

İŞ HUKUKU



İÇİNDEKİLER

- İş Hukukunun Temel Kavramları
- İş Hukukunun Kapsamı
- İş Sözleşmesi Kavramı ve Türleri
- İş Sözleşmesinin Meydana Gelmesi
- İş Sözleşmesinin Hükümleri
- İş Sözleşmesinin Sona Ermesi
- Çalışma Süreleri
- Dinlenme ve Tatil Hakkı



HEDEFLER

- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
- İş hukukunun temel kavramlarını açıklayabilecek,
- İş sözleşmesi ve türlerini kavrayabilecek,
- İş sözleşmesinin sona erme şekilleri hakkında bilgi sahibi olabilecek,
- Çalışma ve dinlenme süreleri hakkında bilgi sahibi olabileceksiniz.



Atatürk Üniversitesi
Açıköğretim Fakültesi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Dr. Öğr. Üyesi

Nihat Seyhun ALP

ÜNİTE

2

GİRİŞ

İş dünyası her zaman gelişim içerisinde. Her gelişim ile birlikte iş yaşamında da bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların çözümünde yasal düzenlemelerin yapılması ihtiyacı, önem arz etmektedir. İşte bu sorunların çözümüne hizmet eden her yasal düzenleme, aynı zamanda İş hukukunu oluşturmaktadır. İş hukukunun temel amacı ise zayıf olan işçiyi güçlü olan işveren karşısında korumaktır. Bu amaçla ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanmış ve 2003 yılında yürürlüğe konulmuştur.

Sanayi Devrimi ile birlikte iş hukuku kavramı Avrupa'da ortaya çıkmış ve zamanla tüm dünyaya yayılmıştır. Yine Sanayi Devrimi ile birlikte yeni bir sınıf olan işçi ve işveren kavramları ve işin yapıldığı yer olan iş yeri kavramı da ortaya çıkmıştır.

Yasal düzenlemelerin hazırlanmasında ve dolayısıyla iş hukukunun oluşumunda devletin ve devlet kurumlarının rolü büyüktür. Bu sebeple özel hukuk kapsamında yer alan diğer hukuk dallarına nazaran iş hukukuna devletin müdahalesi çoktur. Hatta diğer özel hukuk dallarına nazaran işçi ve işveren tarafının sözleşme serbestisi kapsamında devletin bu müdahalesini ortadan kaldırmaları da mümkün değildir. İş hukuku alanında getirilen ve devlet denetimi altında olan bu düzenlemelerin etkili olabilmesi için bu düzenlemelerin ihlal edilmiş olması durumunda birtakım yaptırımlar getirilmiştir.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

İşçi

İş Hukukunun temel kavramlarından en önemlisi işçidir. *İşçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir* [1,2]. Dolayısıyla bu tanımdan hareketle tüzel kişiler işçi olarak kabul edilemez.

İşçiden bahsedebilmemiz için işçinin bir karşılık uğrunda çalışması gerekmektedir. Her ne kadar İş Kanunu'na göre işçinin ücret karşılığında çalışması gerekirken Yargıtay kararlarında, aynı karşılık için de çalışılabileceği vurgulanmıştır. Yani kalacak yer için veya boğaz tokluğuna çalışanlar da işçi olarak kabul edilebilecektir.

Çırak

Çıraklık müessesesinin amacı, bir meslek veya sanatın öğrenilmesi, vasıflı ve eğitilmiş iş gücüne duyulan ihtiyacın karşılanmasıdır. Çıraklar işçi değildir. Bu sebeple İş Kanunu kapsamında değil, Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında çalışmaktadırlar.

Mesleki Eğitim Kanunu'na göre, bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişiye çırak denir (m.3/3).



İşçi, sadece gerçek kişi olabilirken işveren, gerçek kişi veya tüzel kişi olabilir.

Stajyer

Stajyer, bir iş yerinde yapılan işleri öğrenmek ve uygulamayı izleyerek bilgisini geliştirmek için işveren yanında çalışan kişidir. Stajyerler, işçi olmadıkları gibi çırak da değildir. Çırak ile stajyer arasındaki temel fark, çırak mesleki bilgiyi çalışarak temelden öğrenen kişiyken, stajyer var olan bilgisini pratik açıdan geliştirir.

İşveren

İşveren, bir iş sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişilere yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denir (İş Kanunu m.2). Tüzel kişiler işçi olamazken işveren sıfatına sahip olabilirler.

Alt İşveren

İş Kanununun 2/6. maddesinde yer alan düzenlemeye göre “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi” denir.

Bu tanımdan anlaşılacağı üzere iki işveren bulunmaktadır. İşverenlerden biri yürüttüğü mal ve hizmet üretiminin bir bölümünü başka bir işverene vermektedir. Fakat keyfi olarak bu devrin gerçekleşmemesi için işletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde ancak bu devir mümkün olabilir.

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



İşveren vekili, işin ve işyerinin yönetiminde işveren adına söz sahibi olan kişidir.



Örnek

- Asıl işi inşaat müteahhitliği olan bir müteahhit, inşaatının kaba işini kendi işçileriyle; elektrik, tesisat gibi işlerini de alt işveren dediğimiz diğer bir işveren vasıtasıyla yaptığı takdirde iki işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmuş olacaktır.

İşveren Vekili

İşveren adına hareket eden; işin, iş yerinin, işletmenin yönetiminde söz sahibi olan kişilere işveren vekili denilmektedir. Bir işletmenin bütünü idare eden genel müdür, iş yerinin tümünü yöneten müdürler, iş yerinin bir bölümünü yöneten şube müdürleri, personel müdürleri, şefler, amirler, ustabaşları işveren vekili sayılmaktadırlar.

İşveren vekilinin görevi ve yetkisiyle ilgili konularda, İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri için de uygulanır. *Fakat işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve borçları ortadan kaldırmaz* (İş Kanunu m.2).

İş yeri ve İşletme

İş Kanunu'nun 2. maddesine göre, işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime iş yeri denir. Doğrudan mal ve hizmet üretimine yönelik olmayan dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da iş yerinden sayılır[3,4,5].

İşletme, iş yerinden daha geniş ve kapsamlı olan, birden çok iş yerinden meydana gelen birimlere denir.

İŞ HUKUKUNUN KAPSAMI

İş Kanunu, bu kanunun, 4. maddesindeki istisnalar dışında kalan bütün iş yerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konusuna bakılmaksızın uygulanmaktadır. İş Kanunu'nun 4. maddesine göre, bu kanunun kapsamı dışında kalan işler ve kişiler şunlardır:

Deniz, göl ve nehirlerde insan, hayvan ve eşya taşıma işleri,

- Elliden az işçi çalıştıran (elli dâhil) tarım ve orman işleri,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Evlerde yapılan el sanatları işleri,
- Ev hizmetleri,
- Çıraklar,
- Sporcular,
- Rehabilite edilenler,
- Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanunu'ndaki tanıma uygun olarak en fazla üç kişinin çalıştığı iş yerleri iş kanunu kapsamı dışında bulunmaktadır.

İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI VE TÜRLERİ

İş Sözleşmesi Kavramı

İş sözleşmesi: Bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi niteliği itibarıyla bir özel hukuk sözleşmesi olup şahsen ifa yükümlülüğü doğuran, taraflara karşılıklı olarak borç yükleyen ve süreklilik arz eden bir sözleşmedir[2,3,5].



İş sözleşmesi; işçinin görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmelerdir.

İş sözleşmeleri, kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir (İş Kanunu. m.8). Fakat süresi bir yıl veya daha uzun olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekmektedir.

İş Sözleşmesi Türleri

Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri

Niteliği gereği 30 iş gününden fazla süren işler için yapılan iş sözleşmelerine sürekli iş sözleşmeleri, niteliği gereği 30 iş gününden az süren işler için yapılan iş sözleşmelerine ise süreksiz iş sözleşmeleri denir.

Belirli Süreli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

Bir sözleşmede taraflar belirli süreli bir iş kararlaştırmışlarsa veya işin ne kadar süreceği biliniyor veya bilinmesi gerekiyorsa belirli süreli iş sözleşmesi, bir süre öngörülmemişse belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olacaktır.

Deneme Süreli İş Sözleşmesi

Deneme süreli iş sözleşmeleri, aslında belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerine deneme süresi konulması durumunda karşımıza çıkmaktadır. Bu sözleşmelere deneme süresinin konulmasındaki amaç, işverenin işçinin işe yatkın olup olmadığı ve kişiliği hakkında bilgi sahibi olmasını, işçinin de çalışma şartlarını tanımalarını sağlamaktır. Kural olarak deneme süresi iki ayı geçemez. Ancak taraflar bu süreyi toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümlerle dört aya kadar uzatabilirler. Deneme süresi içinde taraflar sözleşmeyi bildirimssiz ve tazminatsız feshedebilirler.

Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

Bir iş yerinde veya işletmede işçilerin normal çalışma saatlerine uygun olarak çalışması durumunda tam süreli çalışma söz konusudur. Buna karşılık o iş yerinde tam süreli çalışan işçilere kıyasla önemli ölçüde az çalışan işçilerin olması durumunda kısmi süreli çalışma söz konusudur. Ancak "önemli ölçüde daha az" cümlesinden ne anlaşılması gerekir? Cevap, 06.04.2004 tarihli Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır".

Tam süreli çalışmayı düzenleyen iş sözleşmelerine tam süreli iş sözleşmeleri, kısmi süreli çalışmayı düzenleyen iş sözleşmelerine ise kısmi süreli iş sözleşmeleri denilmektedir.



Deneme süresi 2 ayı geçemez. Fakat toplu iş sözleşmesi ile deneme süresi 4 aya kadar uzatılabilir.



Örnek

- Bir işyerinde haftada 45 saat tam süreli çalışma yapılıyorsa, 30 saatin altındaki çalışmaları kısmi süreli çalışma olarak kabul edeceğiz.

Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olup işverenin ihtiyacı olduğu zamanlarda işverenin çağrısı üzerine işçinin çalışmaya başladığı sözleşmelerdir[3,5]. Örneğin işverenin yüklü bir sipariş alması durumunda, bu siparişi yetiştirmesi için daha önceden çağrı üzerine çalışma usulüne göre iş sözleşmesi yaptığı işçileri işe çağırılmaktadır. Bu işçiler, sipariş süresince çalışacak ve önceden kararlaştırılan süre tamamlanınca işçiler iş yerinden ayrılacaktır.

Taraflar işçinin hafta, ay, yıl gibi bir zaman dilimi içerisinde ne kadar süreyle çalışacağını belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kararlaştırılmış sayılır. *İşveren, her çağrıda işçiyi günde en az dört saat çalıştırmak zorundadır.* Yine aksi sözleşme ile kararlaştırılmadığı takdirde işveren, çağrıyı en az dört gün önceden yapmak zorundadır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN MEYDANA GELMESİ

İş sözleşmesinin meydana gelebilmesi için işçi ve işveren tarafının bu konuda özgür iradelerini birbirlerine açıklaması yeterlidir. *Yine işveren, dilediği işçi ile işçi de dilediği işveren ile iş sözleşmesi yapmakta özgürdür. Fakat bu sözleşme özgürlüğünün bazı istisnaları bulunmaktadır* [2,3,5]. Yani işverenin bazı çalışan grupları ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğu bulunurken, bazı çalışan grupları ile iş sözleşmesi yapması yasaklanmıştır. İş sözleşmesi yapılması yasaklanan kişiler aşağıdaki şekildedir;

- 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, sağlık ve gelişmelerine, okul, mesleki eğitim ve mesleğe yönelme programlarına devam etmelerine yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 14 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür.
- Madencilik, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılacak işler ile sanayiye ait işlerde gece çalışmalarında 18 yaşını doldurmamış işçiler çalıştırılmaz. Her yaştaki kadınların yer ve su altında çalıştırılmaları yasaktır.
- Yabancı işçilerin istihdam edilebilmesi için çalışma izinlerinin bulunması gerekmektedir.



İş sözleşmesi ile 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır.

- Sağlık durumu yaptığı işe engel olan işçilerin çalıştırılmaması gerekmektedir.

İş sözleşmesi yapılması emredilen kişiler aşağıdaki şekildedir:

- Elli veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran özel sektör işverenleri, kendi iş yerlerinde %3 oranında engelli, kamu işverenleri işyerlerinde %4 engelli ve yine kamu işverenleri %2 eski hükümlüyü mesleklerine, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler.
- Toplu işten çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde iş yerine bir işçi alımı söz konusu olduğu zaman, işveren ilk önce işten çıkardığı işçilerine öncelik vermek durumundadır.
- Bir iş yerinden malullüğü nedeniyle ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçilerin, eski iş yerine alınmalarını istemeleri hâlinde, işverenin bunları boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe o andaki koşullarla almak zorundadır.
- Askerlik veya kanuni ödev dolayısıyla işten ayrılan ve bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuran işçileri işveren, boş yer varsa derhal, boş yer yoksa ilk boşalacak yere öncelikle almak zorundadır.
- İşçi kuruluşlarının yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alması dolayısıyla kendi isteği ile işinden ayrılan işçinin bu görevinin, seçime girmemek, seçilememek veya çekilmek suretiyle son bulması ve işçinin bu tarihlerden itibaren bir ay içinde işe alınmasını istemesi hâlinde, işveren bu işçiyi, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde, o andaki koşullarla eski işine veyahut eski işine uygun diğer bir işe almak zorundadır.



Aksine bir düzenleme bulunmadığı sürece işçinin işi bizzat kendisinin yapması gerekmektedir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMLERİ

İş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olduğundan, işçi ve işverenlerin karşılıklı borçları bulunmaktadır.

İşçinin Borçları

İşçinin İş Şahsen İfa (Yerine Getirme) Borcu

Türk Borçlar Kanunu'nun 395. maddesinde, aksine bir düzenleme bulunmadığı sürece işçinin, işi bizzat kendisinin yapması düzenlenmiştir. Bu sebepten dolayı aynı kanunun 440. maddesine göre de hizmet sözleşmesi işçinin ölümü itibariyle son bulur.

İşçinin işi şahsen ifa borcu, kural olarak düzenlendiğinden bunun aksine sözleşme yapılabilecektir.

İşçinin İşini Özenle Yapma Borcu

İşçi, işveren tarafından kendisine verilen işi özenle yapmak zorunda olup işverene zarar verecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir[1,2,3]. Aksi takdirde işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur.

İşçinin Çalışma Koşullarına Uyması Borcu

İşçi, iş görme borcunu yerine getirirken iş hukukunun emredici kurallarına, iş sözleşmesi hükümlerine ve mevzuata uygun olarak işveren tarafından verilen talimatlara uymak ve uygun hareket etmek zorundadır.

İşçinin Sadakat Borcu

Sadakat borcu, işçinin, işverenin ve iş yerinin çıkarlarını korumak ve yine ekonomik, ticari ve mesleki bakımdan işverene zarar verebilecek her türlü davranışlardan kaçınma yükümlüklerini içerir.

Sadakat borcu, aynı zamanda sır saklama yükümlülüğünü de içerir. İşçi, iş görme borcunu yerine getirirken öğrendiği üretim ve iş sırları gibi bilgileri, iş ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz.

İşçinin Rekabet Etmeme Borcu

İşçi ve işveren, aralarında yapmış oldukları iş sözleşmelerine veya sendikalar ile yapılan toplu iş sözleşmesine, sözleşmenin bitiminden sonra işçinin işverenle rekabet etmeyeceğine dair bir hüküm koyabilirler. Dolayısıyla işçinin işverenle rekabet etmeme borcunun doğabilmesi için tarafların bu durumu açıkça kararlaştırmaları gerekmektedir. Yine bu borcun doğabilmesi için bu hükmün yazılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 444. maddesinde, işverenin müşterilerini tanımayı veya sırlarını öğrenmeyi sağlayan bir iş sözleşmesinin bitiminden sonra, işçinin, işverenle kendi adına rekabet edecek bir iş yapmamasının veya rakip bir müessesede çalışmamasının yahut böyle bir müessese ile ortak sıfatıyla veya başka bir sıfatla ilgili olmamasının taraflarca kararlaştırılabileceğini düzenlemiştir.

Rekabet etmeme sözleşmesine aykırı davranan işçi, işverenin bu borca aykırılıktan dolayı maruz kaldığı zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

İşverenin Borçları

İşverenin Ücret Ödeme Borcu

İşçinin iş görme borcu karşısında işverenin iş sözleşmesinden doğan en temel borcu, ücret ödeme borcudur. Ücret, işçi tarafından yapılan bir iş karşılığında işverenin veya üçüncü kişilerin ödediği parasal bir tutardır (İş Kanunu. m.32).

Ücretin birden fazla türü bulunmaktadır. Bunlar, zamana göre ücret, akort ücret, götürü ücret, yüzdeye göre ücret, komisyon ücreti, kardan pay alma, prim ve ikramiyedir[2,3,5].



Ücret, işveren veya üçüncü kişi tarafından ödenen, işçinin yapmış olduğu iş karşılığında hak ettiği parasal bir tutardır.

İş Kanununun 32.maddesine göre, işçi ücretleri kural olarak Türk parasıyla iş yerinde veya özel olarak açılan işçinin banka hesabına ödenecektir. İş Kanunu'na göre ücretin, işin işçi tarafından yapılmasını müteakip en geç ayda bir ödenmesi gerekir. Ancak bu süre, iş veya toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebilmektedir (İş Kanunu m.32). İşçi ücretlerinde zaman aşımı 5 yıldır.

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir ve işçinin çalışmamasından dolayı işveren, işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Yine ücreti zamanından ödenmeyen işçi, iş sözleşmesini İş Kanunu m. 24/II-e hükmü gereğince haklı nedenle de feshedebilir.

İşçiyi Gözetme Borcu

İşçi ve işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel hak ve yükümlülükleri, 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre her işveren, iş yerinde çalışan işçilerin sağlığını korumak, iş güvenliklerini sağlamak, gerekli tedbirleri almak, yapacakları işle ilgili gerekli eğitimleri vermek, bunları denetlemek, lüzumlu olan alet ve edevatı bulundurmakla yükümlüdür. Yine işveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve kişiliğine saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak ile yükümlüdür(Türk Borçlar Kanunu m. 417/1).

Eşit İşlem Yapma Borcu

İşveren iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamaz. Bu durum aynı zamanda Anayasamızın 10. maddesinde de düzenlenmiştir.

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

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapamaz. Yine işveren, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret ödeyemez.

İşverenin iş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit işlem borcuna aykırı hareket etmesi durumunda, işçiye dört aya kadar ücreti tutarındaki bir tazminatı ödemekle yükümlüdür.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İş Sözleşmesinin Fesih Dışı Sona Ermesi

Uygulamada iş sözleşmeleri genel itibarıyla fesih ile sona ermekle birlikte iş sözleşmelerini fesih dışı sona erdiren nedenler de bulunmaktadır.

İş sözleşmesinin tarafları anlaşarak aralarında yaptıkları iş sözleşmesini her zaman sona erdirebilirler. *Bu fesih dışı sona erdirme haline İKALE de denilmektedir*[1,3,4].

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken ölmesi durumunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Yani işçinin mirasçıları iş sözleşmesinin tarafı olamazlar. Bu sebeple ölüm de fesih dışı sona erme hallerinden bir tanesidir.

Belirli bir süre için yapılan iş sözleşmeleri, sürenin bitimiyle birlikte sona erecektir. Fakat taraflar anlaşarak iş sözleşmesini uzatabilirler.

İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Bildirimiyle Sona Ermesi

İş sözleşmeleri, işçi veya işveren tarafından tek taraflı bir irade beyanıyla her zaman sonlandırılabilir. *İşte bu tek taraflı irade beyanı ile sona erdirme durumuna fesih denir.* Sona erme, fesih beyanının karşı tarafa tebliğinden sonra geçerlilik kazanmaktadır.

İş sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile sona erdirilebilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olması gerekmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce feshin diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir. Fesih bildiriminden karşı tarafa ulaşmasından sonra geçmesi ve tarafların beklemesi gereken süreler, İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Yani taraflar bu süreleri beklemek zorundadırlar ve fesih, bu süreler sonunda hüküm ifade eder. Buna göre hizmeti altı aya kadar olanlarda 2 hafta, altı ay bir buçuk yıl arasında olanlarda 4 hafta, bir buçuk yıl üç yıl arasında olanlarda 6 hafta, üç yıl ve daha fazla hizmeti olanlarda ise 8 hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılacaktır (İş Kanunu m. 17). Bu bildirim veya bekleme sürelerine ihbar süreleri de denilmektedir.

İhbar sürelerinin amacı, bu süreler zarfında işverenin yeni bir işçi, işçinin de yeni bir iş bulmasıdır. Bu sebeple işveren, işçisine çalışma saatleri içerisinde, ücretinde herhangi bir kesinti yapmaksızın günde iki saatten az olmamak üzere iş arama izni vermektedir. İşçi isterse izin saatlerini birleştirerek kullanabilir.

İhbar süreleri içerisinde tarafların sözleşmeden ve kanundan doğan her türlü hak ve borçları aynen devam eder.

İşveren isterse ihbar süresine ilişkin ücreti işçiye peşin ödeyerek işçiyi işten derhal çıkartabilir.

Bildirim süresi verilmeksizin veya eksik verilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi ya da peşin ödemeye fesih bildirimi süresine ilişkin ücretin ödenmemiş olması veya eksik ödenmiş olması durumunda usulsüz fesih söz konusu olacaktır [2,3,5]. Usulsüz fesih durumunda, kurula uymayan taraf, diğer tarafa



İşçi ve işverenin anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmelerine *ikale* denilmektedir.



İş sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile sona erdirilebilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olması gerekmektedir.

bildirim süresine tekabül eden ücret tutarında bir tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminata ihbar tazminatı denir (İş Kanunu m. 17/4).

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin süreli fesih ile sona erdirilmesi durumunda, fesih sebebinin bildirilmesi ve yine feshin yazılı şekilde yapılması zorunlu değildir. Fakat iş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda ise feshin yazılı yapılması ve fesih nedeninin işçinin davranışlarına, işçinin yetersizliğine veya iş yeri, işletme veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlere dayanması gerekmektedir. Aynı zamanda iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi, bu işçinin davranışları ile verimi nedeniyle feshedilmek istenmesi durumunda işçinin savunmasının alınması gerekmektedir.

İş güvencesinden bahsedebilmemiz için bazı şartların bulunması gerekmektedir. O iş yerinde 30 veya daha fazla işçinin çalışması, iş sözleşmesi feshedilen işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması ve o işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekmektedir.

İş sözleşmesi feshedilen ve iş güvencesi kapsamında olan işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren 1 ay içerisinde işe iade talebiyle ara bulucuya başvurmak zorundadır. Ara buluculuk sürecinde işçi ve işverenin anlaşamaması durumunda, son ara buluculuk tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren 2 hafta içerisinde iş mahkemesinde işe iade davası açılması gerekmektedir. Eğer mahkeme işçinin talebini haklı bulursa işveren, işçiyi 1 ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. Aksi takdirde işveren, işçiye, en az işçinin 4 aylık ücreti en fazla 8 aylık ücreti arasında mahkemenin belirlediği tutarda bir tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminata iş güvencesi tazminatı denilmektedir. Aynı zamanda işveren, işçiyi ister işe başlatmış ister başlatmamış olsun, dava sırasında çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücretini ve diğer haklarını ödemek zorundadır.

İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirilmesi durumlarda işçi bildirim süresinin üç katı tutarında tazminata hak kazanır. Bu tazminata kötüniyet tazminatı denir. Fakat bu işçi, işe iade davası açamaz. Çünkü işe iade davası, sadece iş güvencesi kapsamında olan işçiler için getirilmiş bir imkândır.

İş Sözleşmesinin Süresiz Fesih Bildirimiyle (Haklı Nedenlerle) Sona Ermesi

Taraflar arasındaki iş ilişkisini çekilmez hâle getiren ve dürüstlük kuralı gereği bu iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemeyen nedenlerin ortaya çıkması durumunda ihbar sürelerine uyulmadan, sözleşme derhal sona erdirilebilir [1,2,3,5]. Bu duruma, haklı nedenlerle iş sözleşmesinin feshi denilmektedir.

İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçi için haklı nedenle fesih hâlleri, 25. maddesinde ise işveren için haklı nedenle fesih hâlleri düzenlenmiştir. İş



İş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesi feshedilirse işçi bir ay içerisinde ara bulucuya başvurmak zorundadır.

sözleşmesinin bildirimli feshinin aksine haklı nedenler ile hem belirli süreli iş sözleşmeleri hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri feshedilebilir.

İşçi İçin Haklı Nedenle Fesih Hâlleri

Sağlık sebepleri:

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri:

- İşveren, 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 yanıltırsa.
- İşveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse.
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hâllerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

Zorlayıcı sebepler:

- İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşveren İçin Haklı Nedenle Fesih Hâlleri

Sağlık sebepleri:

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle



İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçi için haklı nedenle fesih halleri, 25. maddesinde ise işveren için haklı nedenle fesih halleri düzenlenmiştir.

gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması durumunda.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri:

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı hâlde, bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, iş yerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da iş yerinde bu maddeleri kullanması.
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, iş yerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- 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.
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesi.
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, iş yerinin 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.

Zorlayıcı sebepler:

- İşçiyi iş yerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.
- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması.

Yukarıda yer alan haklı nedenle fesih hükümleri olmaksızın işverenin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda haksız fesih söz konusu olur. Haksız



Haklı nedenle fesih hükümleri olmaksızın işverenin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda haksız fesih söz konusu olur.

fesihlerde iş güvencesi kapsamına giren işçiler, işe iade talebinde bulunabileceklerdir. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin iş sözleşmeleri 25. madde hükmüne aykırı olarak feshedilmesi durumunda haksız feshine maruz kalan işçi, kötü niyet tazminatı, ihbar tazminatı, şartları varsa kıdem tazminatı talep edebilecektir.



İşçi günde en fazla 11 saat, haftada en fazla 45 saat çalıştırılabilir.

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Normal Çalışma Süreleri

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı, işte geçirdiği süredir. *Haftalık normal çalışma süresi en fazla 45 saat, günlük çalışma süresi ise en fazla 11 saattir.* Taraflar, haftalık 45 saatlik çalışma süresini çalışılan günlere eşit şekilde dağıtabilecekleri gibi günlük 11 saati aşmamak kaydıyla farklı şekilde de dağıtabilir[2,3,4,5].



Örnek

- Bu açıklama ışığında haftada 5 gün çalışılan bir iş yerinde günlük çalışma süresi en fazla $45:5=9$ saattir. Haftada 6 gün çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi ise en fazla $45:6=7.5$ saattir.

Haftalık 45 ve günlük 11 saatlik normal çalışma sürelerinin istisnaları bulunmaktadır. Buna göre Günde 7,5 Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkındaki Yönetmelik'le düzenlenen işlerde günlük çalışma süresi en fazla 7,5 saattir. Gece çalışmaları, günde de 7.5 saati geçemez. İş Kanunu'na göre ise gece dönemi, akşam saat 20:00 sabah saat 06:00 arası dönemdir. Aynı şekilde gebe ve yeni doğum yapmış ve emziren işçiler, günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz.

Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri, günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.

Özellik arz eden çalışmalardan bir diğeri de hazırlama, tamamlama ve temizleme işleridir. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, asıl işin başlamasından önce veya asıl iş bittikten sonra, asıl işte çalışan işçilerin bir kısmı veya hepsi tarafından bu asıl işin daha düzenli ve sağlıklı yapılabilmesi için yapılan yardımcı işler olarak tanımlanabilir. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri günde 2 saatten fazla olamaz. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde geçen süreler dâhil toplam çalışma süresi yine günlük 11 saati aşamaz.

Kanunumuza göre zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş

yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hâllerinde telafi çalışması yaptırabilir. Telafi çalışmasının, zorunlu nedenin ortadan kalkması ve iş yerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılması gerekmektedir. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini(11 saat) aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.

Fazla Çalışma

Fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışmadır. Fazla sürelerle çalışma ise sözleşmede tarafların anlaşması ile haftada 45 saatin altında çalışma süresi belirlenmişse, belirlenen bu süre ile 45 saat arasında yapılan çalışmaları ifade eder[1,2,3].



Haftada 45 saati aşan
her çalışma fazla
çalışmadır.



Örnek

- Örnek: Tarafların anlaşması ile haftada en fazla 35 saat çalışma yapılacağı belirlenmiş ve o hafta 48 saat çalışılmışsa 35 saatten 45 saate kadar olan çalışmalara fazla sürelerle çalışma, 45 saatten 48 saate olan çalışmalara ise fazla çalışma denir.

Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde ise günlük 11 saati aşan çalışmaların da fazla çalışma olduğu düzenlenmiştir. Fazla çalışmaların toplamı ise yıllık 270 saatten fazla olamaz.

Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle hesaplanır. Kural olan, işçinin fazla çalışma karşılığı ücret almasıdır. Fakat İş Kanunu, ücret yerine işçinin işverenden serbest zaman talep etme hakkını da düzenlenmiştir. İşçinin serbest zaman talep etmesi durumunda, fazla çalıştığı her saat karşılığında, bir saat otuz dakika işçiye serbest zaman verilir. İşçi bu talebini, fazla çalışma yaptığı tarihten itibaren 6 ay içinde kullanmak zorundadır. Aksi hâlde sadece ücret talep edebilir.

Fazla süreli çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi ile ödeneceği İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Fazla süreli çalışmalarda serbest zaman ise her saat karşılığı bir saat on beş dakikadır.

DİNLENME VE TATİL HAKKI

Ara Dinlenmesi

Ara dinlenmesi, günlük çalışma süreleri arasında işçinin yemek, içmek, dinlenmek gibi günlük ihtiyaçlarını karşılaması için verilmesi zorunlu olan izinlerdir. Ara dinlenme süreleri, çalışma sürelerinden sayılmaz.

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,

- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir (İş Kanunu m. 68/1).

Hafta Tatili

Hafta tatili, işçinin dinlenmesi için verilen ve kesintisiz 24 saat sürmesi gereken izindir. İşçi, çalışmasının karşılığı olarak 7 günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz 24 saat hafta tatiline hak kazanır.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren, o günün ücretini işçiye tam olarak ödemelidir. İşçi hafta tatilinde çalıştırılırsa, hafta tatilinin ücretinin yanı sıra bu ücretin 1,5 katını daha almaya hak kazanır. Yani işçinin hafta tatilinde çalıştırılması durumunda, her hâlükârda bir günlük ücretini alacak ve ilave olarak bir günlük ücretinin 1,5 katını daha alacaktır [1,2,4,5].

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

Ulusal bayram, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramıdır. Genel tatiller ise Cumhuriyet Bayramı dışındaki bütün resmî ve dinî bayramlar ve tatillerdir.

İşçiler, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmayabilir ve o günün ücretine tam olarak hak kazanırlar. Eğer işçi, ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştırılırsa bir günlük ücretinin yanı sıra bu ücretin 1 katını daha almaya hak kazanır (İş Kanunu m.47/1). Yani işçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışması durumunda, her hâlükârda bir günlük ücretini alacak ve ilave olarak bir günlük ücretinin 1 katını daha alacaktır.

Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin, işçinin bir yıllık çalışmasının karşılığında verilen ve işçinin kıdemine göre en az 14 gün olan izinlerdir. Yukarıdaki cümleden de anlaşılacağı üzere işçinin yıllık izine hak kazanabilmesi için en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir. Aynı şekilde işçinin çalıştığı işin, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinden de olmaması gerekmektedir. İş Kanununun 54. maddesine göre, işçinin hak ettiği yıllık izni, gelecek hizmet yılı içinde kullanılabilir.

Yıllık ücretli izin süreleri sabit olmayıp işçinin kıdemine göre değişmektedir. İş Kanununun 53. maddesine göre işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi,

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden,
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.



Ulusal bayram, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramıdır.

Genel tatiller ise Cumhuriyet Bayramı dışındaki bütün resmî ve dinî bayramlar ve tatillerdir.



İşçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için o işveren yanında en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, yirmi günden az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri, dörder gün artırılarak uygulanır.

Kural olarak işçi, hak ettiği yıllık ücretli iznini tek parça olarak kullanması gerekmektedir. Ancak tarafların anlaşması ile izin süreleri bir bölümü 10 günden az olamamak kaydıyla bölünebilir (İş Kanunu m. 56/1,2,3).

Yıllık ücretli iznini kullanan işçiye, bu izin başlamadan önce yıllık izin süresine karşılık gelen ücretinin peşin olarak ödenmesi gerekmektedir [1,2,5].

İş Kanununun 59. maddesine göre iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süreleri ücrete dönüşerek işçiye veya hak sahiplerine ödenir.



Bireysel Etkinlik

- Ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmaması, işçinin bu süre zarfında fiili olarak çalışmaması düşüncesine dayanmaktadır.



Özet

- İşçi, İş Kanunu'na göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir.
- İşveren, bir iş sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişilere yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denir.
- İş Kanunu, bu kanunun, 4. maddesindeki istisnalar dışında kalan bütün iş yerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konusuna bakılmaksızın uygulanmaktadır.
- İş sözleşmesi: Bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- Birden fazla iş sözleşmesi türü olup bunlar: Sürekli süreksiz iş sözleşmeleri, belirli belirsiz iş sözleşmeleri, tam süreli kısmi süreli iş sözleşmeleri, deneme süreli iş sözleşmeler ve çağrı üzerine çalışmadır.
- İş sözleşmesinin meydana gelebilmesi için işçi ve işveren tarafının bu konuda özgür iradelerini birbirlerine açıklaması yeterlidir. Yine işveren dilediği işçi ile işçi de dilediği işveren ile iş sözleşmesi yapmakta özgürdür. Fakat bu sözleşme özgürlüğünün bazı istisnaları bulunmaktadır.
- İşçi iş sözleşmesinden doğan bazı borçları bulunmaktadır. Bunlar: Şahsen ifa, işini özenle yapma, çalışma koşullarına uyma, sadakat ve rekabet etmeme borcudur.
- İşverenin iş sözleşmesinden doğan bazı borçları bulunmaktadır. Bunlar: Ücret ödeme, işçiyi gözetme ve eşit işlem yapma borcudur.
- İş sözleşmesinin sona ermesinde üç durumu bulunmaktadır. İş sözleşmesi, ölüm ikale veya belirli sürenin sona ermesi gibi nedenlerle kendiliğinden sona erebilir. İkinci olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri süreli fesih bildirim şekliyle ve ihbar sürelerine uyararak sona erdirilebilir. Üçüncü olarak belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri haklı nedenler ile sona erdirilebilir.
- Çalışma süreleri, işçinin iş yerinde geçirmiş olduğu sürelerdir. Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı, işte geçirdiği süredir. Haftalık normal çalışma süresi en fazla 45 saat, günlük çalışma süresi ise en fazla 11 saattir.
- Fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışmalara denir. Fazla sürelerle çalışma ise sözleşmede tarafların anlaşması ile haftada 45 saatin altında çalışma süresi belirlenmişse, belirlenen bu süre ile 45 saat arasında yapılan çalışmaları ifade eder.
- Ara dinlenmesi, günlük çalışma süreleri arasında işçinin yemek, içmek, dinlenmek gibi günlük ihtiyaçlarını karşılaması için verilmesi zorunlu olan izinlerdir.
- Hafta tatili, işçinin dinlenmesi için verilen ve kesintisiz 24 saat sürmesi gereken izindir.
- Ulusal bayram, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramıdır. Genel tatiller ise Cumhuriyet Bayramı dışındaki bütün resmî ve dinî bayramlar ve tatillerdir.
- Yıllık ücretli izin, işçinin bir yıllık çalışmasının karşılığında verilen ve işçinin kıdemine göre en az 14 gün olan izinlerdir. İşçi, hakkettiği yıllık ücretli iznini kural olarak bölünmeden kullanması gerekmektedir. Ancak tarafların anlaşması ile izin süreleri bir bölümü 10 günden az olamamak kaydıyla bölünebilir.
- İş Kanununun 59. maddesine göre iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süreleri ücrete dönüşerek işçiye veya hak sahiplerine ödenir.

DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Aşağıdakilerden hangisi işçi borçlarından biri değildir?
 - a) Şahsen ifa borcu
 - b) Ücret ödeme borcu
 - c) Sadakat borcu
 - d) Sır saklama borcu
 - e) Çalışma koşullarına uyma borcu

2. Aşağıdakilerden hangisi iş hukukunun temel kavramlarından biri değildir?
 - a) İşçi
 - b) İşveren
 - c) Alt işveren
 - d) İş yeri
 - e) Memur

3. Bir işçinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için en az kaç ay kıdeminin bulunması gerekmektedir?
 - a) 4
 - b) 5
 - c) 6
 - d) 7
 - e) 8

4. Günlük çalışma süresi en fazla kaç saattir?
 - a) 9
 - b) 10
 - c) 11
 - d) 12
 - e) 13

5. Günde 2 saat çalışılan bir iş yerinde en az verilmesi gereken ara dinlenme süresi aşağıdakilerden hangisidir?
 - a) 15 Dakika
 - b) 30 Dakika
 - c) 60 Dakika
 - d) 75 Dakika
 - e) 100 Dakika

6. Mesleki Eğitim Kanunu'na göre, bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi aşağıdakilerden hangisidir?
- İşçi
 - İşveren
 - Çırak
 - Stajyer
 - Alt İşveren
7. İş sözleşmelerine konulan deneme süresi toplu iş sözleşmeleri ile en fazla kaç ay olarak düzenlenebilir?
- 2
 - 4
 - 6
 - 8
 - 10
8. 4 yıl kıdemi olan bir işçiye verilmesi gereken yıllık ücretli izin süresi aşağıdakilerden hangisidir?
- 14 gün
 - 20 gün
 - 26 gün
 - 30 gün
 - 60 gün
9. İşçi ve işveren tarafının iş sözleşmesini anlaşarak sona erdirmesi durumu aşağıdakilerden hangisi ile ifade edilir?
- Butlan
 - İkale
 - Fesih
 - Belirli sürenin sona ermesi
 - Ölüm
10. İşçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için o işveren yanında en az kaç yıl çalışması gerekmektedir?
- 1 yıl
 - 1.5 yıl
 - 2 yıl
 - 2.5 yıl
 - 3 yıl

Cevap Anahtarı

1.b, 2.e, 3.c, 4.c, 5.a, 6.c, 7.b, 8.a, 9.b, 10.a

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Aktay, N., Arıcı, K., Senyen Kaplan, T.(2013). *İş Hukuku* (6. baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- [2] Çelik, N., Canikliođlu, N., Canbolat, Talat.(2017). *İş Hukuku Dersleri* (30. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [3] Mollamahmutođlu, H., Astarlı M., Baysal U.(2014). *İş Hukuku* (6. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- [4] Sümer, H.H.(2017). *İş Hukuku* (22. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [5] Süzek, S.(2016).*İş Hukuku* (12. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.