin bir parçası olduğunu tespit etmiş ve başka bir kararında ise “Davacı işçinin ödenmeyen hakları sebebiyle ki, bu hak fazla çalışma ücretidir, işyerinden ayrılması 4857/24/II/e bendi uyarınca eylemliler olarak haklı biçimde iş sözleşmesinin feshi olarak değerlendirilmelidir.” sonucuna vararak fazla çalışma ücretinin ödenmemesi halinin işçi açısından iş sözleşmesinin feshinde haklı bir neden oluşturacağı hükmüne varmıştır. Yine yüce mahkemenin bu konuda yerleşmiş bir görüşünün olduğu geçmiş kararları incelendiğinde görülebilmektedir.

Bu kararlar dikkate alındığında fazla çalışma ücretinin geniş anlamda ücretin bir parçası olduğu ve ödenmemesi halinin işçi açısından haklı bir gerekçe oluşturacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durumda işçi diğer şartları oluşmuş ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Fazla Çalışma ve İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

Fazla çalışma kaynaklı olarak işverenin iş sözleşmesini feshetmesi ise işçinin fazla çalışmaya direnmesi veya yapmaması anlamında ortaya çıkmaktadır. Bu konuda Yargıtay bir kararında işçinin iş sözleşmesinin fazla çalışma ücretinin ödenmediği bir durumda çalışma sürelerinin toplamının haftada 45 saati geçmesiyle işçinin daha fazla çalışmaya direnmesi neden gösterilerek feshedilmesi halini geçerli bir neden saymayan işçiyi işine iade eden yerel mahkeme kararını onamıştır.

Bu karardan hareketle işçinin fazla çalışmaya direnme hakkının ancak haftalık çalışma süreleri toplamının 45 saati geçmesi ve bu fazla sürelere ait ücretlerin ödenmemesi durumunda geçerli olabileceği anlamı doğmaktadır. Bu halde eğer işçinin fazla çalışma ücretleri ödeniyorsa ve anlatılmaya çalışılan fazla çalışmanın yıllık süresi, işçinin onayı, fazla çalışma yasakları gibi diğer fazla çalışmaya ait yasal sınırlar korunuyor ise işçinin fazla çalışmaya direnmesi işveren açısından haklı bir fesih nedeni olarak ileri sürülebilecektir.

YILLIK İZİN

- Yıllık İzne Ait Yasal Düzenlemeler
- Yıllık İzin Hakkında Vazgeçilip Vazgeçilemeyeceği
- Yıllık İzin Süreleri
- Yıllık İzne Hak Kazanma
- Yıllık İzne Hak Kazanmada Bir Yılın Hesabında Dikkate Alınacak Süreler
- Çalışma Süresinin Kesilmesi ve Yıllık İzne Etkisi
- Yıllık İznin Doğum Anı ve Kullanmaya Başlanabileceği Zaman Dilimi
- Yıllık İzin Sürelerinin Bölünmesi
- Yıllık İzin Süresinden Düşülemeyecek Süreler
- Yıllık İzin Süresine Denk Gelen Hafta Tatili ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinin Durumu
- Yol İzni Verilmesi
- Yıllık İzin ve İhbar Öneli Süreleri ile İşe Arama İzninin İç İç Geçememesi
- Yıllık İznin Belgelemesi
- Ayrım Yasağı
- Geçici İş İlişkisi ve Yıllık İzin
- Yıllık İzinlerin Ne Zaman Kullanılacağı Belirlenmesi ve İlanı
- Toplu İzin
- Yıllık İzin ve Alt İşveren (Taşeron)
- Yıllık İzin Kurulu
- Yıllık İzin Ücreti
- İşyerinin Devrinin Yıllık İzne Etkisi
- İş Sözleşmesinin Devrinin Yıllık İzne Etkisi
- Yıllık İzin ve Borçlar Kanunu
- Yıllık İzin ve Radyoloji Çalışanları

Yıllık İzne Ait Yasal Düzenlemeler

Anayasamızda da tanımı bulmuş olan yıllık izin hakkındaki düzenlemeler 4857 sayılı İş Yasası'nın 53-61'inci maddeleri arasında yer almış, ayrıca bu konuda 03.04.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazete yayımlanmış 'Yıllık İzin Yönetmeliği' de çıkarılmıştır.

Yıllık İzin Hakkında Vazgeçilip Vazgeçilemeyeceği

Yıllık izne ait hususların emrediciliği nedeniyle bu haktan vazgeçilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla yıllık izin kullanmama taahhüdü yahut zorunluluğu içeren sözleşme hükümlerinin yok sayılması gerekmektedir.

Yıllık İzin Süreleri

Yasanın 53'üncü maddesi ve Yönetmeliğin 9'uncu maddesi uyarınca, işçilere verilmesi gereken yıllık izin sürelerinin, hizmet süresi

- bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara 14 günden,
- beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara 20 günden,
- onbeş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 26 günden

Az olmaması; on sekiz ve daha küçük yaşta olan işçilere ve elli ve daha fazla yaşta işçilere verilecek izin süresinin de 20 günden az olmaması gerekmektedir. Ayrıca yer altında çalışan işçilere kıdemlerine denk gelen süreye ek olarak dörder gün daha eklenmelidir. Buna göre yer altında çalışan işçilere verilecek izin süreleri sırasına göre 18 gün, 24 gün ve 30 gün olacaktır.

Söz konusu süreler asgari niteliktedir. Dolayısıyla iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilmektedir.

Yıllık İzne Hak Kazanma

4857 sayılı İş Yasası'nın 53'üncü maddesine göre işyerinde işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak kaydıyla, en az bir yıl çalışmış olan işçilere, yıllık izin verilmesi gerekmektedir. Nitelikleri gereği bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlar hakkında yıllık izin hükümleri uygulanmayacaktır. Yine İş Yasasının 10 uncu maddesi uyarınca yıllık izne ilişkin hükümler süreksiz işlerde (nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işler süreksiz işlerdir) uygulanamayacağından bu işte çalışan bir işçi de yıllık izne hak kazanamayacaktır.

Yukarıda da açıklandığı üzere yıllık izne hak kazanabilmek için işyerinde bir tam yıl çalışmış olmak gerekmektedir. Bir yıl kavramından 365 gün anlaşılmalıdır.

Yıllık İzne Hak Kazanmada Bir Yılın Hesabında Dikkate Alınacak Süreler

Yasanın 54 ve Yönetmeliğin 4'üncü maddesine göre, bir yıllık sürenin hesabında;

- Aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilmelidir. Hatta işçi işverenin İş Yasasının kapsamına girmeyen bir işyerinde daha önce çalışılmışsa dahi bu sürenin hesabında bu kıdem de değerlendirilmesi gerekmektedir.
 - Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel yasa veya özel yasa ile verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler bir yılın hesabında göz önünde tutulacaktır.
 - Yasanın 55'inci maddesinde belirtilen hallerin bir yıllık çalışma süresinin hesabında çalışılmış gibi kabul edilmesi gerekmektedir. Bu haller aşağıdaki gibidir.
1. İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü, (en fazla, 25'inci maddenin (I) bendinin (b) alt bendinde belirtildiği üzere, çalışma süresine göre hak ettiği ihbar önelini aşan altı haftaya kadar,) işine gidemediği günler,
 2. Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler (altı aya kadar verilen ücretsiz izinler hariç),
 3. İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında, manevra veya herhangi bir yasadan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz),
 4. İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla, çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü,
 5. İş Yasası'nın 66'ncı maddesinde düzenlenen ve iş süresinden sayılan hallerde geçen zamanlar,
 6. Hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri,

7. 3153 sayılı Yasaya göre çıkarılan Tüzük hükümlerine gereğince, röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,
8. Yasanın 2'nci ek maddesi uyarınca, işçilere evlenmeleri, eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün; en az % 70 oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan anne babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli olarak verilmesi gereken mazeret izin süreleri,
9. İşveren tarafında verilen diğer izinler ile İş Yasası'nın 65'inci maddesinde hükme bağlanan kısa çalışma süreleri (Kısa çalışmaya ait düzenlemeler yapılan değişiklikle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenmiştir.),
10. Verilen yıllık izin süresi
11. İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuat uyarınca kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

Çalışma Süresinin Kesilmesi ve Yıllık İzne Etkisi

İş Yasası'nın 54'üncü maddesine göre, bir yıllık süre içinde 55'inci maddede sayılan haller dışında işçinin devamının kesilmesi halinde, bu boşlukları tamamlayacak kadar sürenin bir yılın hesabında eklenmesi gerekmektedir.

Yıllık İznin Doğum Anı ve Kullanmaya Başlanabileceği Zaman Dilimi

Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli bir yıllık sürenin hesabında bir önceki iznin doğduğu gün esas alınır ve yıllık izin gelecek hizmet yılı içinde kullanılır.

İzin Sürelerinin Bölünmesi

Yasanın 56 ncı maddesinde ana ilke olarak yıllık izin süresinin işveren tarafından bölünmemesi ve bu sürelerin sürekli bir şekilde kullandırılması öngörülmüştür. Ancak, izin sürelerinin, tarafların anlaşması halinde bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilmesi olanaklıdır. Buna göre örneğin 14 günlük izin süresi 10 gün, 1 gün ve 3 gün veya 10 gün, 1 gün, 1 gün, 1 gün, 1 gün vb. şekilde kullanılabilir.

Yıllık İzin Süresinden Düşülemeyecek Süreler

Yine 56 ncı maddesi uyarınca İşveren tarafından yıl içinde verilmiş olan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez.

Yıllık İzin Süresine Denk Gelen Hafta Tatili ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinin Durumu

Yıllık izin sürelerine rastlayan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günleri izin süresinden sayılmaz. Bir başka deyişle örneğin yıllık izin süresi 14 gün olan bir işçinin yıllık iznini kullandığı tarihler arasında takvime göre, iki hafta sonu tatili ve yine örneğin 30 Ağustos Zafer Bayramı bulunuyorsa, izin süresinin fiilen 17 gün olması gerekmektedir.

Yol İzni Verilmesi

Anılan 56 ncı madde uyarınca izni işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara, talepte bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri şartıyla, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere, işveren toplam 4 güne kadar ücretsiz yol izni verilmesi zorunludur.

Yıllık İzin ve İhbar Öneli Süreleri ile İşe Arama İzninin İç İç Geçememesi

İş sözleşmesinin İş Yasası'nın 17'nci maddesi uyarınca işveren tarafından feshedilmesi halinde, bu maddeye göre verilen önel süreleri ile 27'nci maddeye göre verilmesi gereken iş arama izin süreleri, yıllık izin süresi ile iç içe geçemez. Buna göre, eğer işçinin var olan 14 günlük yıllık iznini kullanmadan hizmet akdi önel verilerek feshedilmiş ise, işçinin öncelikle 14 gün yıllık izinli sayılması ve sonrasında önel kullanması gerekmektedir. Bu durumda işçiye ödenecek kıdem tazminatı tutarının ihbar öneli ve yıllık izin süresi de eklenecek hesap edilmesi gerekecektir.

Yıllık İzin Belgelenmesi

İşveren tarafından, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutulmalıdır. Yönetmeliğin 20'nci maddesine göre bu izin belgesinin aynı esaslara göre düzenlenecek izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edilmesi mümkündür.

Ayırım Yasası

Yönetmeliğin 13'üncü maddesine göre kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda, bu şekilde çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında izin süreleri ve izin ücretleri hakkında ayırım yapılamaz. Bu şekilde çalışanlar da tam süreli çalışanlar gibi yıllık ücretli izin hakkından tam olarak yararlanırlar. Bu çalışanların hak ettikleri izin sürelerini, kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanmaları gerekmektedir. Buna göre, uygulamada sıkça görüldüğü üzere, örneğin, yarım gün çalışma esasına göre çalışan bir işçinin yıllık izne hak kazanması fiilen iki yılın sonunda değil, yine bir yılın sonunda gerçekleşecek; izin süresi kıdemine göre belirlenecek ve fiilen kullanılan izin, gün içinde, kısmi çalışılan saatler kadar olacaktır.

Geçici İş İlişkisi ve Yıllık İzin

Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında da, geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği sürece, Yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır (Yönetmelik mad. 14). Buna göre, aksi belirtilmemiş ise, işçi geçici iş ilişkisinde devralan işverenin işyerinde çalıştığı için, o işyerinin koşullarına göre belirlenecek zamanda yıllık iznini kullanacak, ücreti ise devreden işveren tarafından ödenecektir.

Yıllık İzinlerin Ne Zaman Kullanılacağına Belirlenmesi ve İlanı

Yönetmeliğin 5'inci maddesine göre, işveren veya vekili, izin kurulu veya yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli döneminde ve dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Tayin ettiği takdirde bu durumu işyerinde ilan etmesi gerekmektedir.

Yıllık izin kullanma prosedürüne göre;

- İşçinin, Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanacağını ve istiyorsa ücretsiz yol izin talebini içeren bir yazı ile işverene, izin kullanmak istediği tarihten en az bir ay önce bildirmesi gerekmektedir (Yönetmelik mad. 7).
- İşveren veya vekili de bu istekleri, izin kuruluna veya yerine geçenlere bildirecektir.
- İzin kurulu veya işveren işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanacaktır.
- Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki izin kullanıldığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenecektir.

- Yol izni alanların, bu süreyi kullanmadan işe gelmeleri durumunda, işveren bu sürenin bitiminden önce bu kişileri işe başlatmayabilir.

Toplu İzin

Bunların dışında Yönetmelikte düzenlediği şekilde toplu izin müessesesine de yer verilmiştir. Bu uygulamada aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir:

- Toplu izin dönemi yılın Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonuna denk getirilmelidir (Yönetmelik mad. 10).
- Toplu izne gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve izin süreleri ile yol izni taleplerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenlemeli ve ilan etmelidir (Yönetmelik mad. 10).
- Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık iznini hak etmemiş işçileri de kapsayacak şekilde organize edilebilir. Ancak bu durumda, ertesi yıl ya da yıllarda toplu izin uygulanmaz ise, gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih genel esaslara göre belirlenmelidir (Yönetmelik mad. 10).
- İşveren veya vekili, toplu izin uygulamasında, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donanım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu hizmetler için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir. Bu durumda olanları yıllık izinleri, toplu izin döneminden önce veya sonra kullandırılmalıdır (Yönetmelik mad. 11).

Yıllık İzin ve Alt İşveren (Taşeron)

İşçilerin yıllık izinlerini nasıl kullanacaklarını düzenleyen 4857 sayılı İş Yasası'nın 56'ncı maddesinin son fıkrası ile Yönetmeliğin 6'ncı maddesinin son fıkrası işyerinde bulunması halinde alt işveren işçilerinin yıllık izin kullanımı ile ilgilidir. Buna göre alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacaktır. Madde hükmü uyarınca asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise yıllık izin defteri gibi tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

Yıllık İzin Kurulu

Yıllık İzin Yönetmeliği'nin 15'inci maddesine göre işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde yıllık izin kurulunun oluşturulması gerekmektedir.

İzin kurulu; işveren veya vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki olmak üzere toplam üç üyeden müteşekkildir. İşçi temsilcilerini sendika temsilcilerinin seçmesi gerekmektedir. Ancak, sendika temsilcisi yoksa bu üyelerin, işyeri işçilerinin yarısından bir fazlasının hazır olduğu bir toplantıda açık oyla seçilmeleri gerekmektedir. Seçilen üye sayısı kadar yedek üye de belirlenecektir. Asillerin yokluğunda yedek üyelerden biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır. Seçimler iki yılda bir yenilenir. Yeni izin kurulu seçilinceye kadar eskileri görevlerine devam ederler. Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden sonra yeni açılacak işyerlerinde seçimin, işyerinin faaliyete geçtiği tarihi takip eden bir yıl içinde yapılması gerekmektedir. Seçilen bu asil ve yedek üyeler işveren tarafından işyerinde ilan edilmelidir. İzin kuruluna işveren temsilcisi başkanlık edecektir. İzin kurulunun görev ve yetkileri ise aşağıdaki gibidir:

- İletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak.

- İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak.
- Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak.
- İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikâyetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek.

İzin kurulunun kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek için yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiğinde başkanının isteği ile iş saatleri içinde toplanması esastır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler izin kurulu karar defterine yazılarak imzalanır (Yönetmelik mad. 17).

İşçi sayısının yüzden az olduğu işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilecektir (Yönetmelik mad. 18).

Yıllık İzin Ücreti

4857 sayılı İş Yasası'nın 57'nci maddesine göre, işverence yıllık izin süresine ait ücretin, işçiye izne çıkmadan önce peşin olarak ödenmesi veya avans olarak verilmesi zorunludur. Yine aynı hüküm uyarınca izin ücretinin hesabında bazı özelliklerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir:

- İş Yasası'nın 50 ve Yıllık İzin Yönetmeliğinin 21'inci maddelerine göre, yıllık izin ücretinin hesabında, çıplak ücret esas alınmalı, bunun yanında fazla çalışma ücretleri, işyerinin temelli işçisi olarak normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işleri için alınan ücretler, primler ve sosyal yardımlar dikkate alınmamalıdır.
- Belirli olmayan bir süre ve miktarın esas alındığı durumlarda (akort ücret, parça başına ücret, kara katılma, komisyon ücreti, vb.) izin ücreti, işçinin son bir yıl içinde elde ettiği ücretlerin yine bir yıl içinde fiilen çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapılmışsa, bu takdirde, işçinin izne çıktığı ayın başı ile ücretine zam yapıldığı tarih arasında alınan ücretin yine aynı sürede çalışılan sürelerle bölünmesi yolu ile ortalama ücret bulunacaktır.
- Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde ise yıllık izin ücretinin yüzdelerle toplanan para dışında işveren tarafından karşılanması gerekmektedir.
- Yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili ile Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretlerinin ayrıca ödenmesi gerekmektedir.
- İş Yasası'nın 'İzinde Çalışma Yasağı' başlıklı 58'inci maddesine göre, yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde başka bir işyerinde çalıştığı tespit edildiği takdirde, kendisine ödenmiş olan yıllık izin ücretinin işverence geri alınması mümkündür.
- İş Yasası'nın 61'inci maddesine göre, yıllık izin esnasında, iş kazaları ve meslek hastalıkları primi hariç olmak üzere, işçinin ücretinden diğer sigorta kollarına ait kesintilerin yapılmasına ve Kuruma ödenmesine devam edilecektir.

İş Sözleşmesinin Feshinde Yıllık İzin Ücreti

4857 sayılı İş Yasası'nın 59'uncu maddesi iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullanılmamış izin ücretinin ne olacağı konusunu düzenlemiştir. Buna göre, iş sözleşmesi herhangi bir nedenle (haklı veya haksız fesih, yaşlılık aylığı alma vb.) işçi veya işveren tarafından feshedilirse veya ikale sözleşmesi yoluyla sona erdirilirse, işçinin, sözleşmenin

sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden, kullanmamış olduğu yıllık izin ücreti (ücretleri) tutarının kendisine; iş sözleşmesi işçinin ölümü nedeniyle son bulmuşsa, kanuni mirasçılara ödenmesi gerekmektedir.

Aynı maddeye göre, iş sözleşmesinin 17'nci madde uyarınca feshi halinde, işçiye kullanılacak olan önel süresi ile yeni iş arama izin süreleri yıllık izin süresi ile iç içe olmamalıdır. Buna göre, işçi öncelikle yıllık iznini, sonra da öneli ve önel süresi içinde yeni iş arama iznini kullanmalıdır. Bu durumun pratikte görünümü, süreye bağlı bir takım hakların kazanılmasını garanti altına almaktır. Örneğin işyerindeki kıdemi 11 ay 16 günü aşan ancak 365 günü doldurmayan bir işçiye; 17'nci madde uyarınca, önel verilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi işlemi, önel süresi ile işçinin kıdemi 365 günü aştığından, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretinin de ödenmesi lazım gelecektir.

Bu hakka ilişkin zamanaşımı süresi 5 yıl olup, bu süre yıllık izin hakkı hangi yıla ait olursa olsun iş sözleşmesinin feshiyle başlayacaktır.

İşyerinin Devrinin Yıllık İzne Etkisi

İş Yasasının 6'ncı maddesinin genel hükmüne göre, işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmektedir.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin vb. haklarının karşılanmasında, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre, işlem yapmakla yükümlü kılınmıştır.

Bu şekilde devretme halinde, devir tarihinden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu olacaklar; ancak devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıla sınırlı olacaktır. Tüzel kişiliğin birleşmesi veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmayacaktır. Burada belirtilen "borç" kavramından genel işçilik hakları anlaşılmalıdır.

Bu açıdan konu ele alındığında; İş sözleşmesinin feshine bağlı kullanılmayan yıllık izinlere ait ücretlerin ödenmesi bakımından devreden işveren açısından bir sorumluluk bulunmamaktadır.

İş Sözleşmesinin Devrinin Yıllık İzne Etkisi

6098 sayılı Türk Borçlar Yasası'nın 429'uncu maddesi uyarınca hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilecektir.

Söz konusu devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı haline gelecektir. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından (ihbar ve kıdem tazminatları, işe iadede 6 aylık çalışma süresi, işe başlatmama tazminatı, yıllık izin hakkı vb.), devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.

Söz konusu düzenleme 4857 sayılı Yasada yer almadığından Borçlar Yasasının anılan hükmünün sadece Borçlar Yasası hükümlerine göre çalışan işçiler için değil 4857 sayılı İş Yasası hükümlerine göre çalışan işçiler hakkında da uygulanması gerekmektedir.

Yıllık İzin ve Borçlar Kanunu

Yıllık izin süresi Borçlar Kanunu 422'nci maddeye göre, en az bir yıl çalışmış olan işçiler için yılda en az iki hafta ve 18 yaşından küçük işçiler ile 50 yaşından büyük işçiler için ise en az üç hafta olacak ve ücretli olacaktır. Özellikle bu hükmün 18 yaşından küçükler ve 50 yaşından büyükler için öngörülen izin süresi İş Yasası ile çelişir gibi görünmektedir. Benzer düzenlemede (4857/53-5) anılan süreler 20 günden az olmayacak şekilde belirlenmiştir. Burada ise aynı

süreler 3 haftadan (fiilen 21 günden) az olamaz şeklinde kabul edilmiştir. Ancak 4857/56-5 hükmü uyarınca yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili (ve olabildiğinde Ulusal Bayram ve genel tatil günleri) günleri yıllık izin süresinden sayılmayacağından 20 günlük asgari süre fiilen 22 ve 23 olarak gerçekleşmektedir. Bu halde 4857 sayılı İş Yasası'na göre izin süresi her halde Borçlar Yasasına göre belirlenen izin süresinden fazla sürdüğünden ve bu haliyle işçiyi daha koruyucu bir düzenleme olduğundan Borçlar Yasasının anılan düzenlemesinin İş Yasası ve Basın İş Yasası üzerinde bir bağlayıcılığı da olmayacaktır. Fakat diğer taraftan 853 sayılı Deniz İş Yasası'nın 40 ncı maddesinde en 6 az çalışmış olan gemiadamına 15 gün süreyle yıllık izin verileceği öngörüldüğünden ve herhangi bir yaş sınırına yer verilmediğinden en az 6 çalışmış olan gemiadamı 18 yaşından küçük veya 50 yaşından büyük ise verilecek izin süresi işçi yarına yorum ilkesi ve genel yasa-özel yasa ilişkisi ve Borçlar Yasasının bu hükme gereği 20 günden az olamayacaktır.

Yasanın 423'üncü maddesiyle işverene genel itibariyle belli şartlar altında yıllık izin süresinden indirim yapabilme olanağı getirilmiştir. Buna göre işçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işverenin, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilme imkânı bulunmaktadır.

Fakat bunun yanında işçinin, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle iş görme edimini yerine getiremediği takdirde,

Yahut gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçi hakkında işverenin yıllık ücretli izin süresinden indirim hakkı bulunmamakta ve hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, bu maddede belirtilen indirim hakkına ilişkin düzenlemelere aykırı düzenleme de yapılamayacaktır.

Yasanın 424'üncü maddesine göre yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilecektir. Ancak tarafların anlaşmasıyla yıllık izin süresinin ikiye bölünerek de kullanılabilmesi olanaklıdır. Yine madde hükmüne göre işverenlerin, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirlemeleri gerekmektedir.

Yıllık iznin ücretine ilişkin esaslar ise Yasanın 425'inci maddesiyle düzenlenmiştir. Madde hükmü uyarınca işverenler, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Ayrıca işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemeyecek, hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir.

Yine bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihten işlemeye başlayacaktır.

Yıllık İzin ve Radyoloji Çalışanları

19.04.1937 tarih ve 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Yasa'nın 3'üncü maddesi ile Yasa kapsamına giren ve radyum ve radyoloji maddeleri ile araçları kullanılan müesseselerin tabi olacakları yükümlülükleri içeren bir nizamname (tüzük) çıkarılması öngörülmüş; anılan Tüzük Bakanlar Kurulunun 27.04.1939 tarih ve 2/10857 sayılı kararı ile kabul edilerek 06.05.1939 tarih ve 4201 sayılı Resmi Gazetede 'Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında

Nizamname' adı ile çıkarılarak yürürlüğe girmiştir. Günümüzde halen yürürlükte bulunan bu Tüzüğün bazı hükümleri, kullanılan radyoaktif maddelerin özellikleri nedeniyle, çalışanlar için bazı özel düzenlemeler içermektedir. Bu düzenlemelerden biri de yıllık izinle ilgili olanıdır.

Tüzüğün 24'üncü maddesi gereğince Tüzük kapsamına giren müesseselerde her röntgen uzmanının veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kimsenin senede dört hafta muntazam devamlı tatil yapması gerekmektedir. Dikkat edileceği üzere söz konusu izin yıllık izin olarak isimlendirilmemiştir. Dolayısıyla söz konusu iznin sağlık nedenleriyle verildiği anlaşılmaktadır. Öte taraftan yıllık iznin hak edilmesi için çalışılması gereken bir yılın hesabında dikkate alınacak süreleri belirleyen İş Yasasının 55'inci maddesinin (g) bendinde Tüzükte geçen yarım günlük izinler bu bir yılın hesabında çalışılmış gibi kabul edilmiş ancak bu dört haftalık süreye değinilmemiştir. Bu noktadan hareketle bu işleri yapanlara bir yıllık çalışmaları sonucunda öncelikle bu dört haftalık izinleri kullanılacak ve sonrasında İş Yasasına göre hak kazandığı yıllık izin kullanılacaktır. Dolayısıyla uygulamada bu işçiler İş Yasası anlamında yıllık izne bir yılın sonunda değil bir yıl dört haftanın sonunda hak kazanacaklardır. Yine madde hükmünde bu dört haftalık iznin ücretli olup olmayacağı hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle iznin ücretsiz izin olarak düşünülmesi mümkün ise de yine İş Yasasının 62'nci maddesi hükmüne göre ve işçi yararına yorum ilkesi gereğince bu iznin ücretli kullanılması uygun olacaktır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HUKUKU

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GENEL ESASLARI

- Toplu İş Sözleşmesi ve Diğer Kavramların Tanımı
- Toplu İş Sözleşmesi ve Çerçeve Sözleşmenin İçeriği
- Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi
- Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi
- Tarafların Durumundaki Değişikliklerin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi
- Toplu İş Sözleşmesi Hükümü
- Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanacaklar
- Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacaklar

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

- Yetki Şartları
- Yetki Tespiti İçin Başvuru, Başvurunun İncelenmesi, Yetkiye İtiraz ve Yetki Belgesi
- Yetki Belgesinin Bulunmamasının Sonuçları
- Toplu Görüşme (Çağrı, Başlaması ve Süresi)
- Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması, Tevdi Edilmesi ve İlanı

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

- Toplu Çıkar Uyuşmazlığı ve Toplu Hak Uyuşmazlığı Kavramları ile Öngörülen Çözüm Yolları
- Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Uyuşmazlığın Çözümü
- Toplu Çıkar Uyuşmazlıklarında Uyuşmazlığın Tespiti
- Arabuluculuk
- Hakeme Başvurma (Yüksek Hakem Kurulu ve Özel Hakem)
- Genel Olarak Grev ve Lokavt ile Kanuni ve Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Tanımı
- Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Sonuçları
- Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılması
- Kanuni Grev ve Lokavt Kararının Alınması, Uygulamaya Konulması ve Grev ve Lokavtın Güvencesi
- Grev Oylaması
- Grev ve Lokavt Yasakları ile İşçi Alma ve Başka İşe Girme Yasakları
- Grev ve Lokavtın Ertelenmesi
- Grev ve Lokavtın Uygulanması
- Kanuni Grev ve Lokavta Katılamayacak İşçiler
- Kanuni Grev ve Lokavtın İş Sözleşmelerine Etkisi
- Kanuni Grev ve Lokavtın Konut Haklarına Etkisi
- Grev ve Lokavt Gözcüleri
- Grev ve Lokavt Hâlinde Mülkî Amirin Yetkileri
- Grev ve Lokavtı Sona Erdirme Kararı

-Görevli ve Yetkili Mahkeme ile Diğer Kanunların Uygulanması ve Tebligatlar

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GENEL ESASLARI

Toplu İş Sözleşmesi ve Diğer Kavramların Tanımı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2 nci maddesinde toplu iş sözleşmesi (TİS) aynen “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme” olarak tanımlanmıştır.

Kanun maddesinde geçen ve konumuzla ilgili olan diğer tanımlar ise aşağıdaki gibidir. Buna göre:

- Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi,
- Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı,
- Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini,
- İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi,
- İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününe yönetenleri ifade etmektedir.

Ayrıca işveren vekillerinin bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacakları da aynı maddede hükme bağlanmıştır.

Yine Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları hakkında 4857 sayılı İş Kanunundaki tanımların esas alınacağı öngörülmüştür.

Toplu İş Sözleşmesi ve Çerçeve Sözleşmenin İçeriği

Kanunun 33 üncü maddesine göre tanımından da hareketle bir toplu iş sözleşmesinin genel olarak içeriği iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerden oluşmaktadır. Ayrıca bunun dışında TİS’in tarafların (işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren) karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilmesi olanaklıdır.

Çerçeve sözleşme ise

- Taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılacak
- Sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanacak ve
- Tarafların meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilecektir.

TİS ve çerçeve sözleşmeler Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içermeyeceklerdir.



Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi

Kanunun 34 üncü maddesi uyarınca bir TİS aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilecektir. Bu hükümden bir TİS'in genel olarak bir işkolundan başka işkolları için de uygulanmasının olanaklı olmadığı sonucu çıkmaktadır.

TİS aynı işkolunda kurulu ve aynı işveren ait birden fazla işyerini ilgilendiriyorsa bir başka deyişle 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 yapılabilecektir. Bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi ortaya çıkmaktadır.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlık ortaya çıktığında bu uyuşmazlık işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanacak, Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde ise bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde uyuşmaz hakkında kesin olarak karar verecektir.

Madde metninde TİS ve işletme toplu iş sözleşmesi dışında grup toplu iş sözleşmesinin de kapsamı ve düzeyi hakkında bir düzenlemeye gidilmiş ve grup toplu iş sözleşmesinin tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılabileceği hükme bağlanmıştır.

Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi

Kanunun 35 inci maddesi TİS'in şekli ve süresi ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Buna göre TİS'in yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Yazılı olması bir geçerlilik koşuludur. Buna göre yazılı yapılmayan TİS'ri geçerli olmayacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilmesi olanaklıdır. Ayrıca bu süre bir kere tespit edildikten sonra bir başka deyişle sözleşmenin imzalandıktan sonra taraflarca uzatılamayacak, kısaltılamayacak ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemeyecektir. Bunun yanında faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresinin bir yıldan az olması olanaklıdır. Böyle bir durumda işin bitmemesi durumunda bu sözleşmeler ancak bir yılın sonuna kadar uygulanabilecektir.

Bunların dışında;- Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilmesi mümkün olup, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

- Ayrıca Kanunun 37 nci maddesi uyarınca tarafların durumunda bir değişiklik olduğunda bu durum TİS'ni sona erdirmeyecektir. Tarafların durumunda ne gibi değişikliklerin olacağı da madde metninde 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 olarak sayılmıştır.

Tarafların Durumundaki Değişikliklerin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi

Tarafların durumundaki değişikliklerin TİS etkileyip etkilemeyeceği hususu Kanunun 37 nci maddesinde tarafların durumunda değişiklik ve 38 inci maddesinde işyerinin veya bir bölümünün devri açısından ele alınmıştır.

Kanunun 36 ncı maddesine göre tarafların durumunda bir değişiklik olduğunda bu durum TİS'ni sona erdirmeyecektir. Tarafların durumunda ne gibi değişikliklerin olacağı da madde metninde 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 olarak sayılmıştır.

Bunun dışında toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile yine sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren de sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalacaktır.

İşyerinin veya bir bölümünün devri hususu ise 38 inci madde konu edinmiştir. Yapılan düzenlemeye göre

- 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 bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar;

- Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir.

- Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda ise işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girecektir.

Toplu İş Sözleşmesinin Hükmü

Kanunun 36 ncı maddesi hükmü gereği TİS’de aksi belirtilmedikçe iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olması mümkün değildir. Madde hükmünden TİS’de bu hükme aykırı hükümlerin olabileceği anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle TİS hükmüyle iş sözleşmelerinin TİS hükümlerine aykırı olabileceği kararlaştırılabilecektir. Ancak bu tür hükümlere rastlamak pek olası değildir.

Bu hükümle bağlantılı olarak iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alacak ve ayrıca toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerli olacaktır. Bu durumda işçi yararına yorum ilkesinin işletildiği görülmektedir. Bir başka deyişle TİS hükmünün çoğu kez iş sözleşmesine göre işçiye daha fazla hak getirdiği kabul edilmiş ve düzenleme bu esas çerçevesinde ele alınmıştır. Bunun yanında az da olsa iş sözleşmesinin TİS hükmüne göre işçiye daha fazla haklar getirmesi durumu da dikkate alınarak böyle bir durumda işçi yararına olan hükmün geçerli olması sağlanmıştır.

Ayrıca maddede TİS ile getirilen hakların yeni TİS imzalanıncaya kadar geriye gitmemesini sağlamak amacıyla sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği hükme bağlanmıştır

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanacaklar

Kanunun 39 uncu maddesinde kimlerin toplu iş sözleşmesinden ne şekilde ve ne zamandan itibaren yararlanabilecekleri ve kimlerin genel hatları itibariyle kapsam dışı olabilecekleri düzenleme altına alınmıştır. Yine 40 ncı maddede düzenlenen teşmil hususunun da TİS’den yararlanma ilgili olduğu görülmektedir.

TİS’den yararlanma olgusu toplu iş sözleşmesi düzeninin işçi yararına bir kurum olduğundan hareketle iş sözleşmesi ile çalışanlar, işçi sendikasına üye olanlar ve olmayanlar ve teşmil de olduğu üzere TİS’in uygulama alanının genişletilmesine göre ele alınmıştır.

Kanunun 39 uncu maddesine göre toplu iş sözleşmesi süreci sendikal bir hareket ve bu harekete katılım gerektirdiğinden genel olarak TİS’den en başta taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanacaklardır.

Üyelik tarihleri her işçi için aynı olamayacağından getirilen hükümle toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanacakları ilkesi benimsenmiştir. Bu konu ile bağlantılı olarak toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyelerin iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar TİS’den yararlanacakları hükme bağlanmıştır.

Madde metni uyarınca TİS’den yararlanmanın bir diğer yolu dayanışma aidatı ödeme yoludur. Yapılan düzenleme uyarınca

- TİS'nin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanların
- Sonradan işyerine girip de üye olmayanların veya
- İmza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanların veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlı tutulmuştur.

Bunların dışında dayanışma aidatı ödemek yoluyla TİS'den yararlanma ve dayanışma aidatı ile ilgili olarak madde metninde aşağıdaki düzenlemelere yer verilmiştir:

- Dayanışma aidatı ödemek yoluyla TİS'den yararlanmak için işçi sendikasının onayı aranmayacaktır
- Bu yolla TİS'den yararlanma, talep tarihinden geçerli olacaktır.- İmza tarihinden önceki talepler sözleşmenin imzalandığı tarih itibarıyla hüküm doğuracaktır.
- Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenecektir.
- Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyecektir.

TİS'den yararlanmanın bir diğer yolu ise teşmildir. Teşmil Kanundaki ele alınmış biçimiyle genel hatlarıyla bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının idari bir kararla genişletilmesi anlamına gelmektedir.

Bu husus Kanununun 40 ncı maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü (ki Kurul bu görüşünü on beş işgünü içinde bildirecektir.) aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilecektir.

Teşmil hakkında ve ilanı halinde 40 ncı maddenin aşağıdaki düzenlemeleri de uygulama alanı bulacaktır. Bu durumda öncelikle hangi düzenlemelerin teşmile konu olamayacağı, hangi işyerlerinin teşmile dâhil edilebileceği ve teşmil kararının ne şekilde ilan edileceği önem taşıyacaktır. Buna göre:

- TİS'in iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemeyecek ve
- Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanmaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınmayacaktır.
- Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanmalı ve yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete'de yayımlanmalıdır. Ancak yürürlük tarihinin Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenmesi olanaklı değildir.

Yine teşmilin ne zaman ve ne şekilde sona ereceği de düzenleme altına alınmıştır. Yapılan düzenleme uyarınca

- Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ayrıca bir işlemi gerektirmeksizin ortadan kalkacaktır.
- Bunun dışında Bakanlar Kurulu teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırmaya yetkilidir.
- Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabileceği olanaklı kılındığından bu işyerinde yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması da kendiliğinden sona erecektir.

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacaklar

Toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olanlar genel olarak Kanunun 39 uncu maddesinde;

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında işveren vekilleri

- Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar,- Eğer bir grev söz konusu olmuşsa grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye (kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler) göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar olarak sıralanmıştır.

İlk iki sırada bulunanların toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları Kanun hükmüdür. Ancak son halde konulacak bir hükümlerle bu kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri sağlanabilecektir.

Bunların dışında toplu iş sözleşmesinin taraflara hüküm koyma hakkı tanınmasından dolayı toplu iş sözleşmesiyle kapsam dışı kalacakları belirlenmiştir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

Yetki Şartları

Değindiği üzere toplu iş sözleşmesi her şeyden önce bir sözleşmedir. Tarafları işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Bu durumda öncelikle işçi sendikasının ve işveren sendikasının yahut sendika üyesi olmayan işverenin TİS imzalamaya nasıl yetkili olabilecekleri hususunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Bu husus Kanunun 41 inci maddesinde ve bu konuyu da düzenlemek üzere çıkarılan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik hükümlerinde taraflar ve toplu iş sözleşmesinin düzeyi açısından ele alınmış ve öncelikle işçi tarafının hangi şartları sağlamakla TİS tarafı olabileceği imzalanacak toplu sözleşme düzeyine göre belirlenmiştir.

Buna göre birinci planda işçi sendikasının kurulu olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye yapmış olması gerekmektedir. Bu şart gerçekleşmeden sendikanın işyerinde ne kadar üyesi olduğuna bakılmayacaktır. Bu durumda örneğin sendika o işyerinde çalışan işçilerin tamamını üye kaydetmiş olsa bile kurulu olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydedememiş ise toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmayacaktır.

Söz konusu yüzde bir çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığı noktasında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı devreye girmektedir. Yapılan düzenleme uyarınca bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınacaktır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alacaktır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerli olacaktır. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini ise daha sonra yayımlanacak olan istatistikler etkilemeyecektir. Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alacaktır.

Yayımdan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşmektedir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilen olanaklıdır. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırarak; mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verecek; bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde ise Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlayacaktır.

Bu şart sağlandıktan sonra işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin konu olacağı işyeri yahut işyerlerindeki üye durumunun değerlendirilmesi gerekmektedir. Buna göre işçi sendikasının; - Eğer bir işyerini ilgilendiren toplu iş sözleşmesi yapılacak ise toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının,

- İşletme toplu iş sözleşmesi söz konusu ise işletmede çalışan işçilerin en az yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili



olacağı kabul edilmiştir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınacak ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanacaktır.

- Yine işletme toplu iş sözleşmesinin söz konusu olması ve işletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacağı hükme bağlanmıştır.

İşveren sendikaları açısından ise üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerlerinde, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili oldukları kabul edilmiştir.

Yetki Tespiti İçin Başvuru, Başvurunun İncelenmesi, Yetkiye İtiraz ve Yetki Belgesi

Yetkinin yahut kimin yetkili olduğunun belirlenmesi için ise yetki başvurusunun yapılması ve bunun değerlendirilerek ilgililere bildirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla kendiliğinden işleyen bir düzen söz konusu değildir.

Kanununun 42, 43 ve 44 üncü maddeleri ile bu konuda çıkarılan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre öncelikle toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının Bakanlığa yazılı bir şekilde başvurarak yetkili olduğunun tespitini istemesi gerekmektedir. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren ise Bakanlığa yazılı başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilecektir. Başvuruda ilgilinin yazı tarihi değil başvurunun Bakanlık evrak kayıtlarına alındığı tarih başvuru tarihi olarak kabul edilecektir.

Başvuru yapıldığı tarihte yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi varsa, taraflar bu sözleşmenin sona ermesinden önceki yüz yirmi gün içerisinde yetki tespit başvurusunda bulunabileceklerdir.

Başvuruya takiben başvuru konusu Bakanlık kayıtlarına göre incelenip sonuçlandırılacaktır. Bu işlemler yapılırken Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında Resmî Gazete’de yayımlanan işkolu istatistikleri esas alınacaktır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alacak ve Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alacaktır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerli kabul edilmiştir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini, daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemeyecektir.

Söz konusu istatistiklere yayımlandığı tarihten itibaren on beş gün içinde itiraz edilmez ise yayımlanan istatistik kesinleşmektedir. Ters durumda istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle on beş gün içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulması olanaklıdır. Mahkeme itirazı on beş gün içinde sonuçlandıracaktır. Mahkemece verilen karar hakkında ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması durumunda bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verecektir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde ise Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlayacaktır. Yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimler dikkate alınmayacaktır.

Aynı işkolunda kurulu işçi sendikalarının aynı işyeri veya işletme için farklı tarihlerde yetki tespit başvurusunda bulunması halinde Bakanlık ilk başvuruyu öncelikle sonuçlandırır.

Yapılacak inceleme sonucunda işçi veya işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren tarafından yetki tespit başvurusunda bulunulması halinde Bakanlık, başvuru tarihi itibarıyla yetki şartlarına sahip işçi sendikasına olumlu yetki tespiti verecektir.

Yetki tespit yazısında; yetki şartlarını taşıyan sendikanın adı, yetki kapsamına giren işyeri veya işyerleri ile işçi ve üye sayıları, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve görevli makamın neresi olduğu hususları yer alacaktır.

Olumlu yetki tespit yazısı, yetki şartlarını taşıyan sendikaya, o işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına, taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ve ilgili

çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine, başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içinde bildirilecektir. Ancak kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan sendikalara bildirim yapılmayacaktır.

Bakanlık, yetki tespit başvurusunda bulunan işçi sendikasının başvuru tarihinde yetki şartlarına sahip olmadığını tespit ettiğinde, olumsuz yetki tespitini sadece başvuruyu yapan sendikaya bildirecektir. Olumsuz yetki tespit yazısında, işyeri ya da işletmenin unvan ve adresi ile çalışan işçi sayısı ve kendi üye sayısı yer alacaktır.

Bakanlık, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin yetki tespit başvurusu halinde, başvuru tarihinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığını tespit ettiğinde, durumu sadece işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirecektir.

İşletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olduğunda Bakanlıkça, aynı tarihli başvurularda işletmedeki üye sayılarının eşit olması halinde olumsuz yetki tespiti verilecektir.

Bakanlıkça yapılan yetki tespitine itiraz etmek olanaklıdır. Buna göre 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 tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir. Fakat öncelikle itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesi gerekmektedir.

Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamayacaktır.

İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilecektir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlayacaktır. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verecek ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde; bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde ise Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verecektir.

Bunun dışında kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikasının da altı iş günü içinde yetkili olup olmadığını tespiti için dava açması mümkündür. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirmesi gerekmektedir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandıracaktır.

İtiraz yapılması halinde karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin durdurulması gerekmektedir.

Yetki belgesinin verilmesi ise Kanunun 44 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Madde metni uyarınca 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 verilecektir.

Yetki Belgesinin Bulunmamasının Sonuçları

Kanun yetki belgesinin bulunmaması halinde toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olacağını kabul etmiştir.

Kanunun 45 inci maddesine göre 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 sürülebilecektir. Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilecektir.



Toplu Görüşme (Çağrı, Başlaması ve Süresi)

Bir TİS'in yapılması sürecinin ikinci aşamasını toplu görüşme aşaması oluşturmaktadır. Yukarıdaki açıklamalar ışığında yetki sorununun halledilmesinden sonra sıra toplu görüşme aşamasına gelmektedir. Toplu görüşme toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına giden süreçte tarafların maddeler hakkında pazarlık yaptıkları bir süreç olarak kabul edilebilir. Toplu görüşme hususu Kanunda toplu görüşmeye çağrı ile başlaması ve süresi açısından 46 ve 47 nci maddelerde ele alınmıştır.

Kanunun 46 ncı maddesine göre taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırarak zorundadır. Aksi halde yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır. Yine çağrı tarihinin çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama da bildirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, toplu görüşmenin ve pazarlığın bir gereği olarak tarafların ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklı tutulmuştur.

Toplu görüşmenin başlaması ve süresi ise Kanunun 47 nci maddesinde açıklığa kavuşturulmuştur. Yapılan düzenleme uyarınca çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirirler. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir.

İşçi sendikasının çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmemesi veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamaması halinde yetkisi düşecektir. Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gün olarak tespit edilmiştir. Bu süre sonunda anlaşma sağlanırsa toplu iş sözleşmesinin imza safhasına geçilecektir. Anlaşma sağlanamaması halinde toplu iş uyuşmazlığı baş gösterecek ve Kanunun buna ilişkin hükümleri devreye girecektir.

Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması, Tevdi Edilmesi ve İlanı

Kanunun 48 nci maddesi toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılması halinde yapılacak iş ve işlemlerle ilgilidir. Yapılan düzenleme uyarınca toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa toplu iş sözleşmesinin dört nüsha olarak düzenlenmesi ve taraf temsilcilerince imzalanması gerekmektedir. Hazırlanan nüshalardan iki tanesinin altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilmesi gerekmektedir. Görevli makam da sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderecektir.

Aynı madde hükmü gereği işverenin 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 asma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Ayrıca Kanunun 77 nci maddesi uyarınca Bakanlık, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutacaktır. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, Bakanlıkça sicile kaydedilmiş metin esas alınacaktır.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

Toplu Çıkar Uyuşmazlığı ve Toplu Hak Uyuşmazlığı Kavramları ile Öngörülen Çözüm Yolları

5356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sistematüğinde toplu çıkar uyuşmazlığı ve toplu hak uyuşmazlığı kavramları mevcuttur. Kanun yerine göre ayrı ayrı ve aynı madde içinde her ikisinin de özelliklerine değinmiş ve bu hallerde uyuşmazlığın nasıl ve hangi yollardan çözümlenebileceği hakkında düzenlemelere gitmiştir.

Ayrıca öngörülen çözüm yollarının da barışçıl çözüm yolları ve mücadeleye dayanan çözüm yolları olarak ikiye ayrılması mümkündür.

Yapılan düzenlemelerden hareketle toplu çıkar uyuşmazlığı tarafların toplu iş sözleşmesinin düzenlenmesi aşamasında çıkan uyuşmazlıkları ifade etmektedir. Bir başka deyişle taraf çıkarları birbiri ile uyuşmadığından herhangi bir hakkın belirlenmesi aşamasında çıkan uyuşmazlıklara toplu çıkar uyuşmazlıkları denilmektedir.

Kanun toplu çıkar uyuşmazlıkları için bir takım çözüm yolları benimsemiştir. Bunlar sırası geldiğinde seçimlik değil zorunlu yollardır. Bir başka deyişle belli bir izleme tabidirler. Zorunlu olmaları başvurumama halinin işçi sendikasının yetkisinin düşmesi sonucuna bağlanmış olmasından anlaşılmaktadır. Bu yollar Kanunda:

- Arbuluculuk ve
- Hakem (Yüksek Hakem Kurulu ve/veya özel hakem)
- Grev ve lokavt olarak yer almaktadır.

Toplu hak uyuşmazlığı ise toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Bu durumda bir TİS hükmünün taraflar tarafından farklı yorumlanması veya bir tarafın bir hükmü uygulamaması söz konusudur. Bu durumda ortaya çıkan uyuşmazlığın çözümü için de Kanun bir takım yollar benimsemiştir. Bu yollar;

- Eda ve yorum davası ile
- Hakeme (Yüksek Hakem Kurulu veya özel hakem) başvurmadır.

Barişçıl yollar ise arbuluculuk, hakemlik ve dava açmaktan ibarettir. Mücadeleye dayanan çözüm yolları ise grev ve lokavt olarak kabul edilmektedir.

Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Uyuşmazlığın Çözümü

Toplu hak uyuşmazlıkları yukarıda da değinildiği üzere toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra bir hükmün farklı yorumlanması ve uygulanması yahut eksik uygulanması yahut hiç uygulanmaması noktasında ortaya çıkan uyuşmazlıklardır.

Kanun bu uyuşmazlığın çözümü için iki yol benimsemiştir. Bunlar hakeme başvurma veya dava açma yollarıdır. Bu düzenlemelerden hareketle toplu hak uyuşmazlığının söz konusu olduğu bir uyuşmazlıkta arbuluculuk ile grev ve lokavt yollarının kullanılması olanaklı değildir.

Toplu hak uyuşmazlıklarının hakem eliyle çözümü konusunda Kanunun 52 nci maddesinin dikkate alınması gerekmektedir. Bu durumda toplu hak uyuşmazlığının çözümünde özel hakem veya özel hakem olarak işlev gören Yüksek Hakem Kurulu kararları etkin olacaktır.

Yapılan düzenleme uyarınca ve genel olarak tarafların anlaşarak toplu hak (veya çıkar) uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilmeleri ve ayrıca toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümlerin konulabilmesi olanaklıdır.

Bu durumda toplu iş sözleşmesinde de aksine hüküm yoksa 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Diğer hal ise YHK'nun özel hakem olarak işlev görmesidir. Kanunun 52 nci maddesine göre uyuşmazlığın her safhasında tarafların anlaşarak özel hakem olarak YHK'nu seçebilmeleri olanaklıdır. Böyle bir durumda ve toplu hak uyuşmazlığı söz konusu ise özel hakem olarak işlev gören YHK kararları genel hükümlere tabi olacaktır.

Hakeme başvurmanın dışında Kanunun toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü için öngördüğü diğer bir hal dava açmaktır. Kanunun 53 üncü maddesine göre dava yorum veya eda davası şeklinde olacaktır. Yorum davası sözleşme hükmünün yanlış yorumlandığı hakkında açılan davadır. Eda davası ise hükmün gereğinin eksik yerine getirildiği yahut hiç getirilmediğini konu almaktadır.

Yorum davası uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde



sonuçlandırılacaktır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde ise bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlayacaktır.

Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır.

Toplu Çıkar Uyuşmazlıklarında Uyuşmazlığın Tespiti

Toplu iş uyuşmazlığının çözümü için öncelikle uyuşmazlığın tespit edilmesi gerekmektedir. Kanun bu hususu özel bir izleme bağlamış ve 49 uncu maddesi hükmüyle toplu görüşme süreci ile ilişkilendirilmiştir. Buna göre;

- Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa,
- Toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse,
- Taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse,
- Toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse,

Taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirmesi gerekmektedir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşecektir. Söz konusu belgeye 50 inci madde hükmünden hareketle uyuşmazlık yazısı denilmektedir.

Arabuluculuk

Kanunun toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda belirlediği ilk yol arabuluculuktur.

Konuyla ilgili 50 inci madde hükmüne göre uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listeden bir arabulucuyu uyuşmazlığın çözümü için görevlendirecektir.

Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları durumunda ise belirlenen kişiye görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu görevi verilecektir.

Arabulucunun tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcaması ve ilgililere önerilerde bulunması beklenmektedir. Ayrıca taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlü kılınmışlardır.

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürmektedir. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşma sağlanması halinde 48 inci madde hükümleri (toplu iş sözleşmesinin imzalanması, tevdi edilmesi ve ilanı) devreye girecektir.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması durumunda arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenleyecek ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi edecektir. Görevli makam da söz konusu tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ edecektir.

Hakeme Başvurma (Yüksek Hakem Kurulu ve Özel Hakem)

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollardan çözümü için benimsenen bir diğer yol hakeme başvurma olarak belirlenmiştir. Hakeme başvurma Kanunda Yüksek Hakem Kurulu ve özel hakem olarak iki halde düzenlenmiştir.

Yüksek Hakem Kuruluna (YHK) başvurma hususu Kanunun 51 inci maddesinde yer almaktadır. YHK başvurma zorunlu ve isteğe bağlı iki yolu bulunmaktadır. YHK başvurma zorunlu olması hususu, başvurmanın halinin işçi sendikasının yetkisinin düşmesi sonucunu yaratacağına bağlanmış olmasından kaynaklanmaktadır. Buna göre;

- Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikasının

- Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın (tarafların anlaşamadığının belirtildiği arabulucu tutanağı) tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan birinin altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurması gerekmektedir.

Böyle bir durumda YHK kararları kesin ve TİS hükmünde olacaktır.

Diğer hal ise YHK özel hakem olarak işlev görmesidir. Kanunun 52 nci maddesine göre uyuşmazlığın her safhasında tarafların anlaşarak özel hakem olarak YHK da seçebilmeleri olanaklıdır. Böyle bir durumda ve toplu çıkar uyuşmazlığı söz konusu ise YHK'na özel hakem olarak başvurma ile birlikte arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmayacaktır. Yine bunun doğal bir sonucu olarak toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem olarak işlev görecek olan YHK kararları TİS hükmünde olacaktır.

Özel hakeme başvurma hususu ise Kanunun 52 nci maddesinde ele alınmıştır. Buna göre ve genel olarak tarafların anlaşarak toplu (hak veya) çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilmeleri olanaklıdır.

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında tarafların özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yapmaları durumunda arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Yine toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararlarının TİS hükmünde olduğu öngörülmüştür.

Genel Olarak Grev ve Lokavt ile Kanuni ve Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Tanımı

Yukarıda da sözü geçtiği üzere Kanunun toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümü için taraflara tanıdığı ve mücadeleye dayanan çözüm yolunu grev ve lokavt teşkil etmektedir.

Kanunun 58-75 inci maddeleri grev ve lokavt hususunu düzenlemektedir. Kanun öncelikle grev ve lokavt ile kanuni ve kanun dışı grev ve lokavtın tanımını yapmıştır.

Kanunun 58 inci maddesinde grev işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına denilmektedir.

Kanuni grev ise toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grevdir. Kanun dışı grev ise kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev anlamına gelmektedir.

Lokavt ile tanımlar ise Kanunun 59 uncu maddesinde yer almıştır. Buna göre genel olarak lokavt işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasını ifade etmektedir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt ise kanuni lokavt anlamına gelmektedir. Kanun dışı lokavt ise kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavttır.

Dikkat edilirse Kanun hükmündeki tanımlardan hareketle lokavt kararının tek başına alınmadığı ancak bir grev kararı varsa lokavtın ilan edilebileceği ortaya çıkmaktadır.

Kanun dışı bir grev veya lokavt söz konusu ise bu hususun Kanunun 70 nci maddesi uyarınca mahkeme kararı ile tespit edilebilmesi mümkündür. Buna göre taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde; karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde ise bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder. Ayrıca hâkimin tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar vermesi olanaklıdır.



Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Sonuçları

Kanun dışı grev ve lokavtın yapılmasını engelleyebilmek için Kanunun kanun dışı grev ve lokavta dair olmak üzere hukuki yaptırımlar getirdiği görülmektedir. Kanunun 70 nci maddesi uyarınca,

- Kanun dışı grev yapılması hâlinde işverenin grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamı teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmaktadır. Ayrıca kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararların greve karar veren işçi kuruluştur veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanması gerekmektedir.

- Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde ise bu kez işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilmeleri mümkündür. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlü kılınmıştır.

Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılması

Kanun dışı olmasa da bir grev ve lokavtın kanunların koruduğu şekle ve içeriğe aykırı olarak kötüye kullanılması olasıdır. Kanun bunun önünü kesmek amacıyla 72 nci maddesiyle bir takım düzenlemelere gitmiştir.

Anılan düzenlemeye göre taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığı tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilecektir.

Diğer bir halde 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 durdurulacaktır. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi halinde işçilerin 70 inci madde hükümlerinden yararlanma (haklı nedenle fesih veya lokavt süresince çalışmaksızın hakların talep edilebilmesi ve zararların tazmin edilmesini isteme) hakkı doğacaktır.

Kanuni Grev ve Lokavt Kararının Alınması, Uygulamaya Konulması ve Grev ve Lokavtın Güvencesi

Kanunun 60 nci maddesine göre grev kararı ancak toplu görüşmenin uyuşmazlıkla sonuçlandığı belirten arabuluculuk tutanağının tebliği tarihinden itibaren 60 gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşecektir.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin de, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilmesi olanaklıdır ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

Görüldüğü üzere;

- Grev kararı ancak uyuşmazlığın tarafı olan yetkili işçi sendikası tarafından alınabilmektedir.

- Lokavt kararı ise uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından alınabilmektedir.

- Yetkinin düşmesi şeklinde bir hukuki yaptırma bağlandığından grev kararını almak zorunludur.

- Ancak işverenin veya sendikasının lokavt kararı alması seçimlik bir haktır. Dolayısıyla işverenin grev kararına karşı lokavt ilan etmesi zorunlu değildir.

Grev ve lokavt kararları alındıktan sonra kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilmelidir.

Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşecektir. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır.

Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilmelidir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilecektir.

Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilmesi mümkündür.

Bu hakkın tanımlanması ve uygulamaya konulmasından başka grev hakkı ve lokavtın Kanunun 66 ncı maddesiyle bir takım güvenceler altına alındığı görülmektedir. Buna göre;

- Öncelikle toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersiz kabul edilmiştir.

- Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemeyecektir.

- Yine grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanmaya devam edeceklerdir.

Grev Oylaması

Değinildiği üzere grev izlek gereği alınması gereken zorunlu bir karar olduğundan ve bu kararın yetkili sendika tarafından alınmasından dolayı bu karara işçilerin ve sendika üyelerinin katılıp katılmamaları söz konusu olabilir. Ayrıca grev yapacak olan sendikanın maddi gücü de bu grevi yürütmeye engel teşkil edebilir. Bu olumsuzlukların giderilmesi maksadıyla Kanun, 61 inci maddesiyle grev oylaması kurumunu getirmiştir. Ayrıca bu konuda Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ve Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik hükümlerinin de dikkate alınması gerekmektedir.

Anılan Kanun hükmü ve Yönetmelik hükümleri uyarınca genel olarak grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde (veya işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu ise o işletmede) çalışan işçilerin 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 yapılacaktır. Dörtte bir oranının gerçekleşip gerçekleşmediği görevli makamca belirlenmektedir.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda talebin işletmenin her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılması gerekmektedir. Bu durumda grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

Grup toplu iş sözleşmesi söz konusu ise grubun her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü talebi almada yetkilidir. Grup toplu iş sözleşmeleri için grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçlarının her işyeri için ayrıca belirlenmesi gerekmektedir.

Grev oylaması talebinin işyerinde çalışan her bir işçi tarafından ayrı ayrı yapılabilmesi veya tek bir dilekçenin işçiler tarafından topluca imzalanması şeklinde yapılabilmesi olanaklıdır

Talebi takiben görevli makam tarafından talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde görevlendireceği memurların gözetimi altında ve işyerinde grev oylamasını gerçekleştirecektir. Görevli makamın grev oylamasının gün ve saatini, iş saatleri dışında veya iş



akışımı kesintiye uğratmayacak şekilde belirlemesi ve oy verme gün ve saatinin en az bir iş günü önceden işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yerde ilan edilmesi gerekmektedir.

Grev oylamasına grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde veya işletmede çalışan işçiler katılabilecektir. İşveren veya işveren adına işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri ise grev oylamasına katılamayacaktır.

Grev oylamasının serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esasına göre yapılması gerekmektedir. Oy sayımı sırasında işçi ve işveren sendikası temsilcisinin veya işveren temsilcisinin gözlemci olarak bulunabilmesi mümkündür.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce aynı tarihte yapılmalıdır. Bu durumda grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanacak ve belirlenecektir. Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta ise grev oylaması, grubun her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce yapılacaktır. Grev oylamasının sonuçları her bir işyeri veya işletme için ayrı ayrı belirlenecektir.

Grev oylaması sonucunda oylamaya katılanların salt çoğunluğu, grevin yapılmaması yönünde karar verirse, grev kararı uygulanamayacaktır.

Grev oylamasının sonucu üç nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Tutanağın bir nüshası görevli makamda saklanır. Diğer nüshalar ise, işveren veya işveren sendikasına ve grev kararı veren işçi sendikasına gönderilir.

Grev oylaması sonucuna itiraz etmek mümkündür. Oylamaya ilişkin taraf işçi sendikası veya işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverenden gelecek itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılacaktır. İtiraz halinde mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karar verilecektir.

İtiraz sonucunda grev oylamasının, oylamanın tekrarlanmasını gerektiren bir sebeple mahkemece iptali halinde, kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama tebliğinden itibaren altı iş günü içerisinde aynı esaslara göre tekrarlanması gerekmektedir.

Grev oylaması sonucunun kesinleşmesi için sonuca itiraz edilmemiş olması veya itiraz edilmekle itirazın mahkemece kesin olarak sonuca bağlanması gerekmektedir.

Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren, altı iş günü içerisinde anlaşma sağlanamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmamişsa işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

Grev ve Lokavt Yasakları ile İşçi Alma ve Başka İşe Girme Yasakları

Grev ve olası lokavt toplum huzurunu ve hayatını ilgilendiren konular olduğundan hareketle toplum huzuru ve refahını bozmayacak şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Bu amaçla Kanun bir takım yasaklar getirmiştir.

Kanunun 62 nci maddesinde grev ve lokavt yasakları öncelikle grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve işyerleri açısından ele alınmıştır. Buna göre;

- Can ve mal kurtarma işlerinde,
- Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda,
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde,
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde,
- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye işlerinde
- Hastanelerde ve

- Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamayacaktır.

Ayrıca Bakanlar Kurulunun genel hayati önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli görüldüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklama yetkisi bulunmaktadır. Böyle bir durumda yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilecektir. Grev ve lokavt yasakları konu edildiğinde Kanununun 68 inci maddesinde düzenlenen işçi alma ve başka işe girme yasaklarına da değinmek gerekmektedir. Buna göre;

- İşverenlerin kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi almaları veya başkalarını bu işlerde çalıştırmaları mümkün değildir. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

- Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilecek; bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmayacaktır.

- Bu hükme koşut olarak kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamayacaklardır. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilmelerine olanak tanınmıştır.

Grev ve Lokavtın Erteleenmesi

Kanununun 63 üncü maddesi uyarınca hakkında karar verilmiş veya uygulanmaya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilecektir ve erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlayacaktır.

Erteleme kararının yürürlüğe girmesiyle, 60 nci maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya görevlendireceği arabulucu) uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterecektir. Yine erteleme süresi içerisinde tarafların aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme götürebilmeleri de olanaklıdır.

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülecektir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

Grev ve Lokavtın Uygulanması

Grev ve lokavtın uygulanmaya başlamasıyla birlikte Kanunun bir takım uygulama ilkeleri getirmiştir. Kanununun 64 üncü maddesi uyarınca

- İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir.
- Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır.
- Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.
- Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır.
- Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.



- Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Aksi takdirde buna göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri (işçi alma ve başka işe girme yasağı) devreye girecektir.

- Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika; yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumlu tutulmuştur.

Kanuni Grev ve Lokavta Katılmayacak İşçiler

Grev ve lokavtın mücadeleye dayanan yollar olması sebebiyle işçilerin çalışmaması yahut çalıştırılmaması sonucu ortaya çıkabilecek yıkıcı etkilerden kaçınabilmek amacıyla kanuni grev ve lokavt halinde bir kısım işçinin işyerinde çalışmasına devam etmesi ilkesi benimsenmiştir. Bu husus Kanununun 65 inci maddesiyle düzenlenmiştir.

Buna göre genel olarak hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.

Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan edilmeli ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilmelidir. Bu tebliğden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşecektir. İtiraz hâlinde mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verecektir.

Grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikasının çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilmesi olanaklıdır. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ edecektir. Gerekli hâllerde görevli makam resen tespitte bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı, taraflardan her biri mahkemeye altı iş günü içinde itiraz edebilir. Mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir.

Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç iş günü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tabi tutulamaz.

İşverenin grev ve lokavta katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilmesi mümkündür.

Kanuni Grev ve Lokavtın İş Sözleşmelerine Etkisi

Kanuni bir grev ve lokavt söz konusu olduğunda grev ve lokavt süresince iş sözleşmelerinin bu durumdan nasıl etkileneceği Kanununun 67 nci maddesi ile düzenlenmiştir. Buna göre genel olarak kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalacaktır. İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65 inci maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır. Bir başka deyişle işverenin bu işleri gördürmek üzere görevli makamın izni ile yeni işçi alması söz konusu edilebilecektir.

Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenmeyecek; bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacak ve toplu iş sözleşmeleri ile iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamayacaktır.

Kanuni Grev ve Lokavtın Konut Haklarına Etkisi

Kanuni bir grev veya lokavtın iş sözleşmeleri dışında konut haklarına olabilecek etkileri de Kanunun 69 uncu maddesiyle ele alınmıştır. Yapılan düzenleme uyarınca işveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemeyecektir. Ancak işverenin bu konutlarda oturan işçilerden, grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep etmesi olanaklıdır.

Ayrıca işverenin konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratması yasaklanmıştır. Ancak bu hizmetlerin kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı da işçilerin istemesi olanaklı değildir.

Grev ve Lokavt Gözcüleri

Grev ve lokavt kararlarının uygulamaya konulması ile birlikte uygulamada sıkça sorun çıkaran bir diğer husus grev ve lokavt gözcülüğüdür. Sorun çıkması nedeniyle Kanun bu konuda özel düzenlemelere gitme gereği duymuştur.

Kanunun 73 üncü maddesine göre işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikasının kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyma hakkı bulunmaktadır. Grev gözcülerinin işyerine giriş ve çıkışlara engel olmaları, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durdurmaları yasaktır.

İşyerinde lokavt ilan etmiş olan işveren sendikası da kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler gönderebilir.

Grev ve Lokavt Hâlinde Mülkî Amirin Yetkileri

Kanunun 74 üncü maddesi uyarınca grev ve lokavtın uygulandığı yerin mahallin en büyük mülkî amirleri tarafından halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirler alınacaktır. Ancak grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülkî amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirlerin kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıması gerekmektedir.

Grev ve Lokavtı Sona Erdirme Kararı

Herhangi bir nedenle grev ve lokavtın sona ermesi halinde bu kararın alınmasına ve uygulanmasına dair bir takım düzenlemeler getirilmiştir.

Kanunun 75 inci maddesinde yer alan bu düzenlemelere göre:

- Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesı iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilmelidir.

- Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilmelidir. Kanuni grev ve lokavt, bu ilanın yapılması ile sona erecektir.

- Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmemektedir.

- Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erecektir. Böyle bir durumda ayrıca sendikanın yetki belgesi de hükümsüz hale gelecektir.

- Buna koşut olarak lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde ise lokavt kendiliğinden sona erecektir.

- Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği yukarıda belirtilen usule göre ilan edilir.

Görevli ve Yetkili Mahkeme ile Diğer Kanunların Uygulanması ve Tebligatlar

Kanunun 79 uncu maddesi uyarınca genel olarak Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş davaların bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülmesi gerekmektedir. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar (toplu iş sözleşmesi) için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkili kabul edilmiştir.

Diğer kanunların uygulanması hususu ise 80 inci madde hükmüyle düzenlenmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmeleri hakkında, Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır.

Yine 80 inci madde hükmü uyarınca Kanunda aksi öngörülmedikçe, Kanunun uygulanmasına ilişkin tebligatların 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılması gerekmektedir.



SENDİKALAR HUKUKU

- Sendikanın ve İlgili Diğer Kavramların Tanımı
- Kuruluş ile Kuruluş Usul ve Esasları
- İşkolu Kavramı ve Belirlenmesi
- Kuruluş (Sendika ve Konfederasyon) Organlarına Dair Ortak Hükümler
- Genel Kurulun Oluşumu ile Görev ve Yetkileri
- Genel Kurulun Toplantı Zamanı, Toplantı ve Karar Yeter Sayıları
- Genel Kurulda Yapılacak Seçimlerde Uyulacak Esaslar ve İtiraz
- Genel Kurul Dışında Yapılan Delege Seçimi
- Sendika Üyeliği ve Üyelik İlkeleri
- İşçi Sendikası Üyeliği ve Üyeliğin Kazanılması
- İşveren Sendikası Üyeliği ve Üyeliğin Kazanılması
- Üst Kuruluşlara (Konfederasyon) Üyelik ve Üyeliğin Sona Ermesi
- Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik
- Kuruluşların katılması veya birleşmesi
- Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi (İşçi ve İşveren Açısından) ile Üyeliğin Askıya Alınması
- Üyelik ve Dayanışma Aidatı
- İşçi Kuruluşu (Sendika ve Konfederasyon) Yöneticiliğinin Güvencesi
- İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi
- İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri
- Sendika Özgürlüğünün Güvencesi
- Kuruluşların Faaliyetleri
- Kuruluşların Gelirleri ve Giderleri
- Kuruluşların Denetimi ve Şeffaflık
- Tutulacak defter ve kayıtlar
- Kapatma
- Kuruluşun Sona Ermesi Hâlinde Malların Devri
- Görevli ve Yetkili Mahkeme
- Diğer Kanunların Uygulanması

Sendikanın ve İlgili Diğer Kavramların Tanımı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesinin 2 nci maddesinde sendika aynen “İşçilerin veya 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 kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Madde metninde Kanunda yeri ve sözü geçen ve konumuzla ilgili olan diğer kavramlar ise;

- Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
- Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlık,
- İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününe yönetenler (İşveren vekilleri Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılmaktadırlar),
- Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş,
- Kuruluş: Sendika ve konfederasyonlar,
- Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme,
- Üst kuruluş: Konfederasyonlar,
- Yönetici: Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri olarak tanımlanmıştır.

Ayrıca Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramlarının 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibi olduğu hükme bağlanmıştır.

Bunun dışında iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci (Sendika kurma) ile altıncı bölümleri (Sendikaların gelirleri, kapatılması) bakımından işçi sayılacaklardır.

Kuruluş ile Kuruluş Usul ve Esasları

Kanunun 3 üncü maddesine göre kuruluşlar (sendika ve konfederasyonlar) yine Kanunda belirtilen kuruluş usul ve esaslarına uymak kaydıyla önceden izin almaksızın kurulabileceklerdir.

Sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyette bulunmaları zorunludur. Bu kuralın tek istisnası kamu işveren sendikaları için geritilmiş ve kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartının aranmayacağı hükme bağlanmıştır.

Kuruculuk şartları ise Kanunun 6 ncı maddesinde tespit edilmiştir. Buna göre ve genel olarak fiil ehliyetine sahip (mümeyyiz ve reşit olan ve kısıtlı olmayan) ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde

belirtilen süreler geçmiş olsa bile; 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 birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamayacaklardır. Eğer bir işveren sendikası kurulacaksa işveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de yukarıda belirtilen şartlar aranacaktır.

Kanunun 7nci maddesi hükümleri kuruluş usulünü düzenlemiştir. Buna göre öncelikle kurucuların kuruluşun (sendika ve konfederasyon) merkezinin bulunacağı ilin valiliğine kuruluş ile ilgili bir dilekçe vermeleri ve dilekçelerine kuruluş tüzüğünü eklemeleri gerekmektedir. Bunların dışında dilekçeye sendikalar için kurucuların kurucu olabileme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanlarının ve üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararlarının eklenmesi zorunludur.

Sonrasında vali tarafından tüzük ve kurucuların listesinin on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderilmesi söz konusudur. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan edecektir.

Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, 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.

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.

Tüzük değişiklikleri ikinci fıkra hükmüne göre ilan edilir. Tüzük değişikliği ve kanuna aykırılık veya eksikliğin bulunduğu diğer işlemlerde de yukarıdaki hükümler uygulanır.

Kanunun 8 inci maddesi uyarınca kuruluşların tüzüklerinde aşağıda belirtilen bilgilerin yer alması zorunludur:

- Adı, merkezi ve adresi
- Amacı
- Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu
- Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri
- Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları
- Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerinin oy kullanmaları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları
- Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları

- 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

- Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar

- Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar

- İç denetim usulleri

- Tüzüğün değiştirilme usulleri

- Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli

- Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri

İşkolu Kavramı ve Belirlenmesi

Sendikaların (işçi ve işveren sendikaları) belli bir işkolunda kurulması ve faaliyette bulunması şart koşulduğundan Kanun işkollarını da belirlemiştir. Kanunu 4 üncü maddesinde belirtildiği üzere ve Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde işkolları;

1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
2. Gıda sanayi
3. Madencilik ve taş ocakları
4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
5. Dokuma, hazır giyim ve deri
6. Ağaç ve kağıt
7. İletişim
8. Basın, yayın ve gazetecilik
9. Banka, finans ve sigorta
10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
11. Çimento, toprak ve cam
12. Metal
13. İnşaat
14. Enerji
15. Taşımacılık
16. Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
17. Sağlık ve sosyal hizmetler
18. Konaklama ve eğlence işleri
19. Savunma ve güvenlik
20. Genel işler olarak belirlenmiştir.

Maddeye göre bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılacaktır.

Ayrıca bu konuda İşkolları Yönetmeliği çıkarılmıştır. Söz konusu Yönetmelikte bu konudaki Kanun hükümleri sıralandıktan başka işkolları yeniden listelenmiş ve her bir işkoluna giren işler işkolu başlığı altında teker teker sıralanmıştır.

Bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespit edilmesi (belirlenmesi) hususu ise Kanunun 5 inci maddesinde yer almaktadır. Buna göre bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır.

Bakanlık bu yükümlülüğünü işyerinde (veya işyerlerinde yahut işletmede) iş müfettişlerince teftiş yaparak yerine getirmektedir. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlayacaktır. Bu tespite karşı ilgililerin, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açması mümkündür. Mahkeme iki ay içinde kararını verecektir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verecektir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde ise Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlayacaktır.

Madde metnine göre eğer yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Ayrıca işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır.

Yapılan işlemlerle yargı aşamasından dahi geçmiş olsa işkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir. Ancak bir sonraki dönem toplu iş sözleşmesinin be değişiklikten etkilenmesi söz konusu olacaktır.

Kuruluş (Sendika ve Konfederasyon) Organlarına Dair Ortak Hükümler

Kanunun 9 uncu maddesinde kuruluşların ve şubelerinin zorunlu organları;

- Genel kurul,
- Yönetim kurulu,
- Denetleme kurulu ve
- Disiplin kurulu olarak belirlenmiştir.

Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamayacaktır. Ayrıca genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilmesi gerekmektedir.

Bu zorunluorganlar dışında kuruluşların ihtiyaca göre başka organlar da kurabilmeleri olanaklıdır. Ancak genel kurul ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarının görev ve yetkileri bu organlara devredilemeyecektir.

Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6 ncı maddede aranan şartlara (kuruculuk şartları) sahip olmak gerekir. Bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir.

Genel kurul dışındaki organlara seçilen üyelerin ad ve soyadları ile açılan ve kapatılan şubeler, ilgili valiliğe bildirilir ve 7 nci maddenin ikinci fıkrasına göre bir başka deyişle Bakanlık internet sitesinde ilan edilir.

Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 6 ncı maddede sayılan suçlardan biri (5237 sayılı Türk Ceza Kanununda belirtilen 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 suçları) ile mahkûm olmaları hâlinde görevleri kendiliğinden sona erecektir.

Yine kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulacaktır.

Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, genel kurul dışında kalan organlar için; toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğu olarak belirlenmiştir.

Genel Kurulun Oluşumu ile Görev ve Yetkileri

Kanununun 10 uncu maddesinde genel kurulun oluşumu 11 inci maddesinde ise genel kurulun görev ve yetkileri belirlenmiştir.

Değınilen 10 uncu maddeya göre kuruluşların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşmaktadır. Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar. Delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam edecektir. Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenecek ve tüzüklerde delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamayacaktır.

Genel kurulun görev ve yetkileri ise Kanununun 11 inci maddesine göre aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- Organların seçimi (Şube genel kurulu da bu konuda yetkilidir)
- Tüzük değişikliği
- 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
- Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi (Şube genel kurulu da bu konuda yetkilidir)
- Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası (Şube genel kurulu da bu konuda yetkilidir)
- Bütçenin kabulü
- Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi
- Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi
- Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme
- Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi
- Birleşme veya katılma
- Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme
- Kuruluşun feshi

- Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama (Şube genel kurulu da bu konuda yetkilidir)

Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

Genel Kurulun Toplantı Zamanı, Toplantı ve Karar Yeter Sayıları

Kanunun 12 nci maddesinde üç tür genel kurulu toplantı zamanı tespit edilmiştir. Buna göre ilk genel kurulun tüzel kişiliğin kazanılmasından sonra yapılması gerekmektedir. Bu genel kurulun tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren altı ay içinde yapılması gerekmektedir.

Olağan genel kurulun ise en geç dört yılda bir toplanması zorunludur. Ayrıca iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporunun, yeminli mali müşavir raporunun, denetleme kurulu raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin toplantı tarihinden on beş gün önce genel kurula katılacaklara gönderilmesi gerekmektedir.

Son olarak olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanacaktır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır.

Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

Açıklanan düzenlemelere aykırı hareket eden kuruluş veya şube yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla işten el çektirilir. Mahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Kanunun 13 üncü maddesinde ise genel kurulun toplantı ve karar yeter sayıları belirlenmiştir. Buna göre genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayının belirlenebilmesi mümkündür. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamaz.

Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.

Genel Kurul karar yeter sayısı ise toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğu olarak tespit edilmiştir. 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 hâllerinde karar yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur.

Genel Kurulda Yapılacak Seçimlerde Uyulacak Esaslar ve İtiraz

Kanunun 14 üncü madde hükmüne göre genel olarak 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. Ayrıca seçmelerde aşağıda belirtilen işlemlerin yerine getirilmesi zorunludur.

- 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 verilmelidir.

- Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye verir. İlgili kuruluş onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi üç gün olarak belirlenmiştir.

- 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 kuruluş veya şubeye gönderilir.

- 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, resmî kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanır. Oy, sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösteren 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 edilir 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 derhâl ilan edilir ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirilir.

- 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.

Seçimlere itiraz hususu ise Kanunun 15 inci maddesinde yer almıştır. Buna göre 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, 14 üncü madde hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir.

Bakanlık veya kuruluş 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 göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin olarak karar verilir.

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 kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Medeni Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler.

Genel Kurul Dışında Yapılan Delege Seçimi

Kanunun 16 ncı maddesine göre genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacaktır. Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanacaktır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler on beş gün içinde yenilenecektir.

Sendika Üyeliği ve Üyelik İlkeleri

Sendika üyeliği ve üyelikle ilgili ilkeler genel olarak Kanunun 17 nci maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca bu konuda Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır.

Anılan 17 nci madde ve Yönetmelik hükümlerine göre sendika üyeliği ile ilgili olarak benimsenen ilkeler aşağıdaki gibidir.

- Gerçek kişiler için on beş yaşını doldurmuş ve Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına; işveren sayılanlar ise işveren sendikalarına üye olabilmektedirler.

- Ayrıca bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçilerin de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmeleri olanaklıdır.

- Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.

- Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına ve işveren sayılanlar da işveren sendikalarına üye olabilirler.

- İşçi ve işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar. Bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olunması hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, aynı işkolunda çalıştıkları işyeri sayısı kadar sendikaya üye olabilirler

İşçi Sendikası Üyeliği ve Üyelik Kazanılması

Anılan 17 nci madde ve Yönetmelik hükümlerine göre işçi sendikası üyeliği ile ilgili olarak getirilen yöntem aşağıdaki gibidir.

- Sendika üyelik başvurusu, işçi tarafından e-Devlet kapısı üzerinden yapılır. Üyelik bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır.

- Üyelik, yetkili organın e-Devlet kapısı üzerinden otuz gün içerisinde başvuruyu kabulü ile kazanılır. Üyeliğin başlangıç tarihi, yetkili organ tarafından üyelik başvurusunun e-Devlet kapısı üzerinden kabul edildiği tarihtir.

- Üyelik başvurusu, yetkili organ tarafından otuz günlük süre içerisinde reddedilmediği takdirde otuzuncu günün sonunda üyelik talebi kabul edilmiş sayılır.

- Başvuru sahibi, yetkili organ tarafından üyelik başvurusuna işlem yapılıncaya kadar e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunu geri alma hakkına sahiptir.

- Yetkili organ, üyelik başvurusunu e-Devlet kapısı üzerinden reddedebilir. Ret kararı yetkili organ tarafından gerekçesi ile birlikte e-Devlet kapısına kaydedilir ve işçiye yazılı olarak tebliğ edilir.

- Üyelik başvurusunun haksız bir nedenle reddedildiğini iddia eden işçi, beşinci fıkrada belirtilen bildirim tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemede dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde, işçi mahkeme kararını Bakanlığa bildirir; bu karar Bakanlık tarafından e-Devlet kapısına tanımlanır.

- Mahkeme kararı ile kazanılan üyeliğin başlangıç tarihi, üyelik başvurusunun yetkili organ tarafından reddedildiği tarihtir.

- Yetkili organ tarafından Bakanlığa bildirilen kişilere sendika adına e-Devlet kapısı üzerinden işlem yapma yetkisi verilir. Bu kişiler aynı usule göre değiştirilebilir veya yetkileri kaldırılabilir. e-Devlet kapısı üzerinden yapılacak tüm işlemler, ilgili sendikanın Bakanlığa bildirileceği yetkili kullanıcı tarafından gerçekleştirilir.

- Bakanlık, sendika üyeliği bilgilerini düzenli olarak en geç her ayın son gününe kadar günceller. İşçi sendikalarının kurulu bulunduğu işkolundaki işyerlerinin tescil ve Bakanlık kayıtlarında bulunan üyelik bilgilerine, Bakanlıkça e-Devlet kapısı üzerinden verilecek yetkilendirmeye ulaşılır.

İşveren Sendikası Üyeliği ve Üyeliğin Kazanılması

Anılan 17 nci madde ve Yönetmelik hükümlerine göre işveren sendikası üyeliği ile ilgili olarak getirilen yöntem aşağıdaki gibidir.

- Sendika üyelik başvurusu, işveren tarafından işyerinin veya işletmenin kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren işveren sendikasına yazılı olarak yapılır. İşverenin tüzel kişilik olması halinde yetkili organının almış olduğu kararın örneği başvuruya eklenir. İşveren sendikasına yapılan üyelik başvurusu sendika tarafından e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilir.

- Üyelik, yetkili organının başvuruyu kabulünü e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirmesi ile kazanılır. Üyeliğin başlangıç tarihi, yetkili organ tarafından üyelik başvurusunun kabul edildiğinin e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirildiği tarihtir.

- Üyelik başvurusu, yetkili organ tarafından otuz günlük süre içerisinde reddedilmediği takdirde otuzuncu günün sonunda üyelik talebi kabul edilmiş sayılır.

- İşveren, üyelik başvurusu hakkında yetkili organ tarafından işlem yapılıncaya kadar üyelik başvurusunu geri alma hakkına sahiptir.

- Üyelik başvurusu yetkili organ tarafından reddedilirse, ret kararı sendika tarafından gerekçesi ile birlikte e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilir ve yazılı olarak işverene tebliğ edilir.

- Üyelik başvurusunun haksız bir nedenle reddedildiğini iddia eden işveren, beşinci fıkrada belirtilen bildirim tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemede dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde, işveren mahkeme kararını Bakanlığa bildirir, karar Bakanlık tarafından e-Devlet kapısına tanımlanır.

- Mahkeme kararı ile kazanılan üyeliğin başlangıç tarihi, üyelik başvurusunun yetkili organ tarafından reddedildiği tarihtir.

- Kesinleşen üyelikler, yetkili organ tarafından e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilir.

- Sendika yetkili organı tarafından Bakanlığa bildirilen kişilere sendika adına e-Devlet kapısı üzerinden işlem yapma yetkisi verilir. Sendika yetkili kullanıcıları aynı usulle değiştirilebilir veya yetkileri kaldırılabilir. e-Devlet kapısı üzerinden yapılacak tüm işlemler, ilgili sendikanın Bakanlığa bildirileceği yetkili kullanıcı tarafından gerçekleştirilir.

Üst Kuruluşlara (Konfederasyon) Üyelik ve Üyeliğin Sona Ermesi

Kanununun 20 inci maddesine göre üst kuruluş üyeliğine başvuru sendikanın genel kurul kararına bağlıdır. Üst kuruluş üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılmaktadır. Madde hükmüyle aynı zamanda birden fazla üst kuruluş üye olunması yasaklanmıştır. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersiz kabul edilmiştir.

Üst kuruluş üyeliğinin sona ermesi ise iki yolla olmaktadır. Birinci yol sendikanın üst kuruluş üyeliğinden çekilmesidir. Çekilme genel kurul kararına bağlıdır. Çekilme hali üst kuruluş bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacaktır. Çıkarılma ise üst kuruluş genel kurulu kararıyla olmaktadır. Üye olma, üyelikten çekilme ve çıkarılma kararlarının, üst kuruluş tarafından bir ay içerisinde Bakanlığa bildirilmesi gerekmektedir.

Uluslararası İşçi ve İşveren Kuruluşlarına Üyelik

Sendikalar anlamında önem arz eden bir diğer konu da kuruluşun uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyeliği konusudur. Bu husus Kanununun 21 inci maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde yer alan düzenlemelere göre;

- Genel olarak kuruluşlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir, iş birliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir ve dış temsilcilik açabilirler.

- Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye’de temsilcilik açmaları ve üst kuruluşlara üye olabilmeleri olanaklıdır.

- Anılan düzenlemelere aykırılık hâlinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi, temsilciliğin faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için, kuruluş merkezinin veya temsilciliğin bulunduğu yerde dava açılabilir.

- Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşlarının Türkiye'de kurulu üst kuruluşlara üye olabilmeleri mümkündür.

Kuruluşların Katılması veya Birleşmesi

Kuruluşların katılma ve birleşmeleri de üyeliğin kazanılması veya kaybedilmesi anlamında önem taşımaktadır. Bu konu Kanunun 22 nci maddesinde konu edinilmiştir. Öngörülen düzenlemeler uyarınca

- Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşa katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçmektedir.

- Aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşen kuruluşların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçmektedir.

- Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olmaktadır.

- Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluşun, durumu bir ay içerisinde Bakanlığa bildirmesi gerekmektedir.

Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi (İşçi ve İşveren Açısından) ile Üyeliğin Askıya Alınması

Kanunun 19 uncu maddesi ve Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca ilke olarak işçi veya işverenin, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanması olanaklı değildir.

Aynı Kanuni düzenlemeler uyarınca üyeliğin sona ermesi ise üyelikten çekilme (istifa), sendika üyeliğinden çıkarılma ve bu iki halin dışındaki nedenlerle sona erme şeklinde gerçekleşmektedir.

Üyelikten çekilme hakkında aşağıdaki düzenlemelere göre davranmak gerekmektedir.

- İşçi sendikası üyeliğinden çekilme, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle gerçekleşir. Çekilme bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır.

- İşveren sendikası üyeliğinden çekilme başvurusu işveren tarafından sendikaya yapılır. İşverenin tüzel kişilik olması halinde yetkili organın çekilmeye ilişkin almış olduğu kararın örneği başvuruya eklenir. Çekilme bildirimi sendika tarafından e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilir.

- Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır.

- Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde, yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.

- Çekilmenin hüküm ve sonuç doğuracağı bir aylık süre içerisinde, işçinin üyelik başvurusunda bulunduğu sonraki sendika üyeliğinden de çekilerek bir önceki sendikasına yeniden üye olması halinde, sendika üyeliği kesintisiz bir şekilde devam eder.

Üyelikten çıkarılma hakkında aşağıdaki düzenlemelere göre davranmak gerekmektedir.

- Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurul tarafından verilir.

- Çıkarılma kararı, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilir ve üyelikten çıkarılana yazı ile tebliğ edilir.

- Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir.

- Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

Diğer bir başlık altında ise istifa ve çıkarılma halleri ise aşağıdaki gibi belirtilmektedir.

- İşkolunu değiştiren işçi veya işverenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

- Bir yıldan fazla süreyle işsiz kalan işçinin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

- Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak bir yıl içerisinde aynı işkolunda çalışmaya devam edenler veya ara verdikten sonra bir yıl içerisinde tekrar çalışmaya başlayanlar ile konfederasyon, sendika ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

- İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve konfederasyonlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği sona ermez. Bu durumda işveren vekilinin sendika organları ve konfederasyonlardaki görevleri sona erer.

- Ancak bunların yanında işçi ve işverenlerin konfederasyon, sendika veya şubelerinin yönetim, denetleme ya da disiplin kurullarında görev almaları sendika üyeliğini sona erdirmez.

Sendika üyeliği ile ilgili bir diğer konuda üyeliğin askıya alınması halidir. Buna göre herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin işçi sendikası ile üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalacaktır.

Üyelik ve Dayanışma Aidatı

Sendikalar anlamında bir diğer önemli konu üyelik ve dayanışma aidatı konusudur. Bu husus Kanunun 18 inci maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca bu konuda Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliği hükümlerinin de dikkate alınması gerekmektedir.

Buna göre öncelikle üyelik aidatının miktarı, sendika ve konfederasyonların tüzüğünde gösterilmesi gerekmektedir. Genellikle bu miktar işçinin bir günlük çıplak ücreti olarak belirlenmektedir. Yine dayanışma aidatının miktarının da sendika tüzüğünde belirlenmesi zorunludur. Ayrıca dayanışma aidatı miktarı üyelik aidatı miktarını geçemeyecektir.

Dayanışma aidatı sendika üyesi olunmadığı halde toplu iş sözleşmesinden yararlanma karşılığında ödenen bir aidat tutarıdır. Bun göre toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmayacaktır.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden itibaren geçerli olacaktır. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracaktır.

Aidatların kesilmesi ve sendikaya verilmesi konusunda ise stapoj yöntemi benimsenmiştir. Yapılan düzenleme uyarınca üyelik ve dayanışma aidatı alacaklısı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası veya toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa ya da sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasıdır ve üyelik ve dayanışma aidatları, bu başvuru üzerine, işçinin ücretinden kesilerek ilgili sendikaya ödenecektir. Genel kurul kararı ile aidatlarda değişiklik yapıldığı takdirde, en geç bir ay içinde sendika tarafından aidat miktarının işverene bildirilmesi gerekmektedir.

İşverenlerin aidatları kesmeye, kestiği aidatın türünü belirterek tutarı ile kesinti listesini sendikaya gönderme yükümlülüğü bulunmaktadır. Aksi hareket halinde bir başka deyişle ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işverenin bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemesi gerekecektir.

İşçi Kuruluşu (Sendika ve Konfederasyon) Yöneticiliğinin Güvencesi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendikal faaliyetlerin ve toplu iş sözleşmesi düzeninin sağlıklı bir şekilde işlenmesini sağlamak amacıyla bir takım güvenceler getirmiştir. Bu güvenceler işverene karşıdır. Bir başka deyişle bu güvenceler ile bir takım işveren davranışları sınırlanmış yahut sözleşme yapma ve bozma hürriyetinde sınırlamalara gidilmiştir.

Bunlardan birincisi Kanununun 23 üncü maddesinde öngörüldüğü haliyle işçi kuruluşu ve yöneticiliğinin güvencesi hususudur. Buna göre genel olarak işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalacaktır.

Yöneticinin dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemaksızın feshetme hakkı vardır ve bunu doğal sonucu olarak kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ayrıca yöneticinin bu fesih hakkını yöneticilik süresi için de kullanması da olanaklıdır. Bu durumda kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanacaktır.

Ayrıca iş sözleşmesi askıya alınan yöneticinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurma hakkı bulunmaktadır. Bu durumda işveren, 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 sayılacak ve buna göre sonuçlar doğacaktır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenecektir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış sürelerin göz önünde bulundurulması ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakların esas alınması gerekmektedir. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları ise saklı tutulmuştur.

Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

Sendikal güvenceler anlamında bir diğer güvence alanı işyeri sendika temsilcileri için getirilmiştir. Buna göre genel olarak işverenlerin, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshetme hakları bulunmamaktadır. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendikanın dava açma hakkı bulunmaktadır. Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılacaktır. Karar aleyhine istinaf yoluna başvurulması mümkündür. Bu durumda bölge adliye mahkemesince kesin olarak karar verilecektir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenecektir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilecektir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanacaktır.

Ayrıca işverenin yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştirmesi veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapması da olanaklı değildir. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılacaktır.

Bu düzenlemelerin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanması gerekmektedir.

İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması ve Görevleri

Sendikaların faaliyetleri işyerlerinde işyeri sendika temsilcisi (temsilcileri) marifetiyle takip edilmektedir. Bu nedenle sendikal faaliyetler açısından işyeri sendika temsilciliği kavramı önem arz etmektedir. Bu konu Kanununun 27 nci maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika;

- İşyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir,
- Elli bir ile yüz arasında ise en çok iki,
- Yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç,
- Beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört,
- Bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı,

- İki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirecektir. Bunlardan birinin baş temsilci olarak görevlendirilebilmesi de mümkündür. Temsilcilerin görevleri, sendikanın yetkisi süresince devam edecektir. Eğer sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm varsa bu durumda seçilen üye temsilci olarak atanacaktır.

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisinin görevleri aşağıdaki gibidir:

- İşyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek,
- İşçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak,

- İşçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak

İşyeri sendika temsilcilerinin görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirmeleri gerekmektedir. Ayrıca işverenler tarafından işyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıkların sağlanması zorunludur.

Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

Kuruluş yöneticileri ile sendika temsilcileri dışında Kanunda bir de sendika özgürlüğünün güvencesine yer verilmiş ve bu hususu 25 inci maddede düzenlenmiştir.

Buna göre genel olarak işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamayacaktır.

İşverenlerin, 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 yapmaları yasaktır. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri ise saklı tutulmuştur. Bir başka deyişle örneğin sendika üyesi işçiler ile olmayan işçiler arasında ücret farkı varsa ve bu fark toplu iş sözleşmesi hükümlerinden kaynaklanıyorsa işverenin ayırım yaptığı iddia edilemeyecektir.

Yine işçilerin, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılmaları veya farklı işleme tabi tutulmaları yasaktır.

İşverenin yukarıda açıklanan hükümlere aykırı hareket etmesi halinde hakkında işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun işe iade hususunu düzenleyen maddelerine dayanarak dava açma hakkı bulunmaktadır. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilmesi gerekmektedir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata (işe başlatmama tazminatı) hükmedilmeyecektir. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez. Buna göre işçi işe iade davası açmadan da sendikal tazminatı talep edebilecektir.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu kabul edilmiştir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi ise, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü kılınmıştır.

Bir diğer işçi ispatının gerektiren konu fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasıdır. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacaktır.

Yukarıdaki anılan düzenlemelere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersiz kabul edilmiştir. İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu haklar ise saklı tutulmuştur.

Kuruluşların Faaliyetleri

Kuruluşların (sendika ve konfederasyon) faaliyetleri Kanunun 27 nci maddesinde yapabilecekleri faaliyetler ve yasak faaliyetler olarak ayrı ayrı belirlenmiştir.

Buna göre kuruluşların genel olarak tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunmaları olanaklı olup, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunmaları yasaklanmıştır.

Bunun dışında kuruluşların çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.

Yine kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.

Son olarak kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci (toplu iş sözleşmesiyle ilgili hükümler) bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlanmıştır.

Bunların dışında işveren sendikaları için özel bir hükme yer verilmiştir. Buna göre işveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde yirmi beşini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabileceklerdir.

Yasak faaliyetler ise aşağıdaki sıralanabilir:

- Üyelik ve müdahale yasağı; İşçilerin ve işçi kuruluşlarının işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşlarının da işçi kuruluşlarına üye olmaları; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kişiler aracılığıyla birinin diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunması olanaklı değildir.

- Siyaset yasağı; Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamayacaklardır.

- Ticaret yasağı; Genel olarak kuruluşlar ticaretle uğraşamaz. Ancak, kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.

- Gelirleri dağıtma yasağı; Kuruluşların elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtmaları olanaklı değildir. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışında tutulmuştur.

Kuruluşların Gelirleri ve Giderleri

Kanunun 28 inci maddesinde kuruluşların (sendika ve konfederasyon) gelirleri;

- Üyelik ve dayanışma aidatları,
- Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
- Bağışlar,
- Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlar olarak sıralanmıştır. Kuruluşların kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış almaları yasaklanmıştır.

Yine işçi kuruluşlarının, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşlarının da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış almaları olanaklı değildir. Kuruluşların yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış almaları olanaklı kılınmıştır. Ancak, işçi kuruluşları yurt dışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacaktır.

Nakdî yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması diğer bir zorunluluktur.

Yukarıdaki hükümlere aykırı olarak yardım ve bağış alınması hâlinde üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla, alınan yardım Hazineye aktarılacaktır.

Kuruluşların tüm nakdî gelirlerini bankaya yatırması zorunludur. Zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarı genel kurullarınca belirlenecektir.

Kuruluşlar, gelirlerini Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamaz veya bağışlayamazlar. Ancak kuruluşların 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,

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile koordinasyon 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga 64 üncü maddesi ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 47 nci maddesinin sekizinci fıkrasında sayılanlar ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 5233 sayılı Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılama Hakkında Kanunun ek 1 inci maddesi hükümlerine göre nakdî tazminat ödenmesi veya aylık bağlanması hakkı bulunanlara,

- Bakanlıkla yapılacak işbirliği protokolü çerçevesinde, kadın istihdamını destekleyici faaliyetler kapsamında kullanılması şartıyla Bakanlığa, aynı ve nakdî yardımda bulunabilmeleri de mümkün kılınmıştır.

Kuruluşların Denetimi ve Şeffaflık

Kuruluşların denetimi mevzuu Kanunun 29 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre kuruluşların denetimi, kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre denetleme kurulları tarafından yapılacaktır. Denetimde,

yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir.

Bunun dışında kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri, en geç iki yılda bir 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılacaktır. Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır.

Kuruluşların faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhâl yayınlaması gerekmektedir.

Ayrıca kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticilerinin kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre verme zorunlulukları bulunmaktadır.

Defter ve Kayıtlar

Kanununun 30 uncu maddesi uyarınca kuruluşlar bir takım defter ve kayıtları tutmak zorundadırlar. Bunlar;

- Üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri
- Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri
- Gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri
- Aidat kayıtları, yevmiye ve envanter defterleri ile defterikebir
- Gelirlere ilişkin kayıt ve defterler olarak madde hükmünde sıralanmıştır.

Ayrıca 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzemenin de demirbaş defterine kaydedilmesi gerekmektedir.

Kapatma

Kuruluşların kapatılmasına dair düzenlemeler Kanununun 30 uncu maddesinde yer almaktadır. Buna göre ve genel olarak Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, 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.

Anılan düzenleme uyarınca açılan davalar nedeniyle mahkeme, yargılama süresince talep üzerine veya resen kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilir.

Aktarılan hükümler veya Kanunda öngörülen diğer faaliyeti durdurma hâllerinde, kuruluşların mallarının yönetimi ve çıkarlarının korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanacaktır.

Kanununun 76 ncı maddesine göre sendikanın faaliyetinin durdurulması hâlinde, yedinci ila on ikinci bölümlerde (toplu iş sözleşmesi) belirtilen işlemler ve uygulamalar, durdurma kararıyla birlikte askıya alınır. Bu işlemler ve uygulamalar, sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam edecektir.

Kuruluşun Sona Ermesi Hâlinde Malların Devri

Kanunun 32 nci maddesine göre tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın mal varlığı Kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa ya da üyesi bulunduğu üst kuruluşa; üst kuruluş üyesi değilse aynı nitelikteki bir üst kuruluşa bırakılabilir. Üst kuruluşun sona ermesi hâlinde, mal varlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması hâlinde feshe karar veren genel kurul, mal varlığını yukarıdaki esaslara göre devredebilir.

Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih hâlinde; genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi hâlinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumuna devredilir.

Görevli ve Yetkili Mahkeme

Kanunun 79 uncu madde hükmü uyarınca Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülecektir.

Diğer Kanunların Uygulanması

Kanunun 80 inci maddesi uyarınca kuruluşlar hakkında, Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Medeni Kanun ile 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

Ayrıca Kanunda aksi öngörülmedikçe, Kanunun uygulanmasına ilişkin tebligatların 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılması gerekmektedir.

