

İSTANBUL TİCARET BORSASI'NIN
100.YILINA ÖZEL

100 SORUDA İŞ HUKUKU

YAZAR
AV. DOÇ. DR. ALİ EKİN

İSTANBUL TİCARET BORSASI'NIN
100.YILINA ÖZEL

100
SORUDA
İİİ
İŞ HUKUKU

YAZAR
AV. DOÇ. DR. ALİ EKİN

İstanbul Ticaret Borsası Yayınları

100 SORUDA İŞ HUKUKU

ISBN: 978-625-95091-2-9

Matbaa
Şan Ofset



TAKDİM



Üyelerimizle çeşitli vesilelerle yaptığımız toplantılarda, iş yaşamında karşımıza çıkan hukuki sorunları Borsamız danışmanı Avukat Doç. Dr. Ali Ekin ile ele alıyoruz. Bugüne kadarki toplantılarda üyelerimizden gelen sorulardan gördük ki, iş hukukundaki bu sorunlar; sözleşme ve fesihler, ücretler, çalışma ve dinlenme süreleri, işe iade davaları ile tazminatlar gibi başlıklarda yoğunlaşıyordu.

Bu toplantılarda konuşulanların kalıcı olması ve herkese yardımcı olması amacıyla, iş hukuku alanındaki 100 önemli soru ile bunların cevaplarını, pratik ve anlaşılır biçimde ortaya koyan bu kitabı yayınlamaya karar verdik.

Türk gıda sektörünün en güçlü temsilcisi, artık asırlık bir çınar olan İstanbul Ticaret Borsasının bu yıl eriştiğimiz 100. yılına ithaf ettiğimiz bu eseri ortaya çıkaran Avukat Doç. Dr. Ali Ekin ve tüm emeği geçenlere şükranlarımı sunuyorum.

Hepimizin bildiği gibi iş hukuku alanında, sorun oluşmadan önce yapılması gerekenler hayati derecede önemli. Bu nedenle bu mütevazı kitabın iş dünyasına çok ciddi katkısı olacağına inanıyorum.

İş insanlarımız başta olmak üzere iş yaşamının tüm aktörleri için adeta bir başucu eser niteliğinde olacağını düşündüğümüz “100 SORUDA İŞ HUKUKU” kitabını ilginize ve istifadenize sunmaktan büyük bir memnuniyet duyuyoruz.

ALİ KOPUZ

İSTANBUL TİCARET BORSASI
YÖNETİM KURULU BAŞKANI

ÖNSÖZ

İstanbul Ticaret Borsası'nın kuruluşu ilk olarak 1880 yılında gündeme gelmiş; ancak çeşitli nedenlerle bu kuruluş uzun süre gerçekleşmemiştir. O tarihte İstanbul'da ticaret borsası kurma görevi Dersaadet Ticaret ve Sanayi Odası'na verilmiş, bunun için gerekli yasal dayanak da 1886 tarihli Umum Borsalar Nizamnamesi ile sağlanmıştır. Borsanın kurulmasının gecikmesi, çoğunlukla o dönemde İstanbul'un iâşesini sağlayan zengin tüccarların kendi işlerine engel olacak bir kurum istememesine bağlanmaktadır. İstanbul Ticaret Borsası, bu gelişmeler ve daha sonra araya giren savaşlar sebebiyle Osmanlı döneminde açılmamıştır. Cumhuriyet devrinde ise Denizli mebuslarının önerisi üzerine konu tekrar gündeme gelmiş ve 19 Ekim 1924 tarihinde İstanbul Ticaret ve Zahire Borsası adıyla resmen kurulmuş ve günümüz itibarıyla tam 100. yılını doldurmuştur.

Çalışmamızın amacı, 100. yılını doldurmuş olan İstanbul Ticaret Borsası'nın üyelerine ve diğer borsa ile odalara faydalı olabilecek bir kitap hazırlamaktır. Çalışmamızda iş hukukuna ilişkin 100 soruda işverenler ve çalışanlar açısından pratik bilgiler ile İş Kanunu'nun anlaşılabilirliği için özet bilgilere yer verilmiştir.

İstanbul Ticaret Borsası'nın 100. yılına özel faaliyetler içerisinde bu şekilde bir kitap ile katkı sağlamama imkân tanıyan başta İstanbul Ticaret Borsası Başkanı Sayın Ali Kopuz ve Yönetim Kurulu'na teşekkürlerimi sunar, araştırmacı, Ar-Ge çalışmalarına önem veren, bilimselliği ön planda tutan İstanbul Ticaret Borsası'nın başarılarının devamını dilerim.

İÇİNDEKİLER

TEMEL KAVRAMLAR	14
1. İş Hukuku ve İş Kanunu'nun amacı nedir?	14
2. İşçi, işveren ve işveren vekilliği tanımı nedir?	14
3. Alt işverenlik ve sorumluluk sınırı nedir?	15
4. Alt işverenler değişse de işçiler aynı işi yapmaya devam ederse nasıl değerlendirilir?	16
5. Bir işçinin bağlı olduğu birden fazla işveren olabilir mi? Sorumluluk nasıl olur?	18
6. İş kanununun kapsamı nedir? Tüm çalışanlara uygulanabilir mi?	18
7. İşverenin eşit davranma ilkesi nedir?	20
8. Eşit davranma ilkesine aykırılık durumunda ne olur?	21
9. İşyeri devri nedir?	23
10. İşyeri devri durumunda devralan işverenin sorumluluğu var mıdır?	23
11. İşyeri devrinde işçilerin rızası aranır mı? İşçilerin herhangi bir hakkı var mıdır?	25
12. İşçi özlük dosyasında neler bulunmalıdır?	26
SÖZLEŞME TÜRLERİ	28
13. İş sözleşmesi nedir? Mutlaka yazılı yapılmalı mıdır?	28
14. Deneme süresi nedir? Sonuçları nelerdir?	28
15. Belirli süreli iş sözleşmesi nedir?	29
16. Asgari ve azami süreli sözleşme nedir?	31
17. Belirli süreli iş sözleşmesinin sonunda haklar nelerdir?	31
18. Mevsimlik iş sözleşmesi nedir?	34
19. Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler tazminat alabilir mi?	34
20. Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçi yıllık izin kullanabilir mi?	35
21. Kısmi süreli (part time) sözleşme nedir?	36
22. Kısmi süreli çalışmada dikkat edilmesi gereken hususlar nelerdir?	36
23. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı çalışma nedir?	37
24. Takım sözleşmesi nedir?	38
25. Uzaktan çalışma ve evden çalışma nedir?	39
ÜCRET VE TÜRLERİ	42
26. Ücret nedir? Esasları nelerdir?	42
A. Çıplak Ücret Nedir?	
B. Giydirilmiş Ücret Nedir?	
C. Hangi alacaklar giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır?	
D. Ücret banka aracılığı ile ödenmek zorunda mıdır?	
27. Asgari ücret uygulaması nedir?	45
28. Yüzde usulü ücret ve parça başına ücret nedir?	45
29. Ücret ödeme günü ne zamandır?	46

30. Ücret zamanında ödenmezse ne zamana kadar talep edilebilir ve faiz oranları nedir?	46
31. Ücrette haciz kesintileri nasıl uygulanır?	48
32. Ücret kesme cezası nedir? Nasıl uygulanır?	49
33. Ücretin eksik ödenmesinin sonuçları nelerdir?	50
34. Ücretin tamamının veya bir kısmının elden ödenmesinin sonuçları nelerdir?	51
35. Ücretin ödendiğini ispat yükü kimdedir? Tanık beyanları geçerli olur mu?	51

ÇALIŞMA SÜRELERİ **54**

36. İş Kanunu'nda çalışma süreleri nasıldır?	54
37. Çalışma süresinden sayılan ve sayılmayan durumlar nelerdir?	54
38. Telafi çalışması nedir? Nasıl uygulanır?	55
39. Gece çalışması nedir? Özellikli durumları nelerdir?	56
40. Fazla mesai/çalışma nedir?	57
41. Fazla mesai süresi nasıl hesaplanır?	57
42. Fazla mesai ücreti nasıl hesaplanır?	58
43. Fazla sürelerle çalışma nedir? Nasıl ücretlendirilir?	60
44. Fazla mesainin ispatı nasıl yapılır?	61
45. Fazla çalışma ücretinin, asıl ücrete dahil edilebilir mi?	63
46. Hafta tatili çalışmasının ücretlendirilmesi ve ispatı nasıldır?	63
47. Ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ücretlendirilmesi ve ispatı nasıldır?	65
48. Çocukların çalıştırılmasına ilişkin uygulama nasıldır?	67
49. Analık halinde çalışma uygulamaları nasıldır? A. Analık izni hakkı nedir? B. Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı nedir? C. Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı nedir? D. Süt izin hakkı nedir? E. Ebeveyn izin hakkı nedir?	68
50. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri nasıl uygulanmalıdır?	71

DİNLENME SÜRELERİ **74**

51. Yıllık izin uygulaması nasıldır? A. Yıllık izne hak kazanmak için en az ne kadar çalışılmalıdır? B. Yıllık izin çalışılan süreye göre orantılı olarak verilebilir mi? C. Yıllık izin süreleri kaç gündür? D. Yıllık ücretli izin bölünerek kullanılabilir mi?	74
52. Yıllık izin kurulunun şartları ve uygulaması nasıldır?	76

53.	Yıllık izin kullanımının ispatı ve zamanaşımı nasıldır?	77
	A. Yıllık izinde ispat yükümlülüğü	
	B. Yıllık izin hakkı ve ücretinin zamanaşımı	
54.	Yıllık izin halinde farklı yerde çalışılabilir mi?	78
55.	Kesintili çalışmada yıllık izin kullanımı nasıldır?	79
56.	Yıllık izin ücretini alarak çalışmaya devam etme durumunda izin kullanılmış sayılır mı?	80
57.	Ara dinlenmesi nedir? Uygulaması nasıldır?	81
58.	Ara dinlenme yapmaksızın çalışılması halinde ücrete hak kazanılır mı?	82
59.	Hafta tatili uygulaması nasıldır?	83
60.	Ulusal bayram ve genel tatil uygulaması nasıldır?	84

FESİHLER

88

61.	Bildirimli fesih nedir?	88
	A. İhbar süresi nedir?	
	B. İhbar süresinde işçinin iş sözleşmesi farklı bir nedenle feshedilebilir mi?	
	C. İhbar süresi eksik kullandırılarak kalan kısmı için ücret ödemesi yapılabilir mi?	
	D. Yeni iş arama izni nedir? Uygulaması nasıldır?	
	E. İşten ayrılmak isteyen işçi de ihbar süresi vermeli midir?	
62.	Haklı ve haksız fesih nedir?	91
63.	İşçi açısından haklı nedenle fesihler nelerdir?	92
64.	İşçi açısından en çok uygulanan fesihler nelerdir?	93
	A. Ücretin eksik ödenmesi veya hiç ödenmemesi	
	B. Çalışma koşullarının uygulanmaması	
	C. Mobbing	
65.	İşveren açısından haklı nedenle fesihler nelerdir?	96
66.	İşverenlerin en çok dikkat etmesi gereken fesih uygulamaları nelerdir?	98
	A. Devamsızlık nedeniyle fesih nasıl uygulanır?	
	B. İşyerinde kavga eden işçi olursa fesih uygulaması nasıldır?	
	C. İşini yapmayan işçiye karşı fesih uygulaması nasıldır?	
	D. İşyerinde tutanak ve fesih öncesi hazırlık nasıl olmalıdır?	
67.	Toplu işçi çıkarma nedir? Uygulanması gereken prosedür nasıldır?	102
68.	İbraname nedir? Nasıl uygulanır?	103
69.	İkale nedir? Nasıl uygulanır?	105
70.	Arabuluculuk nedir? Nasıl uygulanır?	106

İŞE İADE DAVASI

108

71.	İş güvencesi nedir?	108
72.	Geçerli nedenle fesih nedir?	108

73.	Geçerli nedenle feshin nedenleri nelerdir?	109
	A. İşçinin davranışından kaynaklı	
	B. İşçinin yeterliliğinden kaynaklı	
	C. İşyeri ve işletmeden kaynaklı	
74.	Geçerli nedenle fesihte uyulması gereken prosedür nasıldır?	111
75.	İşe iade davası ne kadar süre içerisinde açılmalıdır?	113
76.	Haklı nedenle feshin geçerli nedenle feshe dönüşmesi mümkün müdür?	113
77.	İşe iade davasının sonuçları nelerdir?	114
78.	İşçi işe başlamak için ne zaman müracaat edebilir?	115
79.	İşverenin işe daveti ne zaman olmalıdır?	116
80.	İşçi kendisine yapılan davete rağmen işe başlamazsa ne olur?	117
81.	Alt işveren işçisinin açtığı işe iade davasında, işe iade yükümlüğü kime aittir?	118
82.	İşe iade sonrası tespit edilen ödemelerin hesaplaması nasıldır?	119
83.	İşe başlatılan işçiye eskisinden daha vasıfsız iş verilirse ne olur?	120
84.	İşçinin işe başlaması durumunda fesih sırasında yapılan ödemeler ne olur?	121
85.	İş güvencesi / kötüniyet tazminatı arasındaki ilişki nedir?	121

TAZMİNATLAR

124

86.	Kıdem tazminatı nedir?	124
87.	Kıdem tazminatına hak kazandıran özellikli durumlar nelerdir?	125
	A. Evlilik	
	B. Emeklilik	
	C. Askerlik	
88.	Kesintili çalışma halinde kıdem tazminatı hesaplaması nasıldır?	128
89.	İhbar tazminatı nedir?	128
90.	İşveren de ihbar tazminatı talep edebilir mi?	129
91.	Kötüniyet tazminatı nedir?	129
92.	Ayrımcılık tazminatı nedir?	130
93.	İş güvencesi tazminatı nedir?	131
94.	Tazminatların hesaplanmasında dikkate alınan ücretler nelerdir?	131
95.	Tazminatlarda yasal kesintiler nasıldır?	132

SIK SORULAN SORULAR

134

96.	Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların çalışma izni nasıl alınır?	134
97.	İşyerinde iş kazası meydana gelirse ne yapılmaz?	134
98.	İş kazası neticesinde işverenin karşılaşılabileceği davalar nelerdir?	135
99.	Kısa çalışma nedir ve nasıl yararlanılır?	136
100.	Ev hizmetlerinde çalışanların tabi olduğu kanun ve buna bağlı hakları nelerdir?	136

100
SORUDA
İİİİ
İŞ HUKUKU

TEMEL
KAVRAMLAR

TEMEL KAVRAMLAR

1 İş Hukuku ve İş Kanunu'nun Amacı Nedir?

İşçilerin haklarını, çalışma sürelerini, ücretlerini, ücretlendirme şekillerini, sözleşmelerini ve işveren ile olan ilişkileri inceleyen bilim dalıdır. İş Hukuku içerisinde incelenen tüm durumların bir araya toplanması ile oluşturulan kanun da İş Kanunu'dur.

Ülkemizde yürürlükte olan İş Kanunu, 22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı Kanundur. Kanuni bir tanım olarak, İş Kanununun amacı ise işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

2 İşçi, işveren ve işveren vekilliği tanımı nedir?

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

İşçi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında 4/1-a bendi kapsamında çalışır.

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

3 Alt işverenlik ve sorumluluk sınırı nedir?

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

Alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde kendi işçilerinin de çalışması gerekmektedir. Aksi takdirde alt işverenlik ilişkisi değil ihale ilişkisi kurulmuş olur.

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

Uygulamada işçi ücretlerinin düşürülmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınmak, işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalanmasını önlemek gibi çeşitli sebeplerle muvazaalı alt işverenlik ilişkilerinin kurulduğuna sıklıkla rastlanması üzerine muvazaalı iş ilişkilerinin kurulmasını önlemek amacıyla iş hukuku mevzuatında çeşitli önlemler alınmıştır. Bu kapsamda asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Ayrıca işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

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

“..teknik şartnameye göre TTK Genel Müdürlüğünün destek hizmetleri vermek suretiyle üretimde yer almaya devam etmesi, davalıların işçilerinin aynı yerde çalışması, dosya içeriğinde bulunan emsal dosyada alınan bilirkişi raporu ile davalı ...’ye verilen işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmediğinin anlaşılması, benzer teknoloji kullanılarak aynı işin davalı ... tarafından da yapıldığı hususları dosya içeriği ile birlikte değerlendirildiğinde muvazaalı yönünde araştırma yapılmasına gerek olmadığı, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma koşullarının oluşmadığı, bu nedenle direnme kararının yerinde olup miktar incelemesi yapılmak üzere dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmüş ise de Kurul çoğunluğu tarafından bu görüş benimsenmemiştir.” YHGK., 31.05.2022, E. 2021/908, K. 2022/776.

4 Alt işverenler değişse de işçiler aynı işi yapmaya devam ederse nasıl değerlendirilir?

Uygulamada genellikle alt işverenler değişse de işçilerin aynı yerde aynı işi yapmaya devam ettiğini görmekteyiz. Bu kapsamda işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin geçmiş dönem işçilik alacaklarından yeni işveren sorumlu olacak mıdır? Süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkân dahilindedir. Ancak sorumuz açısından en önemli durum ise işi yeni alan işveren ile işe son veren işveren arasında herhangi bir işyeri devri sözleşmesi yer almamaktadır. Konuya ilişkin Yargıtay’ın görüşü yerleşik bir şekilde uygulanmaktadır. Buna göre, alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir.

Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukukî sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri halinde, alt işverenler arasında İş Kanununun 6'ncı maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir. Bu durumda yeni alt işverenin, devam eden hizmet akitlerini de devraldığı aynı maddede hükme bağlanmıştır. Alt işverenlerin, aralarında herhangi bir hukukî işleme bağlı olmaksızın değişmesini işyeri devri olarak kabul etmediğimiz taktirde, her bir alt işverenin kendi dönemiyle ilgili olarak işçilik haklarından sorumluluğu söz konusu olacağından ve asıl işverenin sorumluluğu yasa gereği alt işverenin sorumluluğunu aşamayacağından hak kaybına neden olabilecektir.

“..işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirimini yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz.” **Y9HD., 09.10.2018, E. 2017/8911, K. 2018/17879.**

5 Bir işçinin bağlı olduğu birden fazla işveren olabilir mi? Sorumluluk nasıl olur?

Bir işçinin aynı anda tek bir iş sözleşmesiyle iki veya daha fazla işverene birlikte hizmet vermesine birlikte istihdam (birlikte işverenlik) denmektedir. Bir iş ilişkisinin birlikte istihdam olarak adlandırılabilmesi için işçinin her bir işveren yanındaki çalışmasının kısmi süreli çalışma olarak ayrıştırılmaması gerekmektedir. Birlikte işverenlikte her bir işveren işçinin ücret ve diğer alacaklarından müteselsel sorumlu olup işçi ödenmeyen alacağını herhangi bir işverenden talep edebilir.

“Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler.Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı binanın girişinde verilen güvenlik hizmetleri, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir.” **Y22HD., 13.06.2016, E. 2015/11948, K. 2016/17500.**

6 İş kanununun kapsamı nedir? Tüm çalışanlara uygulanabilir mi?

İş Kanunu, bu kanunun 4. maddesinde düzenlenen istisnalar hariç olmak üzere bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Kanunun 4. maddesine göre ise;

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,

- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,
- Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3'üncü derece dahil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- Çıraklar hakkında
- Sporcular hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- Üç veya daha az kişinin çalıştığı esnaf ve sanatkâr işyerlerinde İş Kanunu uygulanmaz.

“Somut uyuşmazlıkta dosya içeriğine göre; davacının kabin amiri (uçuş personeli) olarak davalıya ait iş yerinde çalıştığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmadığı gibi, bu durum Mahkemenin de kabulündedir. Davacı uçuş personeli olmasının yanı sıra, işyerine yeni işe alımların yoğunlaştığı dönemlerde eğitici olarak da görev yapmış ise de, davacının asıl ve esas görevi kabin amirliği olup, davacı 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan değildir.” **Y9HD, 20.12.2017, 2015/17613 E., 2017/21885 K.**

Gemi adamları ile işverenleri arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen Deniz İş Kanunu ile gazeteciler ile işverenleri arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen Basın İş Kanunu diğer bireysel iş kanunlarıdır. Bu kanunlar arasında özel kanun genel kanun ilişkisi olmayıp her biri ayrı ayrı özel kanundur. Bir iş ilişkisinin İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'ndan hiçbirinin kapsamına girmemesi halinde bu iş ilişkisine Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır.

7 İşverenin eşit davranma ilkesi nedir?

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılma-dıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturul-masında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırıla-maz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulan-ması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İşverenin ayırım yasaklarının yanı sıra genel anlamda eşit davranma borcuna da uyması gerekir. Bu eşitlik mutlak anlamda bir eşitlik olma-yıp aynı veya benzer durumda olan kişilere aynı işlemin yapılmasını ifade eder. Ancak işçinin kıdemi, eğitimi, uzmanlığı, performansı gibi farklı davranmayı haklı kılacak çeşitli nedenler ile işverenin farklı dav-ranışının haklılaştırılabildiği durumlarda işveren eşit davranma bor-cunu ihlal etmiş sayılmaz. Çünkü eşit davranma borcu aynı durumda olanlara aynı işlem yapmanın yanı sıra farklı durumda olanlara farklı işlem yapmayı da kapsamaktadır.

“İşverenin aynı işi veya aynı değerde işi yapan işçiye daha az ücret ödemesini ya da daha az ücret zammı vermesini haklı ve objektif nedenlere dayandıramaması hâlinde eşit davranma borcunun ihlalden söz edilebilir. Somut uyuşmazlıkta, işçinin tesadüfen elde ettiği bir başka işçinin ücret bordrosunun fotokopisini çekerek İnsan Kaynakları Biriminden ücret farklılığı konusunda bilgi almak istemesi, kişisel verinin yayılması kastı ile değil işverenin eşit davranma borcunun denetimi kapsamında gerçekleşmiştir. Şu hâlde davacının eylemi, iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun’un 25’inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi kapsamında haklı sebep kabul edilebilecek ağırlıkta değildir.” **Y9HD., 06.06.2022, E. 2022/5442, K. 2022/7075.**

8 Eşit davranma ilkesine aykırılık durumunda ne olur?

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşitlik ilkesine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı ve yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir. Bu tazminata uygulamada ayrımcılık tazminatı denir. İşçinin ayrımcılık tazminatına hak kazanabilmesi için işverence yapılan ayırımın dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri ayırım yasaklarından birine dayanması gerekmektedir.

Ayırım yasağı sayılmamakla birlikte işverenin eşit davranma borcuna aykırı bir davranışına maruz kalan işçi ayrımcılık tazminatına hak kazanamaz; ancak mahrum kaldığı hakları talep edebilir. Örneğin, işyerinde çalışan tüm işçilere bayram ikramiyesi verilirken yalnızca iki işçiye verilmemesi halinde işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranışı sebebiyle ikramiye alamayan işçinin bu ikramiyeyi talep etmesi mümkündür.

“Somut uyuşmazlıkta, ücret alacaklarının muvazaaya dayalı olarak eksik ödenmesinin dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı olduğunun iddia ve ispat edilemediğinin anlaşılması karşısında, ayrımcılık tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulü hatalıdır.” **Y9HD., 24.03.2020, E. 2019/8029, K. 2020/4421.**

“Davalı bu zam oranını performans veya başka objektif nedenle farklılık gerektirdiğini kanıtlayamadığına göre davacıya da aynı zam oranının uygulanması gerekir. Dolayısı ile de davacının zam oranı nedeni ile fark ücreti de doğmaktadır. Mahkemece davacının fark ücret alacağının hesaplanıp hüküm altına alınması gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.” **Y9HD, 02.11.2015, 2014/17540 E., 2015/30641 K.**

İşverenin eşitlik ilkesi hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

9 İşyeri devri nedir?

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

“Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. Maddî ve maddî olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri de, işyeri devri olarak kabul edilmelidir.” Y9HD., 21.04.2022, E. 2022/3529, K. 2022/5137.

10 İşyeri devri durumunda devralan işverenin sorumluluğu var mıdır?

İşyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

İhbar tazminatı ve yıllık izin ücreti fesih tarihi itibarıyla muaccel hale gelir. Bu alacaklar devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken alacaklardan olmadığından devreden işverenin yıllık izin ücretinden ve ihbar tazminatından sorumluluğu söz konusu değildir. Devralan işveren bu işçilik alacaklarından, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihi gözetmek suretiyle tek başına sorumlu olur.

İşyerinin devri halinde işverenlerin işçinin kıdem tazminatından sorumluluğu özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren birlikte sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenin sorumluluğu işçiyi çalıştırdığı süreyle ve işçinin devir esnasındaki ücret seviyesiyle sınırlıdır.

“Dosya içeriğine göre davacının çalıştığı işyeri Aralık 2008 tarihinde davalı C.. Ş.. tarafından diğer davalılara devredilmiştir. Devirden itibaren 2 yıl geçmekle kıdem tazminatı dışındaki alacaklardan adı geçen davalının sorumluluğu kalkmış ise de kıdem tazminatı yönünden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2 maddesi uyarınca devir tarihindeki süre ve ücret üzerinden müteselsil sorumluluğu devam etmektedir.” **Y9HD., 05.05.2014, E. 2013/12165, K. 2014/14395.**

11 İşyeri devrinde işçilerin rızası aranır mı? İşçilerin herhangi bir hakkı var mıdır?

İşyerinin devri halinde işçinin rızası aranmaz. Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerine özgü olmak üzere, işçilere itiraz hakkı tanınmıştır. İşçinin itiraz etmesi halinde iş sözleşmesi devralan işverene geçmez.

12 İşçi özlük dosyasında neler bulunmalıdır?

İşçi özlük dosyasında, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, işverenin iş ve sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtların bulunması gerekmektedir. İşçi özlük dosyası düzenlemeyen işveren veya işveren vekilleri İş Kanunu 104. maddesi uyarınca idari para cezası ödemek zorundadır.

Başlıca bulunması gereken belgeler;

- Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında olması gereken belgeler
- İkametgâh Belgesi
- Nüfus Kayıt Örneği
- Nüfus Cüzdanı Fotokopisi
- Vesikalık Fotoğraf
- İş / Hizmet Sözleşmesi
- Diploma Fotokopisi
- Sağlık Raporu
- Erkekler İçin Askerlik Durum Belgesi
- Evli Çalışanın Evlilik Cüzdanı Fotokopisi
- Evli Çalışanın Eşi ve Varsa Çocuklarının Nüfus Cüzdanı Fotokopisi
- SGK İşe Giriş Bildirgesi
- Sabıka Kaydı
- İş Başvuru Formu
- Yıllık İzin Formları

ÖZEL DURUMLARDA;

- Engellilik durumunda engelli raporu
- 18 yaşından küçük işçiler için ebeveyn onay belgesi
- Yabancı uyruklular için çalışma izni belgesi
- Eski hükümlü, terör mağduru veya engelliler için gerekli belgeler

İŞTEN AYRILDIKTAN SONRA;

- SGK İşten Ayrılış Bildirgesi
- İstifa Dilekçesi/fesih bildirimini
- Arabuluculuk belgesi
- Ödenen tazminat ve/veya hak edişler
- Haklı Fesih Durumunda Belgeler
- İhbarname

100
SORUDA
İİİİ
İŞ HUKUKU

SÖZLEŞME
TÜRLERİ

SÖZLEŞME TÜRLERİ

13 İş sözleşmesi nedir? Mutlaka yazılı yapılmalı mıdır?

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Yani sözleşmenin niteliği gereği özel bir şekil şartı yoksa yazılı yapılma zorunluluğu yoktur.

14 Deneme süresi nedir? Sonuçları nelerdir?

İş sözleşmesinin karşılıklı güvene dayanan ve sürekli edim yükleyen niteliği gereği gerek işçinin gerek işverenin iş ilişkisinin gidişatını ve kendilerine uygun olup olmadıklarını görebilmelerini sağlamak amacıyla taraflara iş sözleşmesine deneme süresi koyma imkânı tanınmıştır. Hem belirli hem belirsiz iş sözleşmelerine deneme kaydı konulabilir.

Deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bu deneme kaydının süresi en çok iki ay olabilir. İş sözleşmesi ile kanunda belirtilen süreden daha uzun bir deneme süresi belirlenmesi halinde bu hüküm geçersiz sayılarak deneme süresinin iki ay olduğu kabul edilir. Deneme süresi belirtilmeksizin sözleşmeye yalnızca deneme kaydı konulması halinde de deneme süresinin iki ay olduğu kabul edilmelidir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın, herhangi bir gerekçe göstermeksizin ve tazminatsız feshedebilir. İşçi çalıştığı deneme süresi boyunca sigortalı sayılır ve ücrete hak kazanır. Taraflar deneme süresi boyunca karşılıklı yükümlülüklerini yerine getirmelidir.

15 Belirli süreli iş sözleşmesi nedir?

İş hukukunda esas olan sözleşmelerin belirsiz süreli yapılmasıdır. Ancak belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında kurulacak iş ilişkisinin açık veya örtülü olarak bir süreye bağlanmasına belirli süreli iş sözleşmesi denir.

Objektif bir neden bulunsa dahi tarafların iş sözleşmesini belirsiz süreli yapmasında herhangi bir engel yoktur.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için işin belirli süreli olması veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif bir nedenin varlığı gereklidir. Ayrıca Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda özel olarak düzenlenmesi sebebiyle özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle yapılacak iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesidir. Mahkeme tarafların hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp taraflarca belirli süreli olarak kurulan iş ilişkisinde objektif bir nedenin bulunmaması halinde sözleşme belirsiz süreli sayılacaktır.

“Somut olayda tarafların 01.12.2011 tarihli ve 5 yıl süreli, davacının pestil ustası olarak çalışacağını ön gören iş sözleşmesi imzalandığı anlaşılmaktadır. Yukarıda yazılı ilkeler çerçevesinde, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde her ne kadar “belirli süreli iş sözleşmesi” yazıyor ise de davacının yapacağı iş ve çalışma koşulları dikkate alındığında davacı ile davalı arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif bir neden bulunmamaktadır.” **Y7HD., 04.06.2014, E. 2014/5113, K. 2014/12408.**

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesinden yararlanamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

16 Asgari ve azami süreli sözleşme nedir?

Taraflarca belirlenen asgari süre dolmadan sözleşmenin bildirimli fesih yoluyla sona erdirilemeyeceği sözleşmelere **asgari süreli iş sözleşmesi** denmektedir. Asgari sürenin dolmasına rağmen tarafların iş ilişkisini sürdürmeleri halinde sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir.

Haklı nedenin varlığı halinde her iki iş sözleşmesi de derhal sona erdirilebilir.

Taraflarca belirlenen azami sürenin sonunda kendiliğinden sona eren iş sözleşmelerine ise **azami süreli iş sözleşmesi** denmektedir. Taraflar sözleşme süresince iş sözleşmesini bildirimli olarak feshedebilir. Bu süre içinde bildirimli fesih hakkının kullanılmaması halinde sözleşme sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erer.

17 Belirli süreli iş sözleşmesinin sonunda haklar nelerdir?

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı hallerin düzenlendiği mülga 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesinde sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi durumu yer almadığından belirli süreli iş sözleşmesi sürenin dolması sebebiyle kendiliğinden sona ererse işçi (1 yıllık kıdem şartını sağlasa dahi) kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı sürenin 1 yıl veya daha fazla olması ve iş sözleşmesinin mülga 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesinde yer alan hallerden biri ile sona ermesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Belirli süreli iş sözleşmesinde tarafların bildirimli fesih hakkı yoktur. Sözleşmede belirtilen sürenin dolması ile sözleşme kendiliğinden sona erer. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi ile taraflar ihbar tazminatına hak kazanamaz.

“Somut olayda, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu, sözleşmenin Toplum Yararına Programdan yararlanma süresinin sona ermesi ile sona erdiği anlaşılmakta olup davacı işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz.” **Y9HD., 08.03.2022, E. 2022/2226, K. 2022/2943.**

Haklı bir nedenin varlığı halinde gerek işçi gerek işveren belirli süreli iş sözleşmesini sürenin bitimini beklemeksizin derhâl feshedebilir. Ancak işveren, haklı bir neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesini derhâl feshederse işçi, sözleşme süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Bu tazminata uygulamada bakiye süre ücreti denir. İşçinin belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, bakiye süre ücretinden indirilir.

“İş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun işverence ileri sürülmesi normun işçiyi koruma amacına aykırı olduğu gibi, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenlerle, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin davacı iddiası ve talebi doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmesi gibi değerlendirilmesiyle, işveren tarafından süresinden önce haklı neden olmaksızın feshine bağlı olarak bakiye süre ücreti alacağına hüküm altına alınması gerekmektedir.” **YHGK., 24.06.2021, E. 2017/2903, K. 2021/837.**

İşçinin haklı bir neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesini derhâl feshetmesi halinde ise işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir.

İşveren bu hakkını işçinin işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer.

Ayrıca iş sözleşmesine, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshi halinde fesheden tarafın cezai şart ödeyeceğine ilişkin hüküm konabilir. Ancak sadece işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartlar geçersiz sayılır. Ancak işverenin işçiye mesleki eğitimi için yapmış olduğu önemli harcamaların bulunması halinde tek taraflı olarak işçi aleyhine cezai şart kararlaştırılması mümkündür.

“Gerçekten hizmet sözleşmelerinde tek taraflı olarak (karşılıklı olmaksızın) işçi aleyhine konulan cezai şart geçersizdir. Ancak, cezai şart bir mesleki eğitim karşılığı olarak konulmuşsa bu takdirde bilirkişi raporunda da belirtildiği gibi cezai şart tek taraflı olmadığından işverenin işçiye verdiği eğitimin karşılığında çalışmasını talepte haklı menfaati bulunduğundan cezai şartın geçerli olduğunun kabulü gerekir. Bu itibarla, somut olayda sözleşmede öngörülen cezai şartın hem eğitim giderleri hem de belirli süre çalışma yükümlülüğünün karşılığı olduğu kabul edilerek çalıştığı süreye göre indirim tabi tutularak belirlenecek miktara hükmolunması gerekirken sadece eğitim giderlerinin karşılığı olduğu kabul edilmek suretiyle belirlenen miktara hükmolunması isabetli değildir.” Y9HD., 01.04.2010, E. 2008/23585, K. 2010/8855.

18 Mevsimlik iş sözleşmesi nedir?

Yılın yalnızca belirli bir döneminde çalışılan veya yılın tamamında çalışılmakla birlikte çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Uygulamada mevsimlik iş sözleşmelerinin genellikle oteller ve eğlence yerleri ile tarım sektöründe yapıldığı görülmektedir.

Yıl boyunca süreklilik arz eden ve yılın belli bir döneminde yoğunlaşmayan işlerde yapılan çalışmalar mevsimlik iş olarak kabul edilmez.

“Bir işyerinde iş kolundaki faaliyet yılın her dönemi yapılıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta ise, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira bu durumda yapılan işin mevsimlik iş olarak kabulü mümkün değildir. Somut olayda; davacı işyerinde mevsimlik iş ya da işçi bulunmadığını, sadece şeker pancarı alım döneminde çalışmadığını, mevsimlik çalışma yapmadığını iddia etmiş, davalı ise davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığını ve yıllık izin hakkı olmadığını savunmuştur.” Y22HD., 14.01.2020, E. 2017/26521, K. 2020/235.

19 Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler tazminat alabilir mi?

Mevsimlik iş ilişkilerinde iş sözleşmesi o dönemdeki çalışmanın tamamlanmasıyla sona ermeyip bir sonraki döneme kadar askıda kalmaktadır. İş sözleşmesinin askıda kalmasından anlaşılması gereken işçinin iş görme borcunu işverenin ise ücret ödeme borcunu geçici süre ile yerine getirmemesidir.

Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışan işçinin kıdem tazminatının hesabında askıda geçirdiği süreler dikkate alınmamakta; diğer bir deyişle kıdem tazminatının hesabında yalnızca işçinin fiilen çalıştığı süreler dikkate alınmaktadır.

“İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise; mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır.” Y9HD., 23.02.2021, E. 2021/595, K. 2021/4658.

20 Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçi yıllık izin kullanabilir mi?

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışan işçiler yıllık ücretli izne hak kazanamaz. Ancak iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri uygulaması ile mevsimlik işlerde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından faydalanacağı kararlaştırılabilir.

Yargıtay, mevsimlik iş niteliğinde olan işlerdeki çalışmanın yılda on bir ayı aşması halinde işçilerin sadece o yıl için yıllık ücretli izne hak kazanacağına hükmetmektedir:

“Niteliklerinden ötürü bir yıldan az mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz. Ancak, mevsimlik iş kapsamındaki çalışmanın yılda on bir ayı aşması halinde, sadece o yıl için yıllık ücretli izin hakkından yararlanılabileceği kabul edilmelidir.” Y9HD., 07.12.2021, E. 2021/12092, K. 2021/16226.

21 Kısmi süreli (part time) sözleşme nedir?

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda yapılan sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne göre "önemli ölçüde az" ifadesinden işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın "üçte ikisi oranına kadar" yapılan çalışmalar anlaşılmalıdır. Bu kapsamda örneğin haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde 30 saate kadar olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak kabul edilir.

"Dosya içeriğine göre binanın ısıtma sisteminin doğalgaz kombili olduğu, daire sayısının 23 olduğu belirtilmiş, daire sahiplerinden 13 tanesinin yurt dışında veya şehir dışında ikamet ettikleri ve dairenin kilitli olduğu Polis marifetiyle tespit edilmiştir. Bu durumda 16.05.2014 tarihli denetim tutanağında davacının fiilen yaptığı merdiven temizliği her gün çöp alımı, bahçe bakımı olarak belirtilen işlerin haftada kaç saatini alabileceği, davacının tam zamanlı mı yoksa kısmi zamanlı mı çalıştığı hususu gerekirse keşif yapılarak irdelenmelidir." **Y22HD., 03.12.2019, E. 2016/24933, K. 2019/22211.**

22 Kısmi süreli çalışmada dikkat edilmesi gereken hususlar nelerdir?

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulmamalıdır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye fazla çalışma yaptırılamaz.

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Örneğin haftada 45 saat çalışan işçiye 30.000 TL ücret ödenirken haftada 30 saat çalışan emsal işçiye 20.000 TL ödenmesinde hukuka aykırılık bulunmamaktadır.

“Buna göre davacının davalı işyerinde günlük 2 saat çalıştığının kabulü ile, asgari ücretin bu süre karşılığı belirlenip, aylık ücret miktarı tespit edildikten sonra tüm hesaplamalar kısmi süreli çalışma esas alınarak bulunan bu ücret üzerinden yapılmalıdır. Bir başka ifade ile, davacının ücreti ile talep konusu diğer işçilik alacaklarının günlük 2 saatlik çalışmaya göre belirlenerek hüküm altına alınmalıdır.” **Y22HD., 26.03.2019, E. 2017/21402, K. 2019/6676.**

23 Çağrı üzerine çalışmaya dayalı çalışma nedir?

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.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş ilişkisinde hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağı taraflarca belirlenebilmektedir. Ancak işçinin çalışma süresinin taraflarca belirlenmemesi halinde haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kararlaştırılmış sayılır.

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede çalıştırılmayan işçi ücrete hak kazanır.

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

“Somut olayda mahkemenin de kabulünde olduğu üzere, davacı işçi çağrı usulü çalışma şekline göre çalışmakta, yıllardan beri iş yeri uygulaması ile iş olduğunda işe çağrılmakta ve çağrıldığı günler için ücret ödenmekte ve SSK primi de çalışılan süreye göre yatırılmaktadır.”
Y22HD., 07.02.2017, E. 2017/1223, K. 2017/1435.

24 Takım sözleşmesi nedir?

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir. Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun,

Yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır.

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 yapılamaz.

25 Uzaktan çalışma ve evden çalışma nedir?

Yakın zamanda yaşanan pandeminin yanı sıra teknolojik gelişmelerin ve özellikle bilgisayar kullanımının artması ülkemizde ve dünyada uzaktan çalışmaların yaygınlaşmasına yol açmıştır. 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 ilişkisidir. Bu iş ilişkisinde işverenin talimat verme ve yönetim hakkı zayıflamakla birlikte ortadan kalkmış değildir. İşçi iş görme edimini işverenin iş organizasyonunda görmeye devam etmektedir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma 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 bulunması gerekmektedir.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, 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 yükümlüdür.

Evden çalışma da uzaktan çalışmanın bir türüdür. Evden çalışma sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığın-

da görmeyi üstlendiği sözleşmedir. Bu sözleşme türünde işçi iş görme borcunu işverenin iş organizasyonu kapsamında evinde veya belirlediği herhangi bir yerde görebilir. Evden çalışma sözleşmesi genellikle ayakkabı imalatı ile tekstil ve konfeksiyon sektöründe görülmekte olup bu çalışmada genellikle parça başına ücret sistemi uygulanmaktadır.

100
SORUDA
İİİİ
İŞ HUKUKU

ÜCRET VE
TÜRLERİ

ÜCRET VE TÜRLERİ

26 Ücret nedir? Esasları nelerdir?

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücretin nakdi olarak diğer bir deyişle para ile ödenmesi gerekir. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. Ancak temel ücret dışındaki menfaatler örneğin yakacak yardımı, giyecek yardımı gibi yardımlar aynı olarak yapılabilir.

12 Eylül 2018 tarihli 85 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara eklenen madde ile Türkiye’de yerleşik kişilerin, Bakanlıkça belirlenen haller dışında iş sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmeden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılmayacağı düzenlenmiştir. Ancak,

Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından, 28/2/2024 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Türk Parasını Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No.2008-32/34) de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2024-32/69) ile altı yıldır uygulanmakta olan dövizle ödeme yasağında aşağıdaki konularda istisna tanınarak esnekliğe gidilmiştir. Bu istisnalar dışında dövizle işlem yapma yasağı aynen devam etmektedir. İlgili esnekliğe ilişkin Resmi Gazete şöyledir;

28/2/2008 tarihli ve 26801 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2008-32/34)’in 8 inci maddesinin dokuzuncu fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı fıkraya aşağıdaki bentler eklenmiştir.

“Ancak söz konusu sözleşmelere ilişkin aşağıda belirtilen haller dışında kalan ödeme yükümlülüklerinin Türk parası cinsinden yerine getirilmesi ve kabul edilmesi zorunludur:”

a) 19/4/2022 tarihinden önce akdedilen menkul satış sözleşmelerinin ifası kapsamında 19/4/2022 tarihli ve 31814 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2008-32/34)’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2022-32/66)’in yürürlük tarihi öncesinde dolaşıma girmiş bulunan döviz cinsinden kıymetli evraklar kapsamındaki ödeme yükümlülükleri.

b) 19/4/2022 tarihinden önce düzenlenmiş faturalar kapsamındaki ödeme yükümlülükleri.

c) Borsa İstanbul A.Ş. Kıymetli Madenler ve Kıymetli Taşlar Piyasasında döviz cinsinden gerçekleştirilen kıymetli maden ve kıymetli taş alım satım işlemleri ile bu işlemlerin takası kapsamındaki ödeme yükümlülükleri.

ç) 8/12/2004 tarihli ve 25664 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Dış Ticaret Sermaye Şirketi Statüsüne İlişkin Tebliğ (İhracat: 2004/12) ve 2/7/2004 tarihli ve 25510 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sektörel Dış Ticaret Şirketleri Statüsüne İlişkin Tebliğ (İhracat: 2004/4) kapsamında, aracılı ihracat sözleşmesine dayanarak Dış Ticaret Sermaye Şirketleri (DTŞŞ) veya Sektörel Dış Ticaret Şirketleri (SDTŞ) üzerinden gerçekleştirilecek ihracatlar ile 17/8/2022 tarihli ve 5973 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan İhracat Destekleri Hakkında Karar kapsamındaki İhracat Konsorsiyumu ve 24/8/2022 tarihli ve 5986 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan E-İhracat Destekleri Hakkında Karar kapsamındaki E-İhracat Konsorsiyumu statüsüne sahip şirketler üzerinden aracılı ihracat sözleşmesine dayanarak gerçekleştirilecek ihracatlara yönelik menkul satış sözleşmeleri kapsamındaki ödeme yükümlülükleri.

d) Gümrük beyannamesine tabi tutulan ihrakiye satış ve teslimi dahil 27/10/1999 tarihli ve 4458 sayılı Gümrük Kanunundaki transit ve gümrük antrepo rejimleri ile geçici depolama ve serbest bölge hükümlerinin uygulandığı malların teslimine ilişkin akdedilen menkul satış sözleşmeleri kapsamındaki ödeme yükümlülükleri.

e) Serbest bölgede faaliyet gösteren firmalar ile dış ticaret işlemleri kapsamında yapılan menkul satış sözleşmesine konu malların teslimine ilişkin ödeme yükümlülükleri.”

A Çıplak Ücret Nedir?

İş hukukunda "çıplak ücret", çalışanın yalnızca asgari ücret veya üzerinde bir ücret alması durumunu ifade eder. Yani, çalışanın yol yardımı, yemek yardımı, prim, ikramiye, sosyal haklar gibi ek gelirlerden mahrum bırakıldığı durumlarda kullanılır. Çalışma koşulları ve iş sözleşmesi ile belirlenen ek ödemelerin olmadığı ücrettir.

B Giydirilmiş Ücret Nedir?

İş hukukunda "giydirilmiş ücret", çalışanın asgari ücret veya üzerinde bir ücret almasına rağmen, ek olarak yol yardımı, yemek yardımı, çocuk yardımı, prim, ikramiye, sosyal haklar gibi ek gelirlerin de düzenli olarak ödendiği durumu ifade eder. Yani, bu durumda çalışanın maddi haklarına ek gelirlerin de düzenli olarak eklendiği ve bu ödemelerin iş sözleşmesi veya çalışma koşulları ile belirlendiği anlaşılır.

C Hangi alacaklar giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır?

İşçilik alacaklarının hesabında kural olarak çıplak(temel) ücret esas alınmaktadır. Ancak iş hukuku mevzuatında özel olarak düzenlenmesi sebebiyle ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, boшта geçen süre ücreti ve kötüniyet tazminatı hesabı giydirilmiş ücret (temel ücrete ek olarak ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar dahil edilerek) üzerinden yapılmaktadır.

D Ücret banka aracılığı ile ödenmek zorunda mıdır?

Türkiye genelinde çalıştırdığı işçi sayısı 5 ve 5'ten çok olan işverenler, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintileri düşüldükten sonra kalan net tutarını bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

27 Asgari ücret uygulaması nedir?

İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrete asgari ücret denir. İş sözleşmesi ile çalışan her işçiye en az asgari ücret ödenmesi gerekmektedir. Asgari ücret tutarının en geç iki yılda bir Asgari Ücret Tespit Komisyonunca belirlenmesi gerekmektedir. Birlikte ülkemizde her yıl asgari ücret tutarının belirlendiği görülmektedir.

01.01.2024 tarihi itibarıyla uygulanan asgari ücret tutarı; brüt 20.002,5 TL; net 17.002,12 TL'dir.

28 Yüzde usulü ücret ve parça başına ücret nedir?

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki 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 şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır. İşveren veya işveren vekili bir araya toplanan paraları ken-

di alırsa daha sonra bu paraların eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

Parça başına çalışmada çalışma zamanı esas alınmaksızın işçi yapılan işin veya üretilen malın miktarına göre ücret almaktadır. İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür. İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, ücreti zaman esasına göre öder. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eş değer bir ücret ödemekle yükümlüdür.

29 Ücret ödeme günü ne zamandır?

İşçi ücretleri peşin değil işin ifasından sonra ve aksine âdet olmadıkça, her ayın sonunda ödenir. Ancak, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

30 Ücret zamanında ödenmezse ne zamana kadar talep edilebilir ve faiz oranları nedir?

Ücreti ödenmeyen işçi ücretinin ödenmesini 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde işverenden talep edebilir. İş sözleşmesinin devam etmesi zamanaşımını durdurmaz. İhbar tazminatı, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı iş sözleşmesinin sona ermesiyle muaccel hale geldiğinden bu işçilik alacaklarında zamanaşımı sözleşmenin sona ermesi ile işlemeye başlar.

Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Ancak toplu iş sözleşmesinden doğan ücret alacağı-nın ödenmemesi nedeniyle açılan eda davalarında işveren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden faiz öder. Başlıca uygulanan faiz türleri şöyledir;

- Kıdem tazminatı için mevduata uygulanan en yüksek faiz,
- İhbar tazminatı için yasal faiz,
- Ücret, (fazla mesai, ugbt, hafta tatili) mevduata uygulanan en yüksek faiz,
- Yıllık ücretli izin için yasal faiz,
- İş kazası tazminatı için yasal faiz,
- Meslek hastalığı tazminatı için yasal faiz,
- İşe başlatmama tazminatı için yasal faiz,
- 4 aya kadar boшта geçen süre için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmaktadır.

Ücreti zamanında ödenmeyen işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi ücret ödeme gününün üzerinden yirmi gün geçmesine rağmen mücbir bir neden olmaksızın ücretinin hala ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkını da kullanabilir. Ücreti ödenmeyen işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Bu işçilerin iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerlerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

Ücreti gününde ödenmeyen işçi dürüstlük kurallarına aykırı olmadığı müddetçe fesih hakkını kullanabilir. Ancak işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için ücret ödeme gününün üzerinden 20 gün geçmesine rağmen ücretinin ödenmemiş olması gerekir.

“Davacı işçi son 7 ay elden ödenmekte olan ücretlerin ödenmediğini ileri sürerek 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmıştır. Davalı işveren sözü edilen ödemelerin yapıldığını ispat edememiştir. Bu durumda davacı işçinin sözü edilen davranışı yasal bir hakkın kullanımını niteliğindedir. İşverence bu nedenle davacının iş sözleşmesinin feshi haklı bir nedene dayanmamaktadır.” **Y9HD., 06.04.2010, E. 2009/36980, K. 2010/9490.**

Yargıtay çalışmaktan kaçınan işçinin çalışmadığı süre boyunca ücrete hak kazanamayacağına hükmetmektedir:

“İşçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesi mümkün değildir. Zira, işçinin çalışmaması kendi iradesi ile oluşmuştur. Açıklanan bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” **Y9HD., 10.02.2005, E. 2004/13259, K. 2005/3782.**

31 Ücrette haciz kesintileri nasıl uygulanır?

İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez. İşçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin bulunması halinde bu aile bireylerini korumak maksadıyla, hâkim tarafından takdir edilecek miktarın haczedilemeyecek miktara ekleneceği düzenlenmiştir. Ancak nafaka borcu olan işçinin ücretinden nafaka borçlarının ödenecek olması halinde herhangi bir haciz sınırlaması olmaksızın işçinin ücreti haczedilebilir.

“Dosya içerisinde yer alan belgeler incelendiğinde ... 2. İcra Dairesince davalı iş işyerine davacı hakkındaki maaş haczi müzekkeresinin tebliğ edilerek maaşının ¼ ünün kesilerek dosyaya gönderilmesi gerektiği bildirilmiş ve işverence ilgili tebligat 06/05/2014 tarihinde alındığından 2014 Mayıs ayından itibaren davacının maaşından ¼ oranında kesinti yapılarak dosya hesabına yatırıldığı görülmüştür.” **Y22HD., 17.12.2018, E. 2017/18955, K. 2018/27375.**

32 Ücret kesme cezası nedir? Nasıl uygulanır?

İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. Ayrıca işçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır.

İşçinin davranışının iki gündelikten fazla kesinti yapılmasını gerektirmesi halinde iki günden fazla olan tutar sonraki ayın ücretinden kesilmektedir. Örneğin işçiye dört günlük yevmiye cezası verilmesi halinde iki gündelik ilk aydaki, diğer iki gündelik sonraki aydaki işçi ücretinden kesilmelidir.

“Somut olayda ücret kesme cezasına neden olan eylemler ve cezanın miktarı toplu iş sözleşmesinde liste halinde ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Davacıya amirlerine hakaret etmek ve amirlerini tehdit etmek eyleminden 4 yevmiye, işyerinde kavga çıkarmak ya da kavga çıkmasına neden olmak eyleminden ise 2 yevmiye ücret kesme cezası verildiği görülmektedir. Davacının işyerinde kavga çıkardığı sabit olduğundan verilen 2 yevmiye ücret kesme cezası hukuka uygundur. Ancak davacı ile kavga ettiği güvenlik şefi arasında astlık üstlük ilişkisi olmadığı gibi davacının kavga ettiği kişi alt işveren işçisi konumundadır. Şu halde davacıya verilen 4 yevmiye ücret kesme cezasında hukuka uyarlılık bulunmadığından davanın bu yönüyle kısmen kabulü gerekirken tamamen reddine karar verilmesi isabetsizdir.” **Y22HD., 11.05.2016, E. 2016/11107, K. 2016/14481.**

33 Ücretin eksik ödenmesinin sonuçları nelerdir?

Ücreti eksik ödenen işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Temel ücretin eksik ödenmesinin yanı sıra prim, ikramiye, yol yardımı, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil gibi alacakların ödenmemesi halinde de işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

“Ancak alınan bilirkişi raporunda davacının haftalık 10,5 saat fazla çalışma yaptığı değerlendirilmiş, Mahkemece davacının fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle fazla çalışma ücret alacağı hüküm altına alınmıştır. O halde, davacının iş sözleşmesini fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle haklı sebeple feshettiği kabul edilerek kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD., 09.01.2019, E. 2016/3264, K. 2019/305.

Ücreti eksik ödenen işçi iş sözleşmesini feshetmek yerine çalışmaktan kaçınmayı tercih edebilir. Ayrıca işçi 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde kendisine ödenmesi gereken ancak ödenmeyen ücret farkını talep edebilir.

“Davaya karşı süresinde ileri sürülen zamanaşımı savunması nedeniyle dava tarihi olan 25.12.2012 tarihinden geriye doğru 5 yıl öncesine ait fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücret alacakları zamanaşımına uğrar.” Y22HD., 24.01.2018, E. 2015/18751, K. 2018/1243.

34 Ücretin tamamının veya bir kısmının elden ödenmesinin sonuçları nelerdir?

Uygulamada işverenlerin daha az vergi ve sigorta primi ödemek amacıyla ücretin tamamını veya bir kısmını elden ödediklerine sıklıkla rastlanmakta olup bu durum işçilerin prim ödemelerinin eksik yatması, işçilik alacaklarının gerçeğe aykırı belirlenmesi başta olmak üzere işçiler açısından çeşitli hak kayıplarına yol açmaktadır. Bu durumu önlemek üzere, Türkiye genelinde çalıştırdığı işçi sayısı 5 ve 5'ten çok olan işverenler, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintileri düşüldükten sonra kalan net tutarını bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlü kılınmıştır. İşyerinde çalışan işçi sayısı 5'ten çok olmasına rağmen işverenin ücretinin tamamını veya bir kısmını elden ödemesi halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca bankalar aracılığı ile ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren ve işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 102/a maddesi gereğince idari para cezası uygulanır.

35 Ücretin ödendiğini ispat yükü kimdedir? Tanık beyanları geçerli olur mu?

İşçi ücretinin ödendiğini ispat yükü işverendedir. Uygulamada işverenler çoğunlukla, işçiye yapılan ücret ödemesini gösteren ve işçinin imzasını taşıyan ücret bordrosu adı altında belgeler düzenlemektedir. Ayrıca banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir. Ödeme yaptığını banka kaydı veya işçinin imzasını taşıyan bordro ile ispatlayamayan işverenin ücretin ödendiğini tanıkla ispatlaması mümkün değildir.

Uygulamada işverenlerin daha az vergi ve sigorta primi ödemek amacıyla işçi ücretlerini bordrolarda olduğundan daha düşük gösterebildiğine rastlanmaktadır. Bu sebeple imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesinin varlığı halinde yalnızca işçinin imzaladığı ücret bordroları ile karara ulaşmak yerine işçinin ücretinin miktarı konusunda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

“Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir.” **Y9HD., 31.05.2022, E. 2022/4757, K. 2022/6862.**

100
SORUDA
İİİİ
İŞ HUKUKU

ÇALIŞMA
SÜRELERİ

ÇALIŞMA SÜRELERİ

36 İş Kanunu'nda çalışma süreleri nasıldır?

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Çalışma süresinin çalışılan günlere farklı şekillerde bölünmesi halinde günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

37 Çalışma süresinden sayılan ve sayılmayan durumlar nelerdir?

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma süresinden sayılır:

- Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden 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,
- 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,

- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,
- Demir yolları, kara yolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süreler ile ara dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz.

38 Telif çalışması nedir? Nasıl uygulanır?

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Telif çalışmaları fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telif çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telif çalışması yapılamaz.

39 Gece çalışması nedir? Özellikli durumları nelerdir?

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle gece süresinin uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

40 Fazla mesai/çalışma nedir?

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.

Fazla çalışma için işçinin fiilen sürekli olarak çalışmasına gerek yoktur. Kendisine verilecek işi yapmak üzere işverenin himayesi altında emir ve talimatları bekleyerek geçirdiği süreler de çalışma süresinden sayılır.

İş Kanunu'nda işçinin bir yılda fazla çalışma yapabileceği maksimum süre 270 saat olarak sınırlandırılmıştır. Ancak uygulamada bu süre sınırının aşıldığı bilinmektedir. Yasal sınırın aşılması halinde işçi fazla çalışma ücretini isteyebilecektir.

41 Fazla mesai süresi nasıl hesaplanır?

Fazla mesai süresinin tespit edilebilmesi için öncelikle haftalık çalışma süresinin net olarak anlaşılması gerekmektedir. İşyerine ait yazılı giriş-çıkış çizelgeleri mevcutsa bu çizelgeler dikkate alınır. Ancak yazılı belge olmaması halinde ise tanık olarak gösterilmesi durumunda işyerinde çalışan diğer işçilerin beyanları esas alınmaktadır.

“Fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir”. Y7HD., 24.02.2014, E. 2013/23202, K. 2014/4379.

Unutulmamalıdır ki, tanık olan işçinin davacı olan işçi ile aynı dönemde çalışmış olması gerekmektedir. Bu konuda taraf vekillerinin ve/veya insan kaynakları biriminin çok dikkatli olması gerekmektedir.

Tanık olan işçinin davacı ile aynı dönemde çalışması gerekmektedir.

“Dinlenen davacı tanıklarından K...’ın davacı ile aynı işyerinde çalışmadığı, tanık H.. ‘nun davacı ile aynı dönemde işyerinde çalışmadığı ve S...’ın da aralık belirtmeksizin 3-4 ay davacı ile birlikte çalıştığı anlaşılmalı, dosya içerisinde yer alan tanık A...’nun davacı ile çalıştığı dönemle sınırlı olmak üzere fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.” **Y9HD., 28.06.2021, E. 2021/7006, K. 2021/10954.**

Örnek Hesaplama;

Tanık beyanları ve/veya yazılı belgelerle işyerinde günlük 08:00-18:00 arası çalışıldığı tespit edilmiştir. Buna göre işyerinde günlük 10 saat çalışma olduğu, bu çalışmadan 1 saat ara dinlenmesi (çalışma süresi sayılmadığından) çıkarıldığında 9 saat çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda haftalık $9 \times 6 \text{ gün} = 54$ saat çalışma yapıldığı ve $54 - 45 = 9$ saat haftalık fazla mesai olduğu tespit edilecektir.

42 Fazla mesai ücreti nasıl hesaplanır?

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla çalışma ücreti her dönem için dönemsel nitelikte hesaplama yapılarak hesaplanmaktadır. Hesaplama yapılırken öncelikle işçinin saatlik ücreti bulunmalıdır. 2024 yılı asgari ücret miktarı brüt 17.002 TL'dir. Bunun 1 günlük miktarı $17.002/30=566,733$ TL'dir. 1 saatlik miktarı ise $566,733/7.5=75,5644$ TL olmaktadır.

2024 yılı için her bir saat fazla mesai hesaplanırken 566,733 TL'nin %50 artırılmış miktarı üzerinden hesaplama yapılmalıdır ki, bu miktar da 113,3466 TL olmaktadır.

Örnek Hesaplama Tablosu:

İşyerinde haftalık 54 saat çalışma yapılıyorsa, $54-45=9$ saat haftalık fazla mesai yapılıyor demektir. Bu kapsamda dönemsel ücretlere göre yapılan fazla mesai hesaplanmalıdır. Çalışma süresi 01.01.2020 ile 31.12.2023 tarihleri arası ise;

FAZLA MESAI ÜCRETİ						
Asgari Ücret Dönemi	Yevmiye TL.	Zamli Saat Ücreti TL.	Hafta	Haftalık F.M.	Toplam F.M.	Dön. Tutar TL.
01.01.2020-31.12.2020	98,10	19,62	50	9	450	8.829,00
01.01.2021-31.12.2021	119,25	23,85	50	9	450	10.732,50
01.01.2022-30.06.2022	166,80	33,36	26	9	234	7.806,24
01.07.2022-31.12.2022	215,70	43,14	26	9	234	10.094,76
01.01.2023-30.06.2023	333,60	66,72	26	9	234	15.612,48
01.07.2023-30.12.2023	447,13	89,43	26	9	234	20.925,84
Toplam Brüt TL.						74.000,82
%30 Hakkaniyet İndirimli Brüt TL.						51.800,57

*Tabloda yer alan fazla mesai haftalarında kullanılan 14'er günlük yıllık izin süreleri dışlanmıştır.

*Uygulamada mahkemeler tarafından sıklıkla kullanılan %30'luk hakkaniyet indirimi de yapılmıştır.

43 Fazla sürelerle çalışma nedir? Nasıl ücretlendirilir?

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

Unutulmamalıdır ki, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse altı ay içerisinde bu çalışmalarının karşılığında ücret yerine serbest zaman kullanımı talep edebilir.

44 Fazla mesainin ispatı nasıl yapılır?

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin bu iddiasını ispatlaması gerekir. Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları uyarınca fazla çalışmanın ispatı konusunda iş yeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda ise tarafların dinletmiş olduğu tanık beyanları ile fazla çalışma ispatlanabilir. Ancak işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve işçi ile aynı dönemde çalışmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Ayrıca herkesçe bilinen genel bazı vakıalarla da fazla çalışma ispatlanabilir.

İşçi imzasının bulunduğu ve ihtirazi kayıt içermeyen bordroda yazılı olandan daha fazla çalışma yaptığını yazılı delille kanıtlayabilir. Bordroda imzası bulunmayan veya bordroda görünenden daha fazla çalışma yaptığı yönünde bir ihtirazi kaydı olan işçi ise daha fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispatlayabilir.

Fazla çalışmanın ispatı hususunda öncelikle çalışma düzenini gösterir işyeri kayıtlarına itibar edilmelidir. Ancak bu kayıtların bulunmaması veya bu kayıtların tutarsız olması halinde tanık beyanlarıyla sonuca gidilmelidir:

“Anılan alacaklarının ispatı konusunda, dosya içerisinde işyerindeki çalışma düzenini gösterir kayıt bulunmadığından, alacakların davacı tanık beyanına göre kabulünde isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki dinlenen davacı tanığının davalı işyerinde çalıştığını beyan ettiği süreye göre fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil çalışması hesaplanan dönemin tamamında çalışma koşullarını bilmesi mümkün değildir. Davacı tanığı işyerindeki çalışmasının 2015 yılı başı ile 2016 yılı sonu arasında olduğunu ifade ettiğine göre tanığın davacıyla birlikte ortak çalışma dönemi ile sınırlı olarak belirlenen dönem yönünden anılan alacaklar hesaplanmalıdır.” **Y9HD., 24.05.2022, E. 2022/4461, K. 2022/6419.**

Yargıtay içtihatları uyarınca işverenle husumetli olan tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşmak gerekir. Bu tür durumlarda husumetli tanık beyanları yan delil ya da olgularla desteklenerek sonuca gidilmelidir.

“Kaldı ki Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda yalnızca husumetli davacı tanığının beyanı dikkate alınmış olup; diğer davacı tanığı N. H. davacının haftanın 5 günü 08.00-17.00 saatleri arasında çalıştığını beyan etmiştir. Husumetli tanığın anlatımı ile tanık N.H.’nin anlatımının birbiri ile örtüşmediği açıktır. Bu hâlde salt husumetli tanık anlatımına itibar edilerek sonuca gidilmesi de yerinde değildir.” **Y9HD., 19.09.2022, E. 2022/8380, K. 2022/9722.**

Fazla çalışmanın tanık anlatımları ile uzun bir süre için hesaplanması halinde hesaplanan tutardan uygun bir hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği Yargıtayca istikrarlı uygulama hâlini almıştır. Hakkaniyet indirimi, işçinin çalışma şekline, işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma ücreti miktarına göre takdir edilmelidir. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimde gidilmez.

“Mahkemece, Yargıtay bozma ilamına uyulmasına karar verilerek, ara dinlenme süreleri gözetilmek suretiyle işyerine giriş çıkışlarda turnike kaydı bulunan ve bulunmayan dönemler bakımından ayrı ayrı hesaplama yapılan 13.02.2021 tarihli ek bilirkişi raporuna dayanılarak fazla mesai ücret alacaklarının hüküm altına alındığı belirtilmişse de, işyeri turnike kayıtları ile ispatlanan dönem yönünden fazla çalışma alacaklarına %30 oranında hakkaniyet indirimi uygulanması isabetli olmayıp, bozmayı gerektirmiştir.” **Y9HD., 03.03.2022, E. 2022/135, K. 2022/2818.**

45 Fazla çalışma ücreti, asıl ücrete dahil edilebilir mi?

Yargıtay ilke kararlarına göre fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içinde olduğuna ilişkin anlaşmaların geçerli olabilmesi için, işçinin böyle bir anlaşmaya onay vermesi, ücretin asgari ücretten önemli oranda yüksek belirlenmesi, Kanunda öngörülen 270 saat sınırının aşılması ve edimler arasında açık bir orantısızlık olmaması gerekmektedir.

Davacının bireysel iş sözleşmesine göre ücretin fazla mesai içerdiği kabul edilmesi durumunda asgari ücretin altında bir ücretle çalışacağı kabulü gerekeceği anlaşılacakla ücrete 270 saatlik fazla mesai ücretinin dahil olduğuna dair maddenin uygulanmaması da yerinde görülmüştür. **Ankara BAM. 7HD., 31.05.2023, E. 2022/630, K. 2023/2185.**

46 Hafta tatili çalışmasının ücretlendirilmesi ve ispatı nasıldır?

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçiye ise çalışmaksızın alacağı ücretin yanı sıra yaptığı çalışmanın %50 zamlı hali (toplam 2, 5 günlük ücret) ödenir. Hafta tatili ücreti işçinin çalıştığı dönemdeki temel (çıplak) ücreti üzerinden hesap edilir.

Anayasal dinlenme hakkının bir gereği olarak işçilerin hafta tatilinde çalıştırılması yasaktır. Hafta tatilinde çalıştığını iddia eden işçinin bu iddiasını ispatlaması gerekmektedir. Esasen fazla çalışmanın ispatına ilişkin yapmış olduğumuz açıklamalar hafta tatili çalışmasının ispatında da geçerliliğini koruyacaktır.

“Somut olayda; davacı hafta tatili izinlerini kullanmadığını iddia etmiştir. Davacı tanığı, “... pazar günleri hariç cumartesi de dahil günde 12 saat çalışıyoruz” şeklinde beyan bulunmuştur. Davalı tanıkları da pazar günleri çalışılmadığını beyan etmişlerdir. Bu durumda davacı hafta tatilinde çalıştığını ispat edemediğinden hafta tatili alacağının reddi gerekirken kabulü hatalı olmuştur.” **Y22HD., 28.05.2018, E. 2017/13573, K. 2018/13281.**

İmzalı ve ihtirazi kayıtsız ücret bordrolarında hafta tatili ücreti ödenmediği anlaşılıyorsa, işçinin bordroda yazılı olanın dışında hafta tatili çalışması yaptığını yazılı delille ispat etmesi gerekir. İşçinin hafta tatili alacağıının bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde ise işçi hafta tatili çalışmalarını her türlü delille ispat edebilir. Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Ayrıca herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da hafta tatili çalışmasının göz önüne alınabilir.

“Somut olayda; bordrolarda, hafta tatilinde çalışılan dönemlere ilişkin olarak tahakkuk yapıp ücretlere yansıtılmış ve bankaya yatırılmıştır. Bunun dışında davacının ekstra hafta tatili yaptığını ilişkin bir ispatı bulunmamaktadır. Bu konudaki tanık anlatımları çelişkili olup, davacının hafta tatili ücreti talebi yönünden de davanın reddi gerekirken kabulü doğru olmamış ve hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir.” **Y9HD., 15.05.2013, E. 2012/11060, K. 2013/14518.**

Yargıtay içtihatları uyarınca işverenle husumetli olan tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşmak gerekir. Bu tür durumlarda husumetli tanık beyanları yan delil ya da olgularla desteklenerek sonuca gidilmelidir.

Hafta tatili çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay istikrarlı uygulama olarak hakkaniyet indirimine hükmetmektedir. Ancak, hafta tatili çalışmalarının takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir.

47 Ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ücretlendirilmesi ve ispatı nasıldır?

Ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmayan işçiye o günün ücreti tam olarak ödenir. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapmayarak çalışması halinde ise işçi çalışmaksızın kazanacağı bir günlük ücrete ek olarak ayrıca çalışmasının karşılığı olan bir günlük ücrete (toplam iki günlük ücrete) hak kazanır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını kanıtlamakla yükümlüdür. Fazla çalışma ve hafta tatili çalışmasının ispatına ilişkin yukarıda değindiğimiz hususlar esasen ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ispatında da söz konusu olacaktır.

İşçinin imzasını taşıyan ücret bordroları sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Ancak işçi bordroda yazılı olanın dışında ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının yapıldığını yazılı delille kanıtlayabilir. İşçinin bordroda imzasının bulunmaması veya alacağıının bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bordroda bir ihtirazi kaydının olması halinde ise ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir.

“Somut uyuşmazlıkta imzasız bordrolarda ulusal bayram genel tatil günleri çalışmalarına dair ücret tahakkukları görülmekte olup, bordrolar ile banka kayıtlarının karşılaştırılarak birbirine uyumlu olması halinde yapılan ödemelerin bulunduğu dönemlerin hesaplamadan dışlanması gerekirken bu yapılmaksızın eksik inceleme ile hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” **Y9HD., 21.12.2015, E. 2014/26135, K. 2015/36115.**

Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Ancak işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Ayrıca herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da değerlendirilebilecektir.

“Somut olayda, davacı ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yaptığının ispatında tanık deliline dayanmıştır. Dinlenen davacı tanıkları ve davalı tanıkları beyanlarında davacının dini bayramların yalnız bir günü çalıştığını belirtmelerine rağmen karara esas alınan birlikçi raporunda davacının dini bayramların iki günü dışında diğer günlerinde çalıştığının kabulü ile hesaplama yapması hatalı olup bozma sebebidir.” **Y22HD., 08.05.2019, E. 2016/18105, K. 2019/10105.**

Yargıtay içtihatları uyarınca işverenle husumetli olan tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşmak gerekir. Husumetli tanık beyanlarının yan delil ya da olgularla desteklenerek sonuca gidilmelidir.

Ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay istikrarlı uygulama olarak hakkaniyet indirimine hükmetmektedir. Ancak, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

48 Çocukların çalıştırılmasına ilişkin uygulama nasıldır?

On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört 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.

On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise 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 izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.

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.

49 Analık halinde çalışma uygulamaları nasıldır?

A Analık izni hakkı nedir?

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık izni bulunmaktadır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta daha eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğumdan sonraki 8 haftaya eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

B Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı nedir?

Doğum sonrası analık hâli 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 verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu sürelerde ayrıca süt izni verilmez.

“4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde işçinin doğum sonrası ücretsiz izin kullanma hakkının olduğu, bu iznin kullanılmasının işverenin kabulüne bağlı olmadığı, davacı tarafça tek taraflı beyanla kullanılacağı anlaşılmakla davacı taraf iş akdini haklı nedenle feshettiğini ispatlayamamış olup davacının kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD., 14.01.2019, E. 2016/3344, K. 2019/794.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

C Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı nedir?

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

“İş Kanunu’nun yukarıda belirtilen 74. maddesinde işverence yalnızca 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesi hususu düzenlenmiş olup işverene buna ilaveten yeni bir ücretsiz izin verme noktasında yükümlülük yüklenmediği, bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde davalı işçi tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı..karar verilmiştir.” Y9HD., 24.01.2019, E. 2015/28879, K. 2019/2299.

“Somut olayda, davacı işçinin doğum yaptığı, doğum sonrasında kullandığı ücretli izinlerinden sonra, 22.07.2012 tarihinden itibaren birinci 3 aylık ücretsiz izni kullandığı bu sürenin 22.10.2012 tarihinde sona erdiği, davacının aynı gün ikinci 3 aylık doğum izni talebinde bulunduğu, davalı işveren tarafından davacının talebinin kabul edildiği anlaşılmaktadır.” Y22HD., 10.11.2014, E. 2014/28783, K. 2014/30841.

D Süt izin hakkı nedir?

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

Yargıtay'ın süt izni verilmemesi durumunda süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilemeyeceğine ilişkin geçmiş kararları bulunmakla birlikte günümüzde; kullanılmayan sürelerin tespit edilerek % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulünün Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı kanunun ruhuna daha uygun düşeceği yönünde kararlar vermektedir:

“Somut uyuşmazlıkta davacının süt iznini kullanmadığı süre tespit edilip % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.”
Y22HD., 25.09.2017, E. 2015/16933, K. 2017/19050.

E Ebeveyn izin hakkı nedir?

İşçi analık izninin, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz iznin veya altı aya kadar ücretsiz iznin bitiminden itibaren mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

Bu talep işveren tarafından karşılanır ve kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş

sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

Gerekli koşulların varlığı halinde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın tam süreli iş sözleşmesi kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir. İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebi işveren için geçerli fesih nedeni sayılmaz.

50 Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri nasıl uygulanmalıdır?

Bir işyerindeki hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri işyerindeki işçilere normal çalışma saatleri içinde yaptırılmaktadır. Ancak teknik bir zorunluluğun bulunması veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olması koşullarından birinin varlığı halinde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin işyerinde çalışan işçilere ek iş olarak günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi de mümkündür.

İşçilere işyerinde yürüttükleri işlere ek olarak hazırlama, tamamlama veya temizleme işlerinin yaptırılması halinde 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.

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 seçilir.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, işyerinde çalışan işçilere nöbetleşe yaptırılması esastır. Ancak yapılacak olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin özelliğinin, bu işleri ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilerce yaptırılmasını zorunlu kılması ve işyerinde de nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunmaması halinde bu işler hep aynı kişilere yaptırılabilir.

Bir işyerinde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle verilir.

100
SORUDA
İİİİ
İŞ HUKUKU

DİNLENME
SÜRELERİ

DİNLENME SÜRELERİ

51 Yıllık izin uygulaması nasıldır?

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Yıllık ücretli izin hakkında vazgeçilemez. İşçinin yıllık izin kullanmayacağına ilişkin sözleşme hükümleri geçersizdir.

A Yıllık izne hak kazanmak için en az ne kadar çalışılmalıdır?

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

B Yıllık izin çalışılan süreye göre orantılı olarak verilebilir mi?

Çalışması bir yılı doldurmamayan işçiler orantılı yıllık ücretli izne hak kazanamaz. Bir yılı dolduran işçiler her tam yıl için yasal izinlerini kullanabilir. Orantılı olarak örneğin, 1 yıl için 14 gün, 9 ay için x gün şeklinde bir izin kullanılamaz.

C Yıllık izin süreleri kaç gündür?

- Hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olan işçilere en az 14 gün,
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az olan işçilere en az 20 gün,
- 15 yıl (15 yıl dahil) ve daha fazla olan işçilere en az 26 gün yıllık ücretli izin verilmelidir.
- Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.
- İşçinin yeraltı işlerinde çalışması halinde yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Örneğin, 6 yıldır yeraltı işinde çalışan bir işçiye en az 24 günlük (20+4) yıllık ücretli izin verilmelidir.
- 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Örneğin, tekstil fabrikasında 2 yıllık kıdemi olan 25 yaşındaki işçiye en az 14 gün yıllık ücretli izin verilmesi gerekirken 55 yaşındaki işçiye en az 20 gün yıllık ücretli izin verilmelidir.

D Yıllık ücretli izin bölünerek kullanılabilir mi?

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olmaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur. **Y22HD., 20.10.2014, E. 2014/24691, K. 2014/28336.**

52 Yıllık izin kurulunun şartları ve uygulaması nasıldır?

İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından; yoksa o işyerindeki işçilerin yarıdan bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir.

İzin kurulunun başlıca görevleri; işçiler tarafından verilip işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak, izin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak, işçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmektir. İzin kurulunun çalışmaları için gerekli yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır.

İzin kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiğe başkanın çağırısı ile iş saatleri içerisinde toplanır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler izin kurulu karar defterine yazılarak imzalanır.

İzin kurulu bulunması zorunlu olmayan işyerlerinde izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir.

53 Yıllık izin kullanımının ispatı ve zamanaşımı nasıldır?

A Yıllık izinde ispat yükümlülüğü

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir.

İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.

İşverenin işçinin yıllık izin kullandığını elindeki belgelerle ispatlayamaması halinde Yargıtay'ın içtihatlarına göre, uzun süre yıllık izin kullanmadığını iddia eden işçinin hâkimin aydınlatma ödevi gereğince mahkeme huzurunda isticvap yoluyla yıllık izin kullanıp kullanmadığının sorulması ve beyanına göre karar verilmesi gerekir.

“Somut uyuşmazlıkta, davacının çalışma süresi boyunca hiç yıllık ücretli izin kullanmadığı kabul edilerek yıllık ücretli izin alacağı hesaplanmış ise de; davacının çalışma süresi (15 yıl 1 ay 24 gün) dikkate alındığında bu kadar uzun süre yıllık ücretli izin kullanmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırı bulunduğundan 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde düzenlenen hakimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında davacı asil çağrılarak çalıştığı süre boyunca yıllık ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün kullandığı konusunda beyanı alınarak sonucuna göre yıllık ücretli izin alacağı konusunda bir karar verilmelidir.” **Y9HD., 12.01.2021, E. 2018/8465, K. 2021/410.**

B Yıllık izin hakkı ve ücretinin zamanaşımı

İş ilişkisi devam ettiği sürece yıllık izin hakkı zamanaşımına uğramaz. İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Yıllık ücretli izne ilişkin 5 yıllık zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

54 Yıllık izin halinde farklı yerde çalışılabilir mi?

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. Ayrıca Yargıtay'ın yıllık izinde iken başka bir işte çalışan işçinin bu davranışının iş sözleşmesinin feshine yol açabileceğine ilişkin kararları bulunmaktadır.

“Somut olayda, davacının yıllık ücretli izindeyken davalı işverenin izni ve bilgisi dışında başka bir iş yerinde ücret karşılığı çalışmaya devam ettiği sabittir. Anayasal haklardan olan dinlenme hakkı çalışana çalışmaya ara vererek dinlenebilmesi için öngörülmüş olup, izin sonrasında işe dinlenmiş olarak dönmesi beklenen işçinin bir anlamda daha da yorularak dönmüş olmasının işine olumsuz yansıtacağı kaçınılmazdır. Bu sebeple davacının haklı değil ancak geçerli fesih nedeni olabilecek eylemi nedeniyle iş akdinin geçerli nedenle feshedildiği kabul edilerek davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.” Y9HD., 12.02.2019, E. 2018/5600, K. 2019/3382.

55 Kesintili çalışmada yıllık izin kullanımı nasıldır?

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. İşçinin aynı işverenin işyerinde çalıştığı süreler birleştirilirken yapmış olduğu çalışmanın İş Kanunu kapsamına girmesi aranmaz.

Bir yıllık süre içinde, yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır. İşçi hesaplanacak her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

56 Yıllık izin ücretini alarak çalışmaya devam etme durumunda izin kullanılmış sayılır mı?

Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup işçinin bu haktan vazgeçmesi söz konusu değildir. İşçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında hak kazanmasına rağmen kullanmadığı yıllık izin süresi ancak iş sözleşmesinin sona ermesiyle

yıllık izin ücretine dönüşmektedir. Bu sebeple işçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Çalışma sürerken yıllık izin kullanılmaksızın yıllık izin ücretinin ödenmesi, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra aynı dönem için yıllık izin ücretinin talep edilmesine engel olmaz.

Çalışma devam ederken yıllık ücretli izin paraya çevrilmesi işçinin rızası ile dahi mümkün değildir.

“Somut uyuşmazlıkta davacı işçi yıllık izin ücreti isteğinde bulunmuş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda 2000-2010 yıllarına ait izinleri kullandığı belirtilerek sözü edilen dönemle ilgili izin ücreti hesabı yapılmamıştır. Dosya içinde 2001-2011 yıllarına ait yıllık izinlerle ilgili 11 adet imzalı belge bulunmakta olup her birinde davacı işçinin o yıla ait yıllık izinlerini kullanmadığı belirtilmiş ancak bir miktar izin parası aldığı miktar belirtilmek suretiyle açıklanmıştır.

Yıllık izin Anayasal temeli olan bir dinlenme olup izin hakkından feragat edilemez. Davacının sözü edilen dilekçeleri yıllık izin hakkını bertaraf etmez. Yıllık izin ücreti son ücret üzerinden hesaplanmalı, davacının imzasını içeren dilekçelerinde yazılı ödeme tutarları avans mahiyetinde kabul edilmeli ve mahsup edilerek sonuca gidilmelidir. Hatalı bilirkişi raporu esas alınarak karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”

Y9HD., 20.05.2019, E. 2016/2365, K. 2019/11395.

57 Ara dinlenmesi nedir? Uygulaması nasıldır?

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenmesi verilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ancak çalışma süresi içindeki belli bir zamanda kullanılmalıdır.

“Ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanılması gerekir.” Y9HD., 18.02.2013, E. 2010/46171, K. 2013/5843.

Yargıtay’ın yerleşmiş içtihatları uyarınca günde 7,5 saatten 11 saate kadar olan çalışmalarda 1 saat, 11 saatin üzerindeki çalışmalarda 1,5 saat ara dinlenmesi yapılması gerekmektedir.

“Uygulamada yedi buçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanununun 63. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok on bir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde on bir saate kadar olan (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, on bir saatten fazla çalışmalarda ise en az bir buçuk saat olarak verilmelidir.” Y9HD., 24.05.2021, E. 2021/5169, K. 2021/9471.

58 Ara dinlenme yapmaksızın çalışması halinde ücrete hak kazanılır mı?

Ara dinlenme yaptırılmaksızın çalıştırılan işçiye yapmış olduğu çalışmalar için normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu çalışmaların haftalık 45 saati aşması halinde ise işçi bu süre için fazla çalışmalarda hak kazanılan zamlı ücrete hak kazanır.

Yargıtay işçinin her gün yemek yeme ve benzeri temel ihtiyaçlarını karşılamaksızın aralıksız çalışmasını hayatın olağan akışına aykırı bulmaktadır. Bu kapsamda her somut olayın özelliğine göre ara dinlenme yapılıp yapılmadığına ilişkin sonuca ulaşılması isabetli olacaktır.

“Somut olayda, her ne kadar hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tanık anlatımlarına dayanılarak davacının ara dinlenme yapmadan çalıştığı kabul edilerek fazla mesai alacağı belirlenmişse de; işçinin ara dinlenme yapmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırı olup, yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda ara dinlenme süresi düşülerek fazla mesainin hesaplanması gerekirken yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD., 04.07.2019, E. 2016/13269, K. 2019/15118.

59 Hafta tatili uygulaması nasıldır?

İşyerindeki haftalık çalışma süresini dolduran işçi yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Hafta tatilinin en az 24 saat olması gerekmektedir. İşçiye 24 saatten az hafta tatili kullandırılması halinde işçinin hafta tatili kullanmadığı kabul edilir.

“Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.” **Y22HD., 05.02.2020, E. 2016/27385, K. 2020/1640.**

Hafta tatilinin muhakkak pazar günü kullanılması gerekmez. Pazar günü dışında bir günde de hafta tatili yapılabilir.

“Somut olayda, Mahkemece davacı murisinin ayda 2 hafta tatilinde çalıştığı kabul edilerek ilgili alacak hüküm altına alınmış ise de, taraf tanık beyanlarından davacı murisinin pazartesi günleri haftalık iznini kullandığı anlaşılmıştır. Hal böyle olunca davacının hafta tatili ücreti isteğinin reddi gerekir iken kabulü hatalıdır.” **Y22HD., 24.12.2019, E. 2016/25940, K. 2019/24289.**

İşçinin hafta tatiline hak kazanıp kazanmadığının hesabında;

- a. Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- b. İşçiye; evlenmesi, evlat edinmesi, ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun vefatı, eşinin doğum yapması, en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisi sebebiyle verilen mazeret izinleri,
- c. Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

60 Ulusal bayram ve genel tatil uygulaması nasıldır?

Ulusal Bayram 28 Ekim günü 13'ten sonra başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Genel tatiller ise 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz, 30 Ağustos, arefe günü saat 13'ten itibaren 3,5 günlük Ramazan Bayramı ve yine arefe günü saat 13'ten itibaren 4,5 günlük Kurban Bayramı arefesidir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmayan işçiye o günün ücreti tam olarak ödenir. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapmayarak çalışması halinde ise işçi çalışmaksızın kazanacağı bir günlük ücrete ek olarak ayrıca çalışmasının karşılığı olan bir günlük ücrete (toplam iki günlük ücrete) hak kazanır.

“Somut uyuşmazlıkta davacı dava dilekçesinde dini bayramlarda çalışmadığını, milli bayramlarda çalıştığını ileri sürerek, bu çalışmalarına ilişkin ulusal bayram ve genel tatil ücretinin davalıdan tahsilini talep etmiştir. Mahkemece davacının dini bayramlar dışındaki ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı kabul edilerek hesaplanan ulusal bayram ve genel tatil ücreti hüküm altına alınmıştır. Ne var ki, yukarıda açıklanan yasal düzenlemelere göre milli bayram günü ulusal bayram günü olup, bugün 28 Ekimden başlayıp 29 Ekim günü de devam eden 1,5 günü kapsar. Davacı dava dilekçesinde milli bayram günlerinde çalıştığını açıklamış olup, davacının beyanı göz önüne alınmadan ve talep aşılarak diğer bayram günleri için de hesaplama yapılması hatalıdır.” Y22HD., 24.04.2019, E. 2016/11926, K. 2019/9411.

100
SORUDA
İİİİ
İŞ HUKUKU

FESİHLER

FESİHLER

61 Bildirimli fesih nedir?

A İhbar süresi nedir?

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Feshin diğer tarafa bildirilmesi gereken ve işçinin kıdemine göre belirlenen süreye ihbar süresi denir. Bu düzenlemeyle bildirim süreleri içinde işverene yeni işçi, işçiye yeni iş bulmak için süre tanınmıştır.

İş sözleşmeleri;

- İş 6 aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,
- İş 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,
- İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,
- İş 3 yıldan fazla sürmüştür işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra, feshedilmiş sayılır. Bu süreler asgari olup iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir.

Haklı nedenle yapılacak fesihlerde iş sözleşmesi bildirim süresine uyulmaksızın derhal feshedilir.

“Bildirim önellerinin arttırılabileceği yasada belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hakimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir. Üst sınırın en çok ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olabileceği belirtilmelidir. Somut olayda, Toplu İş Sözleşmesinin 25. maddesine göre 36 hafta üzerinden hesaplanan ihbar tazminatının taleple bağlı kalınarak 10.036.22 TL'lik kısmı fazlaya ilişkin kısım saklı tutularak hüküm altına alınmıştır. Davalı işveren küçük bir belediye olup, imzalanan Toplu İş Sözleşmesinde ihbar önelleri fahiş şekilde belirlenmiştir. ihbar tazminatı tutarından hakkaniyete uygun bir indirim yapılması için kararın bozulması gerekmiştir.” Y9HD., 09.03.2021, E. 2021/1841, K. 2021/5814.

B İhbar süresinde işçinin iş sözleşmesi farklı bir nedenle feshedilebilir mi?

Fesih beyanının karşı tarafa varmasından bildirim sürelerinin sona ermesine kadar iş sözleşmesi, tarafların bütün hak ve borçları ile birlikte devam eder. Bu sebeple bildirim süresi içinde gerek işçi gerek işveren açısından fesih için haklı bir nedenin doğması halinde bildirim süresinin sona ermesi beklenmeksizin sözleşme derhal feshedilebilir.

C İhbar süresi eksik kullandırılarak kalan kısmı için ücret ödemesi yapılabilir mi?

Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre sözleşme ile arttırılan süre dâhil olmak üzere ihbar süresi bütünlük arz eder ve bölünerek uygulama yapılamaz. Bu kapsamda ihbar süresinin bir kısmı kullandırıldıktan sonra kalan sürenin ücretinin ödenmesi halinde ihbar süresi hiç kullandırılmamış sayılır. İşveren ihbar süresine ait ücretin tamamını ihbar tazminatı olarak öder.

“Somut uyuşmazlıkta, davalı işyerinde çalışmakta olan işçinin iş akdinin feshedileceği Diyarbakır 5. Noterliğinin 16/07/2014 tarih ve 172289 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile bildirilmiş olup davacının 14 gün ihbar öneli bulunduğu belirtilmiştir. Davacı bunun üzerine uyulmayan ihbar öneli için davalıdan ihbar tazminatı talep etmiştir. Mahkemece hesaplanan ihbar süresinin tamamı için yapılması gerekirken ihbar önelinin bölünmezliği kuralı ihlal edilerek 14 gün ihbar öneli düşülerek bakiyesi için ihbar tazminatı hesap edilip sonuca gidilmiştir. Yukarıda da açıklandığı üzere ihbar önelinin bölünmesi yasal olmadığından işçinin kıdemine göre tabi olduğu sekiz haftalık ihbar tazminatının hesaplanıp buna göre karar vermesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.” **Y9HD., 17.02.2020, E. 2017/15110, K. 2020/2319.**

D Yeni iş arama izni nedir? Uygulaması nasıldır?

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

İşverenin işçiye bildirim süresi içinde yeni iş arama izni kullanılmamış olması, tanınan ihbar süresinin geçersiz olduğu sonucunu doğurmaz, işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz.

E İşten ayrılmak isteyen işçi de ihbar süresi vermeli midir?

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde önce durumu diğer tarafa bildirme yükümlülüğü yalnızca işverenler için değil aynı zamanda işçiler için de getirilmiş bir yükümlülük olup böylelikle işverenin de ihbar süresi içinde işçinin çalıştığı pozisyon için başka bir işçi bulabilmesine imkân tanınmıştır. Bu kapsamda iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın feshedecek olan işçi fesihten önce işverene bildirimde bulunmalıdır. Aksi halde işveren, bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini fesheden işçiden ihbar tazminatı isteyebilecektir.

“İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. İstifa durumunda işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.” Y9HD., 25.02.2021, E. 2021/463, K. 2021/5112.

62 Haklı ve haksız fesih nedir?

Dürüstlük kuralı gereği taraflardan iş ilişkisine devam etmelerinin beklenemeyeceği, güven ilişkisinin çöktüğü hallerde iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir. Taraflara iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın derhal feshedebilme hakkı ancak haklı bir fesih sebebinin bulunması halinde söz konusu olmaktadır. Bu sebeplerden birinin bulunmaması, fesih hakkının hak düşürücü süre içinde veya makul süre içinde kullanılmaması, sözleşmeyi fesheden tarafın haklı fesih sebebinin ispatlayamaması, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile fesih için öngörülen yöntemlere uyulmaması halinde yapılan fesih haksız fesih sayılır.

63 işçi açısından haklı nedenle fesihler nelerdir?

İşçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesine yol açacak durumlar İş Kanunu'nda sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır.

Sağlık Sebepleri:

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

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri:

- İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermesi yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermesi veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltması,
- İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması,
- İşverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendiren, 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 hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller hakkında bir sınırlama yapılmamıştır. Dolayısıyla somut olayın özelliklerine göre işçiden iş ilişkisine devam etmelerinin beklenemeyeceği ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan benzeri hallerde de iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

Zorlayıcı Sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması

64 İşçi açısından en çok uygulanan fesihler nelerdir?

A Ücretin eksik ödenmesi veya hiç ödenmemesi

İşçi ücretinin eksik ya da geç ödendiğine veya hiç ödenmediğine uygulamada sıklıkla rastlanmakta olup bu durum işçi açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açmaktadır. İşçinin temel ücretinin yanı sıra prim, ikramiye, yol yardımı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti vb. ücretlerinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi de işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir.

“Dairemizden geçen emsal nitelikteki dosyalarda da kabul edildiği üzere; ücret ödemelerindeki düzensizlik ve gecikme davacı işçi için haklı fesih sebebi olup, davalı işçi iş akdini bu nedenle feshettiğinden fesihte haklıdır.” **Y9HD., 14.01.2020, E. 2019/8043, K. 2020/252.**

İşçi ücretine zam yapacağına dair taahhüdü bulunmayan işverenin ücret zammı yapmaması işçi açısından fesih sebebi değildir.

“Diğer taraftan işverenin ispatlanmış bir taahhüdü olmadığı ve ödenen ücret, asgari ücret altında kalmadığı sürece zam yapmak mecburiyeti yoktur. Açıklanan nedenle davacı işçi talep ettiği zammı alamadığı için gerçekleştirdiği fesihte haksızdır. Davacı işçinin iş akdini feshi, haklı nedene dayanmadığından şartları oluşmayan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.” **Y9HD., 08.11.2018, E. 2015/23111, K. 2018/20062.**

B Çalışma koşullarının uygulanmaması

İşyerinde çalışma koşullarının uygulanmaması işçi açısından haklı fesih nedenidir. İşyerinde daha önceden Anayasa, yasa, yönetmelik, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği veya işyeri uygulamaları ile kararlaştırılan çalışma koşullarının uygulanmaması halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Yıllık ücretli izin kullanmama, ara dinlenme yaptırmama, hafta tatilinde çalıştırma, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uymama, sigorta primlerini yatırmama gibi durumlar çalışma koşullarının uygulanmamasına örnek olarak verilebilir.

“4857 sayılı İş Kanununun 24/II-f maddesine göre çalışma koşullarının uygulanmaması işçiye haklı fesih imkanı tanıdığından ve işçinin gerçek ücreti yerine düşük ücretten sigorta priminin yatırılması bu anlamda haklı fesih imkanı verdiği için davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilmeli ve kıdem tazminatı talebi hüküm altına alınmalıdır.” **Y9HD., 12.02.2020, E. 2017/14099, K. 2020/2109.**

C Mobbing

İşçiye psikolojik taciz (mobbing) uygulanması halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir.

İşçinin yüksek sesle azarlanması, aşağılanması, yaptığı iş ve çalışmaların sürekli eleştirilmesi, ortak etkinliklerde görmezden gelinmesi, hataları abartılırken başarılarının yok sayılması, yerinin sürekli değiştirilmesi, ağır işler verilmesi gibi davranışlar bu süreçte karşılaşılan davranışlara örnek olarak verilebilir.

Bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Psikolojik tacize uğradığını iddia eden işçinin bu iddiasını kanıtlaması gerekir. Ancak psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı ve tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır.

“Dosya kapsamındaki tutanaklar ve bu tutanakları doğrulayan müşterek tanıklar ile davalı tanığı Y.U.’ nun anlatımları, davacının müdür yardımcısı olmasına rağmen yetkilerinin kısıtlanması hususları birlikte değerlendirilip olayların kronolojik sıralamasına bakıldığında; davacının, davalı işveren vekili olan okul müdürü tarafından gerçekleştirilen davranışlar nedeniyle işyerinde psikolojik taciz ve baskıya uğradığı sonucuna ulaşmıştır.” **Y9HD., 06.12.2022, E. 2022/14857, K. 2022/16048.**

65 İşveren açısından haklı nedenle fesihler nelerdir?

Sağlık Sebepleri:

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle 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 işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

Hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki kıdemi-ne göre belirlenen bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre analık izninin bitiminde başlar. Diğer bir deyişle doğumdan önceki ve sonraki 8 hafta geçtikten sonra bildirim süreleri ve 6 hafta da aşılsa işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri:

- 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
- 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 isnatlarda bulunması

- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi.
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- 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.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller hakkında bir sınırlama yapılmamıştır. Dolayısıyla somut olayın özelliklerine göre işverenden iş ilişkisine devam etmelerinin beklenemeyeceği ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan benzeri hallerde de iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

Zorlayıcı sebepler:

- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın işçinin kıdemine göre belirlenen bildirim süresini aşması.

66 İşverenlerin en çok dikkat etmesi gereken fesih uygulamaları nelerdir?

A Devamsızlık nedeniyle fesih nasıl uygulanır?

İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

İşçinin devamsızlığının işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın gerçekleşmesi gerekmektedir. İşçinin devamsızlığına dayanak yaptığı olayın, haklı nitelik taşıyıp taşımadığı dürüstlük kuralları çerçevesinde, olayın mahiyeti, işçinin içinde bulunduğu durum, işyerinin özellikleri ve gelenekler dikkate alınarak belirlenmelidir. Devamsızlığın haklı bir nedene dayandığını ileri süren işçinin bu iddiasını ispat etmesi gerekir.

“İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.” Y7HD., 23.03.2016, E. 2015/7240, K. 2016/6924.

Devamsızlığı haklı bir nedene dayanan işçinin durumu işverene bildirmesi gerekmektedir. Ancak olayın mahiyeti gereği işçiden bu bildirim yapmasının beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi salt bu sebeple feshedilemez.

Devamsızlık nedeni ile fesih halinde öncelikle işçiye devamsızlığa ilişkin mazereti ya da haklı nedeni olup olmadığının ihtar ile sorulması gerekmektedir. İşçinin mazeretini bildirmemesi halinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilir.

B İşyerinde kavga eden işçi olursa fesih uygulaması nasıldır?

Yargıtay işyerinde çalışan işçilerin kavga etmelerini sataşma olarak değerlendirmektedir. Bu kapsamda kavgaya önce kimin başladığı veya kavganın sebebi gibi hususlar önem arz etmez. Yüksek Mahkeme'ye göre herhangi bir sözlü veya fiziksel saldırıya maruz kalan işçi bu saldırıya karşılık vermeksizin olayı işverene bildirip gerekli işlemlerin yapılmasını beklemelidir.

“Tarafların karakol ifadeleri ile tanık beyanlarından anlaşıldığı üzere, aralarında geçmişten gelen husumet bulunan iki işçinin görev teslimi sırasında sinkaflı sözlerle birbirlerini tahrik ettiği, bunun üzerine aralarında darplı kavganın başladığı, davacının eyleminin kendini savunmaktan ibaret olmadığı, olayın başlaması ve büyümesinde her iki işçinin aynı şekilde sorumlu bulunduğu anlaşılmaktadır. Olayın geçtiği işyerinin sıvılaştırılmış doğalgaz tesisi olması ve kavgaya karışan işçilerin silah taşıdığı da göz önüne alınarak, asli görevi işyerini korumak olan davacının, tartışma konusu olayı şirket yetkililerine bildirmek yerine, kavga boyutuna taşınması nedeniyle iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiği dikkate alınmaksızın kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar verilmiş olması hatalı bulunup, bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD., 31.10.2017, E. 2017/8881, K. 2017/23614.

Ancak işverenin kavga eden işçilerden yalnızca birini işten çıkarması halinde bu tercihinin olayın özelliğine göre hakkaniyete uygun olması gerekir. Örneğin, kavgayı başlatan ve fiziksel saldırıda bulunan işçiye ihtarda dahi bulunmayan işverenin kıdemli diğer işçinin iş sözleşmesini feshetmesi eşit davranma borcuna aykırı olabilir. Özetle, işçilerden biri açık olarak daha kusurlu iken daha az kusurlu olan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi hakkaniyete uygun düşmez.

C İşini yapmayan işçiye karşı fesih uygulaması nasıldır?

İşveren yapmakla ödevli bulunduğu görevleri işçiye hatırlattığı halde yapmamakta ısrar eden işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. İşverenin bu kapsamda iş sözleşmesini feshedebilmesi için işçiye görevinin hatırlatılması; ancak görevi hatırlatılmasına rağmen işçinin görevini yapmamakta ısrarcı olması gerekir. İşçinin görev tanımı iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde açıkça belirtilmiş olsa dahi işverenin işçiye görevini hatırlatması gerekir. Hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü işverendedir. Hatırlatma ile işçiye yapması istenilen görev açıkça bildirilmeli, görevini yapması gerektiği yolunda ikazda bulunulmalıdır. Ancak buna rağmen işçinin görevini yapmamakta ısrarcı olması halinde iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir.

“Dosya kapsamında işverence işçilerin yapmakla ödevli buldukları görevleri yapmamaları nedeniyle usulüne uygun şekilde uyarılmadıkları, bu konuda tutanak tutulmadığı ve işverence yemekhanede duyuru yapılması, SMS gönderilmesi gibi uygulamanın yasanın aradığı hatırlatma unsuru mahiyetinde bulunmadığı, işçilere genel olarak değil her bir işçiye somut olarak hangi görevin yapılmadığı, yapılması gereken görevin hangi sürede tamamlanması gerektiği hususunda açık hatırlatma bulunmadığı, bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-(h) bendi kapsamında yapılan feshin kanuna ve yerleşik Yargıtay içtihatlarına uygun olmadığı, yapılan fesih işleminin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır.” **Y9HD., 14.06.2022, E. 2022/6781, K. 2022/7670.**

D İşyerinde tutanak ve fesih öncesi hazırlık nasıl olmalıdır?

İşyerinde herhangi bir olay yaşanması halinde ani karar alarak iş ilişkisinin sonlandırılması yerine öncelikle yasal prosedürün nasıl işlemesi gerektiği sorgulanmalıdır. Aksi halde işverenler çoğu zaman haklı oldukları konularda hatalı işlem yaptıklarından dolayı feshin haksız olmasına sebebiyet vermektedirler. Bu kapsamda konuya ilişkin Yargıtay görüşleri incelenmeli kararlarda belirtilen prosedürlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesi gerekmektedir.

İşyerinde feshe ilişkin disiplin kurulu prosedürü varsa burada belirtilen hususların adım adım takip edilmesi gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki, işyerinde disiplin prosedürü varsa işveren, bu prosedüre uymadan yasal yasal prosedürü uygularsa feshin haksız olmasına neden olabilir.

İşçinin herhangi bir davranışı yahut sözlü eylemi nedeniyle iş sözleşmesi sonlandırılmak istenirse somut olayın da niteliğine göre mutlaka yazılı savunma talep edilmelidir. Savunma vermezse yahut da tebligatı almazsa buna ilişkin şahitler eşliğinde tutanak tutularak imzadan imtina etmiştir şeklinde not düşülmelidir.

67 Toplu işçi çıkarma nedir? Uygulanması gereken prosedür nasıldır?

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, işine süreli fesih yoluyla ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Bir aylık süre içinde ve belirtilen oralarda olmayan fesihler toplu işçi çıkarma sayılmaz. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkileyecek 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 düzenlenir. Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İş güvencesi kapsamındaki işçiler toplu işçi çıkarmalarda da iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilmektedir.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek sonrasında işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

68 İbraname nedir? Nasıl uygulanır?

İşçinin işten ayrılırken işçilik alacaklarını aldığına ve başka bir alacağı kalmadığına dair imzalayarak işverene verdiği belgeye ibraname denmektedir. Bir ibranamenin geçerli olabilmesi için 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 gerekmektedir. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini göstermeyen ibra sözleşmeleri içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

“Yukarıda açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre somut olayda, 6098 sayılı TBK’nın 420. maddesinde belirtilen banka aracılığı ile ödeme yapılması şartına aykırı davranıldığından, ibraname ve eki mahiyetindeki makbuz kesin olarak hükümsüzdür.” **YHGK., 09.06.2020, E. 2018/642, K. 2020/372.**

İş ilişkisi devam ederken işçinin işverene tamamen bağımlı olması sebebiyle iş ilişkisi süresince düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. Ayrıca ibranamenin tarih içermemesi veya tarihe yer verilmekle birlikte içeriğinden fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez.

“Somut olayda; davacının iş sözleşmesinin 21.02.2010 tarihinde sona erdiği, ibranamenin ise 19.02.2010 tarihini taşıdığı, çalışma olgusu devam ederken alınan ibranameye değer verilemeyeceği gözetilerek davacının tanık beyanları ile kanıtlanan fazla çalışma ücretinin hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” **Y7HD., 12.04.2016, E. 2015/1044, K. 2016/8064.**

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir. İşçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi halinde ise ibra iradesinin bulunmadığı kabul edilir.

“...matbu yazılı sadece işe başlama tarihi elle doldurulmuş ibraname olduğu, ibra sırasında hiçbir ödeme yapılmadığının da yukarıdaki tespitlere göre açık olduğu bu nedenle ibranamenin hukuken anlam ve sonuç doğurmayacağı tespit edilmiştir.” **Y22HD., 08.10.2019, E. 2016/20918, K. 2019/18371.**

69 İkale nedir? Nasıl uygulanır?

Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi tarafların anlaşmasıyla sona erdirilmesine ikale (bozma sözleşmesi) denmektedir. İkale ile sözleşme, tarafların ortak ve serbest iradeleriyle sona ermektedir.

İkale sözleşmesi yapma teklifinin işverenden gelmesi halinde işverenin işçiye, kanuni tazminatlarına ilaveten ek bir menfaat sağlaması (makul yarar) gerekmektedir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona ermediği kabul edilir.

“İkale teklifini kabul eden davacıya kıdem tazminatı dışında ayrıca on aylık net maaş tutarında ek menfaat temin edilerek makul yararın da sağlandığı görülmektedir. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin ikale ile sonlandırıldığı anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi bozma sebebidir.” **Y22HD., 17.09.2013, E. 2013/22984, K. 2013/19087.**

Ancak ikale sözleşmesi yapma teklifinin işçiden gelmesi halinde somut olayın özelliklerine göre kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi makul yarar kavramı içerisinde değerlendirilebilir.

“Her ne kadar fesih tarihinde davacıya kıdem ve ihbar tazminatı dışında bir başka ödeme yapılmamış ise de, davalı işveren sağlık sorunları bulunan ve yaşı da ilerlemiş olan davacının işten ayrılmak istediğini, ikale sözleşmesi yapmak hususunda icabın davacıdan geldiğini ileri sürmektedir. Bu halde, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi makul yarar kavramı içerisinde değerlendirilmelidir.” **Y22HD., 25.09.2012, E. 2012/9417, K. 2012/19631.**

İş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi halinde işçi iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanamaz.

“Sözleşmenin işverenin feshi dışındaki bir sebeple sona ermesi halinde iş güvencesi hükümleri uygulanamaz. Bu bağlamda sözleşme ikale (bozma sözleşmesi) ile sona ermişse işçi iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğine karar verilmesini talep edemeyecektir.”
Y22HD., 25.09.2012, E. 2012/9417, K. 2012/19631.

70 Arabuluculuk nedir? Nasıl uygulanır?

Arabuluculuk, tarafların serbestçe tasarruf edebilecekleri alanlarda içinde buldukları uyuşmazlığı mahkeme yerine tarafsız ve uzman bir üçüncü kişinin yardımını alarak kendi aralarında çözdüğü alternatif çözüm yolu olarak tanımlanabilir. İş hukukunda kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, dava

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davalarında arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmamaktadır.

açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadır. Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir.

100
SORUDA
İİİİ
İŞ HUKUKU

İŞE İADE
5
DAVASI

İŞE İADE DAVASI

71 İş güvencesi nedir?

İşverenin iş sözleşmesini fesih hakkına bazı sınırlamalar getirerek işçilerin işinin güvence altına alınmasına iş güvencesi denir. Otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesi kapsamındadır. İşveren iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesini feshederken geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Feshin geçerli bir sebebe dayanmaması halinde mahkeme feshin geçersizliğine karar vermekte, işverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğü doğmaktadır. İşçinin işe başlatılmaması halinde işveren iş güvencesi tazminatı ödeme yükümlülüğü ile karşı karşıya kalır. İş güvencesine yönelik düzenlemeler ile işverenlerin geçerli bir neden olmaksızın iş sözleşmesini feshetmesinin önüne geçilerek iş ilişkisinin devamının sağlanması amaçlanmıştır.

“Somut olayda, her ne kadar mahkemece davalı işyerinde yirmidokuz işçi çalıştığı gerekçesiyle ret sonucuna ulaşılmışsa da, davalının ... Bölge Müdürlüğü olduğuna dair internet çıktısı olduğu ve işçi sayısının otuzdan fazla olduğu anlaşıldığından işin esasına girilerek feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı araştırılarak karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde sonuca gidilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD., 25.10.2016, E. 2016/24818, K. 2016/24094.

72 Geçerli nedenle fesih nedir?

İşveren iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesini feshederken, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Haklı neden derecesine ulaşmayan; ancak işin veya işyerinin işleyişini olumsuz etkileyen durumlarda işveren iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilir.

73 Geçerli nedenle feshin nedenleri nelerdir?

A İşçinin davranışından kaynaklı

İşçinin davranışından kaynaklanan sebeplere; işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek ilgili maddenin gerekçesinde örnek olarak verilmiştir.

“Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve tanık anlatımlarından davacı hakkında 15.07.2015 ve 16.07.2015 tarihli şikayet dilekçelerinin verildiği, bu dilekçelerde davacının işini özensiz ve dikkatsiz yaptığının, yöneticilere saygısız davrandığının, hareketleriyle diğer personelin moralini bozduğunun, molaları fazlasıyla uzattığının, işverene itiraz ettiğinin belirtildiği bu hususların tanık anlatımlarıyla da doğrulandığı davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabit olup bu davranışları haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte işverenden iş ilişkisinin devam ettirmesi beklemeyeceği ve feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD., 13.09.2017, E. 2016/19026, K. 2017/13173.

B İşçinin yeterliliğinden kaynaklı

İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebeplere ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleri ilgili maddenin gerekçesinde örnek olarak verilmiştir.

“Davacının iş akdi, performans düşüklüğü ve uzun süreli rapor alması sonucunda çalışma düzeninde meydana gelen aksamalar gerekçe gösterilerek, 01.08.2013 tarihinde feshedilmiştir. Davacı işçinin fesihden önceki son bir yıl içerisinde 80 günü kesintisiz olmak üzere toplamda 109 gün raporlu olduğu göz önüne alındığında, bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve bu nedenle feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Y9HD., 26.02.2015, E. 2014/37508, K. 2015/8292.

C İşyeri ve işletmeden kaynaklı

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan çeşitli sebeplerin bulunması halinde işveren iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilir. İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir. İlgili maddenin gerekçesinde işyeri dışından kaynaklanan sebeplere örnek olarak sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi; işyeri içinden kaynaklanan sebeplere ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması verilmiştir.

74 Geçerli nedenle fesihte uyulması gereken prosedür nasıldır?

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Ayrıca bu feshin makul sürede yapılması ve iş sözleşmesi işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilecekse işçinin savunmasının alınması gerekir. Bu usule uyulmadan yapılan fesih geçersiz hale gelir.

İş sözleşmesinin feshinin işyeri ve işletme nedenlerinden kaynaklanması halinde işverenin işçiden savunma alması gerekmez.

“Somut uyuşmazlıkta feshin geçerliliğine dair yapılan incelemede ise davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesine rağmen 4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesine göre yazılı fesih bildirimi yapılmadan feshedildiği anlaşılmaktadır. Feshin yazılı yapılmaması feshi geçersiz kılar. Bu nedenle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir.” **Y9HD., 02.03.2016, E. 2015/26924, K. 2016/4609.**

İşverenin işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmeden önce iş ilişkisindeki olumsuzluğu gidermek adına başvurulabilecek tüm yollara başvurması ancak buna rağmen feshin kaçınılmaz hale gelmesi zorunludur. Buna ***feshin son çare olması ilkesi*** denir.

İş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işverenin feshin son çare olması ilkesi kapsamında somut olayın özelliklerine göre işçileri başka işlerde çalıştırması, işverenin başka işyerinin bulunması halinde işçinin bu işyerinde çalıştırılıp çalıştırılmayacağını değerlendirilme-

si, fazla çalışmaları kaldırması, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltması, mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmesi ve işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihden kaçınma olanaklarını kullanması gerekmektedir. Feshin son çare olması ilkesine uyulmaması halinde yapılan fesih geçersiz hale gelir.

“Bu doğrultuda davalılar arasındaki özel güvenlik alımı işine dair sözleşmenin sona erdiği tarihte davalı alt işverenin başka işyerlerinin olup olmadığı ve davacının bu işyerlerinde değerlendirilme imkanının bulunup bulunmadığının belirlenmesi söz konusu ilkenin uygulanması noktasında önem arz etmektedir.” **Y22HD., 19.12.2019, E. 2019/8929, K. 2019/23853.**

“Davacının çalıştığı televizyon kanalının devredilmesi işverenin yönetim yetkisi kapsamında işletmesel bir karardır. Davalı işveren, davacının çalıştığı televizyon kanalı devredildikten sonra davacıya grup bünyesinde kral grubu prodüktörlüğü pozisyonu ve ayrıca 7 ayrı iş teklif ettiğine göre, fesihden önce feshin son çare olma ilkesine de uygun davranmıştır.” **Y9HD., 18.02.2019, E. 2019/808, K. 2019/3851.**

İşverenden ancak makul ve uygulanabilir önlemler beklenmekte olup feshin son çare olması ilkesi kapsamında işverenden işletmeye aşırı külfet yükleyecek önlemleri değil uygulanabilir önlemleri yerine getirmesi beklenmektedir.

75 İşe iade davası ne kadar süre içerisinde açılmalıdır?

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla fesih bildiriminin tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

76 Haklı nedenle feshin geçerli nedenle feshe dönüşmesi mümkün müdür?

İş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedildiği durumlarda feshe yol açan davranışın haklı nedenle fesih ağırlığına ulaşmamakla birlikte geçerli neden olarak kabul edilebilir nitelikte olması veya işverenin, işçinin haklı nedenle feshe yol açan davranışını öğrendiği tarihten sonraki 6 iş günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra feshi yapması halinde mahkeme tarafından feshin geçerli olduğuna hükmedilmektedir.

Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre haklı fesih geçerli feshe dönüşüğünde işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmakta ancak işe iade talebi reddedilmektedir. Bu durumda işverenin geçerli sebeple fesihte uyulması gereken usule uymuş olması aranmamaktadır. İşverenin feshi yazılı yapmadığı, fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmediği veyahut işçinin savunmasını almadığı hallerde de fesih geçerli bir fesih olarak kabul edilmektedir.

77 işe iade davasının sonuçları nelerdir?

İşe iade davası sonucunda feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde fesih hükümsüz hale gelir ve işverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğü doğar. İşçinin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması gerekmektedir. İşçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmayan işveren işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat (işe başlatmama tazminatı-iş güvencesi tazminatı) ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Ayrıca işçiye, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret (4 aylık boşta geçen süre ücreti) ve diğer hakları ödenir.

İşe iade davası sonucu feshin geçerli olduğuna karar verilmesi halinde işveren sadece geçerli feshin hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Bu kapsamda gerekli şartların bulunması halinde işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır.

78 işçi işe başlamak için ne zaman müracaat edebilir?

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü 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 sonuçlarından sorumlu olur. Bu kapsamda gerekli şartların bulunması halinde ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır.

Kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmayan işçi iş güvencesi tazminatı ile boшта geçen süre ücreti talep edemez.

İşçinin işe başlamak için yaptığı başvurunun ciddi ve samimi olması gerekir. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez.

“..Noterlik kanalı ile başvuru yaptığı, ancak işe dönüş ihtarinin işverenin adresten ayrılması gerekçesi ile tebliğ edilmediği ve aradan 2 yıldan fazla süre geçtikten sonra, ihtarnamenin, ilgili noterlikçe 20/02/2013 tarihinde farklı bir adrese gönderilip 21/02/2013 tarihinde işverene tebliğ edildiği anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklandığı üzere işe başlama amaçlı yapılan ilk ihtar davalıya tebliğ edilmemiştir. Bunun üzerine davacı tarafça herhangi bir işlem yapılmayıp aradan 2 yıldan fazla bir süre geçtikten sonra ihtarnamenin tebliğ edildiği görülmüştür. Buna göre davacı işe iadeye ilişkin başvurusunda samimi değildir.” **Y9HD., 14.05.2018, E. 2015/18882, K. 2018/10665.**

79 İşverenin işe daveti ne zaman olmalıdır?

İşçinin on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması üzerine işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusuna rağmen bir ay içinde işe başlatmayan işveren, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

İşverenin bir aylık süre içinde yalnızca işçiyi işe davet etmesi yeterlidir. Aynı zamanda işçinin işe başlatılması da gerekmektedir.

“4857 sayılı Kanun’un 21. maddesinde işverene verilen bir aylık süre işçiyi işe davet etmesi için değil işe başlatması için olduğuna göre; bir aylık sürenin bitimine kısa bir süre kala ve üstelik bir aylık sürenin bitiminden dokuz gün sonrasında işe başlamak üzere davacıyı işe davet eden işverenin daveti kanuna aykırı olduğu gibi samimi de değildir. İşverenin işe daveti samimi olmadığından işçinin işe başlama yükümlülüğü bulunmamaktadır.” **Y9HD., 23.06.2021, E. 2021/5917, K. 2021/10686.**

İşverenin işçiyi işe davetinin ciddi ve samimi olması gerekir. İşe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yaptığı çağrı, gerçek bir davet olarak değerlendirilemez.

“Davacı tarafından daha fazla ücret aldığı iddiası ispat edilememekle birlikte işverence işe davet yazısında şart koştuğu çok sayıda belgenin yeni iş sözleşmesi yapılması için aranan belgeler olduğu görülmektedir. Oysa davacı işe iade kararına istinaden süresi içinde işe başlamak için başvurmakla iş sözleşmesi devam ettiğinden yeni işe alınacak bir işçi niteliğinde değildir. Dairemizce işverenin bu davranışı işçinin işe başlamasını zorlaştırmaya yönelik bir davranış olarak değerlendirilmiş ve işverenin işe başlatma davetinde samimi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.” **Y22HD., 10.09.2014, E. 2013/16048, K. 2014/23461.**

“..davalı işyerinde geçersiz fesih tarihi ile davacının tekrar işe başladığı tarih arasında geçen dönemde işyerinde çalışan tüm işçileri kapsayacak şekilde genel nitelikte zam yapılıp yapılmadığı araştırılarak, işyerinde diğer işçilere genel nitelikte zam yapılmış ise, diğer işçilerin ücretine zam yapıldığı halde davacının geçersiz fesih tarihindeki ücretine zam yapılmadan 3.400,00 TL ücret üzerinden işe başlatılmış olması nedeniyle işverenin işe başlatmada samimi olmadığı kabul edilerek şimdiki gibi, iş yerindeki diğer işçilere genel nitelikte zam yapılmamış ise davacıya işe başlatılırken ödenen 3.400,00 TL ücrette bir isabetsizlik bulunmadığından davacının işe başlamada samimi olmadığı kabul edilerek, oluşacak sonuca göre talep konusu alacaklar hakkında bir karar verilmelidir.” Y9HD., 16.02.2021, E. 2020/9003, K. 2021/3923.

İşçinin işe başlamak için yapmış olduğu başvuruya rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte; eğer işe başlatılmayacağına ilişkin bir açıklama yapılmamışsa bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverenince feshedilmiş sayılır.

80 İşçi kendisine yapılan davete rağmen işe başlamazsa ne olur?

İşverence işe davet edilmesine rağmen işe başlamayan işçinin işe başlamak için yapmış olduğu başvurunun ciddi ve samimi olmadığı, çalışmayacak olmasına rağmen işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak maksadıyla işe başvurduğu kabul edilerek işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. İşçi iş güvencesi tazminatı ile boşa geçen süreye ait ücret ve diğer hakları talep edemez. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

“Dosya içeriğine göre kesinleşen feshin geçersizliği kararı sonrası süresinde başvurusundan sonra işveren tarafından işe davet edildiği, ancak işe gelen davacının işe başlamak için öncelikle ödenmemiş işçilik alacaklarının ödenmesi şartını ileri sürmüştür. İşçinin işe iadesi sonrası işe başvurusu şarta bağlanamaz. Davacı işe başlamakta bu nedenle samimi değildir.” Y9HD., 02.11.2015, E. 2014/16608, K. 2015/30666.

81 Alt işveren işçisinin açtığı işe iade davasında, işe iade yükümlüğü kime aittir?

İşçi alt işverenin işçisi olduğundan işçiyi işe başlatma yükümlülüğü alt işverene aittir. Ancak alt işverenin iş güvencesi tazminatı ile boştaki geçen süre ücreti ödeme yükümlülüğünün doğması halinde asıl işveren bu işçilik alacaklarından alt işverenle müteselsil sorumlu olur.

“Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boştaki geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.” Y9HD., 24.04.2017, E. 2016/10608, K. 2017/6962.

82 İşe iade sonrası tespit edilen ödemelerin hesaplaması nasıldır?

İşverence işe başlatılmayan işçi en az 4 en çok 8 aylık ücret tutarında iş güvencesi tazminatına (işe başlatmama tazminatına) hak kazanmaktadır. Tazminat tutarının belirlenmesinde Yargıtay istikrarlı olarak yıllık ücretli izin sürelerinin belirlendiği kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4 aylık, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5 aylık, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesini öngörmektedir. Fesih sebebine ve ağırlığına göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar çıkmaktadır.

İşverene işe başlamak için başvuruda bulunan işçi işverence işe başlatılsa da başlatılmasa da en çok dört aylık boшта geçen süre ücretine hak kazanmaktadır. Bu ücret dava tarihindeki giydirilmiş ücret (ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar dahil edilerek) üzerinden hesaplanır.

Ayrıca işverence işe başlatılmayan işçi gerekli şartların bulunması halinde ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır. İhbar ve kıdem tazminatı giydirilmiş ücret üzerinden hesap edilir.

83 İşe başlatılan işçiye eskisinden daha vasıfsız iş verilirse ne olur?

İşe başlamak için süresi içinde işverene başvuran işçinin kural olarak geçersiz fesihden önceki işine veya emsal bir işe başlatılması gerekir. İşçiyi başka bir pozisyon ve görevde işe başlatmak isteyen işverenin bu davranışı işe başlatma konusunda samimi olmadığını gösterir. Bu durumda işverenin işçiyi işe başlatmadığı kabul edilir ve işveren bunun hukuki sonuçlarıyla sorumlu tutulur. Ancak işçinin önceki işinde işe başlamasının imkansız olduğu durumlarda örneğin işçinin çalıştığı bölümün işletmesel kararlar kapatılmış olması halinde işverenin işçiye başka bir işte çalışmasına yönelik değişiklik teklifi yapması gerekmektedir. İşçi bu değişikliği kabul ederse işveren işçiyi işe başlatmış; kabul etmezse işe başlatmamış sayılır.

“Somut olayda; dosya kapsamı, tespit tutanağı ve ihtarnamelerden davacının kesinleşmiş işe iade kararının tebliğinden itibaren hak düşürücü süre içinde işe başlatılmak üzere davalı işverene başvurduğu, işverenin işe başlatılacağını davacıya bildirdiği, ancak işe başlatılmak üzere işyerine giden davacıya daha önce çalışmakta olduğu “muhasebe şefi” kadro ve pozisyonun dolu olduğu gerekçesiyle, bunun yerine “2. sınıf uzman” olarak çalışmasının teklif edildiği anlaşılmaktadır. Davalı her ne kadar davacının bu pozisyonda da eski işi ile aynı ücret ve sosyal haklara sahip olarak çalışacağını beyan etmiş ise de, az yukarıda açıklanan ilkeler çerçevesinde işe iade kararı sonrası, işçiyi fesihden önceki konumunda işine iade etmesi gereken işverenin, davacıya daha önce çalıştığı görev unvanı olan “muhasebe şefi” yerine “2. sınıf uzman” olarak iş teklif etmesi karşısında işe başlatmada samimi olduğu kabul edilemeyeceğinden, davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir. Mahkemece bu husus gözetilerek, işe başlatmama tarihi yeni bir fesih kabul edilip davacının işe başlatmama tazminatı, boшта geçen süre ücreti konusundaki alacak talepleri hüküm altına alınmalıdır.” **Y22HD., 02.06.2020, E. 2017/29141, K. 2020/5340.**

84 İşçinin işe başlaması durumunda fesih sırasında yapılan ödemeler ne olur?

İş sözleşmesini fesheden işveren kıdem tazminatı ile ihbar tazminatını işçiye sözleşmenin feshi sırasında peşinen ödemiş olabilir. İşe iade davası sonucu feshin geçersizliğine karar verilip işçinin işe başlatılması halinde, fesih sırasında ödenen ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı işverene iade edilmelidir. İşçinin tazminat tutarını işverene iadesi yerine, işverenin bu tazminatları boşa geçen süre ücretinden mahsup etmesi de söz konusu olabilecektir.

85 İş güvencesi / kötüniyet tazminatı arasındaki ilişki nedir?

Kötüniyet tazminatı iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesinin işverence fesih hakkının kötüye kullanılması suretiyle feshedilmesi halinde ödenen bir tazminattır. Bu sebeple bir işçinin aynı anda hem iş güvencesi tazminatına hem kötüniyet tazminatına hak kazanma imkanı yoktur.

“Yasanın 17'nci maddesinin altıncı fıkrasının açık hükmü gereğince, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.” Y9HD., 05.10.2020, E. 2020/5550, K. 2020/10501.

100
SORUDA
İİİİ
İŞ HUKUKU

TAZMİNATLAR

TAZMİNATLAR

86 Kıdem tazminatı nedir?

En az 1 yıllık kıdemi bulunan ve iş sözleşmesi mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen şekillerden biri ile sona eren işçiye, çalıştığı süreye ve aldığı ücrete bağlı olarak işveren tarafından ödenmesi gereken paraya kıdem tazminatı denmektedir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin en az 1 yıl sürmesi gerekmektedir. İşçilerin kıdem süresinin hesabında, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışmış oldukları süreler göz önünde bulundurulmaktadır.

İşveren tarafından yapılan fesihlerde, feshin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller veya benzeri sebeplerle haklı nedenle sona ermesi hali hariç olmak üzere işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İşçi tarafından yapılan fesihlerde ise işçinin kıdem tazminatına hak kazanması ancak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi halinde söz konusu olmaktadır. Ayrıca kanunda özel olarak düzenlenmesi sebebiyle muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla veya yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ya da yaş koşulu dışındaki prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi koşullarını yerine getirip kendi isteğiyle işten ayrılma veyahut kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde kendi arzusuyla işten ayrılması durumlarında işçi; iş sözleşmesi devam ederken işçinin vefat etmesi halinde ise işçinin kanuni mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

87 Kıdem tazminatına hak kazandıran özellikli durumlar nelerdir?

A Evlilik

Evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdiren kadın işçi, işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanır.

Evlendikten sonraki bir yıl içinde iş sözleşmesini kendi arzusu ile sona erdirerek kıdem tazminatına hak kazanan kadın işçinin daha sonra tekrar başka bir işe girmesi halinde hakkın kötüye kullanılması söz konusu olmaz. İşçinin almış olduğu kıdem tazminatını geri ödemesi gerekmez.

Ancak salt kıdem tazminatına hak kazanmak amacıyla boşanıp, boşandığı eski eşiyile yeniden evlenen kişinin bu davranışı kanuna karşı hile teşkil etmesi sebebiyle hukuk düzeni tarafından korunmamaktadır:

“Evliliğin kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden olduğu tartışmasızdır. Ancak, davacı boşandıktan yaklaşık 5 ay sonra eski eşiyile evlenmiştir. Sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatını evliliğini gerekçe yaparak yasanın koruduğu himayeden yararlanmak istemiştir. Dinlenen tanık ifadeleri, maddi olgular önünde inandırıcılığı kabul edilemez. Davacı boşanma davasında eşinin kendisini aldattığından söz etmiş davalı karşı çıkmamıştır. Bu davada iş şartlarını gerekçe göstermiştir. Davacı çelişkili davranmıştır. Dürüstlük kuralına aykırı hakaret etmiştir.” Y9HD, 01.03.2010, E. 2010/4176, K. 2010/5420.

B Emeklilik

Yaşlılık (emeklilik) aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İşçinin aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi gerekmektedir.

“Yaşlılık aylığı bağlandığına ilişkin belge işverene bildirilmemişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih bakiye kıdem tazminatı için faiz başlangıcı sayılmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin yapıldığı tarihtir.” **Y9HD., 04.04.2018, E. 2017/5554, K. 2018/7618.**

Yaşlılık (emeklilik) aylığına hak kazanmak için gerekli olan sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını dolduran ancak yaş koşullarını taşımaması sebebiyle yaşlılık aylığına hak kazanamayan işçinin sözleşmeyi feshetmesi halinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

Emeklilik gerekçesiyle iş sözleşmesini sona erdirerek kıdem tazminatı alan işçinin salt daha sonra başka bir işte çalışması dürüstlük kuralına aykırı davranıldığı anlamına gelmez.

“Davacının dava dışı Bank A.Ş. ile iş sözleşmesini imzaladığı tarih, davalı işyerinden ayrılma iradesini açıkladığı 05.09.2013 tarihinden sonradır. Fesih iradesinin 05.09.2013 tarihinde davacı işçi tarafından açıklandığı ve bildirilen bu sebebin kıdem tazminatına hak kazandıran hâllerden olduğunun anlaşılması karşısında, davacı işçinin fesih hakkını kötüye kullandığından bahsedilemez.” **YHGK, 29.04.2021, 2017/881 E., 2021/547 K.**

Ancak işçinin önce yeni bir iş bulup iş sözleşmesi imzalaması ardından emeklilik gerekçesiyle eski işyerinden ayrılması halinde fesih hakkını kötüye kullandığı kabul edilmelidir.

“Somut uyuşmazlıkta davacı işçi yasal koşullara sahip olmasına rağmen, önce 18.04.2013 tarihinde iş bulmuş ve 20.05.2013 tarihinde iş başı yapılması konusunda anlaşmış, daha sonra ise iş sözleşmesini yaş hariç emeklilik koşullarını taşıdığı gerekçesi ile feshetmiştir. Davacı işçi Medeni Kanunu’nun 2. Maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 23. Maddesi düzenlemesi karşısında fesih hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmamıştır. Davacının iş akdini yeni bir iş bulup, iş sözleşmesi imzalaması üzerine sona erdirdiği açıktır. Hakkın kötüye kullanımını hukuk korumamalıdır. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.” **Y9HD., 27.10.2015, E. 2014/15588, K. 2015/30109.**

C Askerlik

Muvazzaf askerlik sebebiyle iş sözleşmesini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak işçinin iş sözleşmesini feshettikten sonra makul süre içinde askerlik görevine başlaması gerekmektedir:

“Somut olayda davacının muvazzaf askerlik sebebiyle 26.05.2015 tarihinde iş sözleşmesini feshettiğinin ve askerlik şubesinden gelen yazı cevabına göre 03.08.2015 tarihinde askerliğe sevk edildiğinin anlaşılması karşısında, davacının iş akdini muvazzaf askerlik nedeniyle feshederek makul süre içerisinde de askerlik görevine başladığı görüldüğünden 2 ay 8 günlük sürenin mahkemece makul süre olarak kabul edilmemesi hatalı olmuştur.” **Y22HD., 05.11.2018, E. 2017/16386, K. 2018/23401.**

88 Kesintili çalışma halinde kıdem tazminatı hesaplaması nasıldır?

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. Bu kapsamda işçinin aynı işverene ait değişik işyerlerinde çalışması veya aynı işyerinde farklı zamanlarda çalışması halinde kıdem süresinin hesabında tüm süreler birleştirilmelidir.

89 İhbar tazminatı nedir?

Belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedecek olan işçi veya işverenin; işçinin 6 aydan az kıdeminin bulunması halinde 2 hafta, 6 ay ile 1,5 yıl arasındaki kıdeminin bulunması halinde 4 hafta, 1,5 yıl ile 3 yıl arasında kıdeminin bulunması halinde 6 hafta, 3 yıldan çok kıdeminin bulunması halinde 8 hafta önce sözleşmeyi feshedeceğini diğer tarafa bildirmesi gerekmektedir. Bildirim sürelerine uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminata ihbar tazminatı denir.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez. **YHGK., 05.02.2019, E. 2015/3236, K. 2019/62.**

90 İşveren de ihbar tazminatı talep edebilir mi?

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi yalnızca işverenler için değil aynı zamanda işçiler için de getirilmiş bir yükümlülük olup böylelikle işverenin de bu süre içinde boşalan iş pozisyonuna yeni bir işçi bulabilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda işçinin bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini feshetmesi halinde işveren ihbar tazminatına hak kazanır.

91 Kötüniyet tazminatı nedir?

İş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılması suretiyle feshedilmesi halinde bildirim sürelerine ilişkin ücretin 3 katı tutarında tazminat talep edilebilir. Bu tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denmektedir. İşçinin sendika üyesi olması, işvereni şikayet etmesi veya mahkemede işveren aleyhine tanıklık yapması gibi haller fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde örnek olarak verilebilir. İşçinin iş sözleşmesini fesih hakkını kötüye kullanarak feshetmesi halinde işveren de kötüniyet tazminatı talep edebilir. Örneğin, işverenin işçiye çok ihtiyaç duyduğu bir dönemde işçinin sözleşmeyi feshederek işvereni büyük bir zarara uğratması halinde işveren kötüniyet tazminatı talep edebilir.

İş güvencesi kapsamında olan işçiler kötüniyet tazminatına hak kazanamaz.

“Somut uyuşmazlıkta, iş akdinin davalı işveren tarafından fazla me-sai çalışmalarının karşılığının ödenmediğine ilişkin davacı işçinin bölge çalışma müdürlüğüne yaptığı şikâyet nedeniyle feshedildiği ve bu feshin kötüniyetli fesih olarak kabulü gerektiği dosyadaki bilgi ve belgelerle sabittir. Ancak kötüniyetli fesih için tazminat talep edilebilmesi, davacı işçinin iş güvencesinden yararlanmaması ön koşuluna bağlı olup mahkemece bu husus üzerinden durulmamıştır.” **Y9HD., 03.12.2018, E. 2015/27110, K. 2018/22088.**

92 Ayrımcılık tazminatı nedir?

İş ilişkisinde veya sona ermesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasaî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yapılması halinde işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat talep edebilir. Bu tazminata ayrımcılık tazminatı denir. İşçinin ayrımcılık tazminatına hak kazanabilmesi için işverence yapılan ayırımın dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasaî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri ayırım yasaklarından birine dayanması gerekmektedir. İşverenin ayırım yasaklarından sayılmayan ancak genel anlamda eşit davranma borcunu ihlal eden bir davranışının bulunması halinde işçi ayrımcılık tazminatına hak kazanamaz.

“4857 sayılı Kanununun 5. maddesi ile Dairemiz yerleşik uygulamasına göre işverenin her eşit işlem borcuna aykırılık hali için tazminat yaptırımını öngörülmemiş, bu yaptırımın olması için maddede mutlak olarak belirtilen ayrımcılık nedenlerinden (örneğin dil, ırk, cinsiyet, siyasaî düşünce v.b.) birinin gerçekleşmesi şartı aranmıştır. Davalı işveren tarafından davacının performansının düşük olması gerekçesi ile maaşına zam yapılmamış olup davacının dil, ırk, cinsiyet yada siyasaî düşüncesinden dolayı yapılmış ayrımcılığı ortaya koyan bir saptamanın bulunmadığı anlaşıldığından Mahkemece ayrımcılık tazminatı talebinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” **Y9HD., 12.11.2018, E. 2015/26907, K. 2018/20333.**

İşverenin ayırım yapma borcuna aykırı davrandığını işçinin ispat etmesi gerekmektedir. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

93 İş güvencesi tazminatı nedir?

Feshin geçersizliğine karar verilmesine rağmen işverence işe başlatılmayan işçi en az 4 aylık en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminata hak kazanmaktadır. Bu tazminata iş güvencesi tazminatı ya da işe başlatmama tazminatı denir. İş güvencesi tazminatı işe iadenin bir sonucu olduğundan işe başlatılmayan işçi talep etmese dahi iş güvencesi tazminatına hak kazanır.

Tazminat tutarının belirlenmesinde Yargıtay istikrarlı olarak yıllık ücretli izin sürelerinin belirlendiği kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4 aylık, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5 aylık, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesini öngörmektedir. Fesih sebebine ve ağırlığına göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar çıkmaktadır.

94 Tazminatların hesaplanmasında dikkate alınan ücretler nelerdir?

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı işçinin son giydirilmiş brüt ücreti (ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar dahil edilerek) üzerinden hesaplanmaktadır. İş güvencesi tazminatı temel (çıplak) brüt ücret üzerinden ve dava tarihindeki ücret esas alınarak hesap edilmektedir. Ayrımcılık tazminatının hesabında ise işçinin son temel (çıplak) brüt ücreti dikkate alınır.

95 Tazminatlarda yasal kesintiler nasıldır?

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, ayrımcılık tazminatı ve iş güvencesi tazminatlarının tamamından binde 7,59 oranında damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

İhbar tazminatı, kötüniyet tazminatı ve ayrımcılık tazminatlarından damga vergisinin yanı sıra gelir vergisi kesintisi de yapılır. Kıdem tazminatı ve iş güvencesi tazminatından ise gelir vergisi kesintisi yapılmaz.

100
SORUDA
İİİİ
İŞ HUKUKU

**SIK SORULAN
SORULAR**

SIK SORULAN SORULAR

96 Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların çalışma izni nasıl alınır?

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu uyarınca ülkemizde yabancı uyruklu bir şahsı çalıştırabilmek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından çalışma izni alınması zorunludur. Türkiye’de geçerli çalışma izni olmadan çalışan yabancılar hakkında cezai ve idari işlem uygulanır. Çalışma izni olmadığı tespit edilenlerin Türkiye’ye girişi, pasaport, vize ve ikamet izni konuları tetkik edilerek, yasal koşulları sağlamayanlar sınır dışı edilir. İkamet iznine sahip olmak doğrudan çalışma izni hakkı vermemektedir.

97 İşyerinde iş kazası meydana gelirse ne yapılmazdır?

Bir işveren yanında çalışan işçinin geçirdiği iş kazasının olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna kazadan sonraki üç gün içinde bildirilmesi gerekmektedir.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının iş kazası geçirmesi halinde, kazanın meydana geldiği tarihten itibaren bir aylık süreyi geçmemek şartıyla, bildirim yapmaya engel halin ortadan kalktığı gün takip eden günden başlanarak kendisi tarafından üç iş günü içerisinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

İş kazası Kuruma işveren tarafından e-bildirim programı üzerinden bildirilmesi gerekmektedir. Süresinde bildirilmeyen iş kazası söz konusu olduğunda, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş görememezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilir.

98 İş kazası neticesinde işverenin karşılaşılabileceği davalar nelerdir?

- Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca kusuru oranında işverene ödettirilir. (Rücu davası)

- İşçinin ölümü veya yaralanması ile sonuçlanan bir iş kazası, işveren veya diğer ilgililerin iş sağlığı ve güvenliği alanında kendilerine düşen yükümlülüklerine aykırı hareket etmeleri nedeniyle meydana gelmişse bu kişilerin iş kazası nedeniyle cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır. İş kazası nedeniyle açılan ceza davasında, işveren veya diğer ilgililerin cezalandırılabilmesi, ilgili işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmaması şeklinde ihmali hareketlerinin bulunmasına bağlıdır. Söz konusu ihmali hareketin kasten veya taksirle gerçekleştirilmesi mümkün olmakla birlikte uygulamada genellikle işverenler, iş kazası nedeniyle taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarından cezalandırılmaktadır. (Ceza davası)

- İşçinin geçirdiği yaralanmalı iş kazası neticesinde ruhen ve/veya bedenen zarar gören işçiye zararın giderilmesi amacıyla maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı tanınmıştır. İşçinin iş kazası nedeni ile ölümü halinde mirasçıları, yakınları, bakmakla yükümlü olduğu kimseler ve işçinin destek olduğu kimseler kusurlu işverenden destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat talep edebileceklerdir. (Maddi/Destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat davası)

99 Kısa çalışma nedir ve nasıl yararlanılır?

İşyerindeki çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya durdurulması hallerinde, üç ayı geçmemek üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. İşyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında (haftalık çalışma süresi olan 45 saatin üçte bir olan haftalık 30 saat veya aşağısında) azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması gerekmektedir.

Kısa çalışmadan yararlanmak için işçinin kısa çalışma başlama tarihinden önceki 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son 3 yılda 450 gün süreyle prim ödemiş olma şartını taşıyan her bir işçi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanır.

100 Ev hizmetlerinde çalışanların tabi olduğu kanun ve buna bağlı hakları nelerdir?

Ev hizmetleri olarak bilinen, evin gündelik işleyişinin gerektirdiği temizlik, çamaşır, hizmetçilik, aşçılık gibi işlerde çalışan kişiler hakkında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır. Bu durumda ev hizmetlerinde çalışanlar, kıdem tazminatı talep edemeyecek, iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğu iddia ediliyorsa takdiri hakime ait olmak üzere altı aylık ücretinden fazla olmamak kaydı ile haksız fesih tazminatı talep edebilecektir.

Ev hizmetlerinde çalışan işçi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, fazla çalışma, yıllık ücretli izin alacaklarını da talep edebilecektir.

KAYNAKÇA

Akı, Erol: İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.

Aktay, Nizamettin: İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçları (Karar İncelemesi), Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006/3.

Aktay, Nizamettin: Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartlarının Hukuki Niteliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18.

Akyiğit, Ercan: İş Kanunu Şerhi, 3.Bası, Ankara 2008

Akyiğit, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, Ankara 2013.

Akyiğit, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007.

Akyiğit, Ercan: Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, Tühis, C.13, S.5, Eylül 1999.

Akyiğit, Ercan: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000.

Alpagut, Gülsevil: Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmelerinin Kurulması ve Hükümleri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar, İstanbul 2012.

Alpagut, Gülsevil: İşyerinin Devri ve İş Sözleşmelerinin Feshi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2009.

Arıcı, Kadir: Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkinin Sınırlandırılması Sorunu, İÜİFM, Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006. (Alt İşveren)

Arıcı, Kadir: Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992.

Arıcı, Kadir: Yargıtay'ın Kararları Işığında Son Kamu Kurumu'nun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü, Çimento İşveren, Temmuz 1995.

Astarlı, Muhittin: İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.

Başbuğ, Aydın: Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunlar, Ankara 2010.

Başbuğ, Aydın: Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkileri Üzerine Bir Değerlendirme, Ankara 2010.

Başbuğ, Aydın: İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmedeki Yetersizliği, İş ve Hayat, 2016/3.

Başbuğ, Aydın /Yücel Bodur, Mehtap: İş Hukuku, 5. B., İstanbul 2018.

Baycık, Gaye: İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018.

Baysal, Ulaş: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devreden İşverenin Birlikte Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25.

Bedük, M. Nusret: İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011.

Canbolat, Talat: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.

Canbolat, Talat: Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, Legal İSGHD., 2007/13.

Canbolat, Talat/Erener, Ebru: Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart, İş ve Hayat, 2017/5.

Canikliođlu, Nurşen: 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Bölünmesi, Toprak İşveren, Haziran 2005.

Canikliođlu, Nurşen: Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Semineri, Tisk Yayını, Ankara 2012.

Cengiz, İştar: İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm ve Sonuçlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015/34.

Centel, Tankut: İş Güvencesi, İstanbul 2012. (İş Güvencesi)

Centel, Tankut: İş Güvencesine Tabi Olacak İşyerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesabı, Tekstil İşveren, Mart 2004.

Centel, Tankut: Alt İşverenlik Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12.

Çelik, Nuri: İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar, Legal İHSGHD., 2007/14.

Çil, Şahin: 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliđi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21.

Doğan Yenisey, Kübra: İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018.

Ekin, Ali: Avrupa Birliđi ve Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Ekin, Ali: Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, Ankara 2013.

Ekin, Ayşegül: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, Ankara 2020.

Ekmekçi, Ömer: Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001.

Ekonomi, Münir: Feshin Geçersizliği İstemi ile Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuku Sonuçları, Legal YKİ, 2008/8.

Eyrenci, Öner: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2014.

Gerek, Nüvit: 4857 Sayılı Kanun Kapsamında İş Güvencesi, Tühis, C.23, S.2-3, Kasım 2010- Şubat 2011.

Göktaş, Seracettin: İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi., Aralık 2012.

Güven, Ercan/Aydın, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 5.B., Eskişehir 2017.

Güzel, Ali: İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987.

Kayırgan, Hasan: Fazla Çalışma, Ankara 2023.

Kayırgan, Hasan: Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, Ankara 2021.

Sümeri Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan: İşçilik Alacakları Hesaplamaları, Ankara 2022.

Kaplan, Emine Tuncay: Belirli Süreli İş sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, Sicil, İş Hukuku Dergisi, S.36, 2016.

Köseoğlu, Ali Cengiz: İş Sözleşmesinin Geçersiz Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2. B., Ankara 2018.

Özkaraca,ERCÜMENT: İşyeri Devri, İşyeri Devrinden Doğan Borçlardan Sorumluluk, Çalışma ve Toplum, 2009/1.

Özkaraca,ERCÜMENT: İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2009.

Subaşı, İbrahim: İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005.

Subaşı, İbrahim: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, İstanbul 2012.

Sümer, Halûk Hâdi: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin Hukuki Sonuçları (Karar İncelemesi), Tühis, Şubat 1992 (Belirli Süreli).

Sümer, Halûk Hâdi: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Evlenme Nedeniyle Kıdem Tazminatı, Feshi İhbar, Karar İncelemesi, İş Hukuku Dergisi, C.3, S.4, Ekim-Aralık 1993.

Sümer, Halûk Hâdi: İş Hukuku, 26. Baskı, Ankara 2022.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, 23.B, İstanbul 2023.

Şahlanan, Fevzi: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haklı Neden Olmaksızın İşverence Feshinden Doğan Tazminat Alacağına İlişkin Yeni Düzenleme ve Yargıtay Uygulaması, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2014/399.

Taşkent, Savaş: İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi, Kamu-İş, 2011/4.

Tulukçu, N. Binnur: Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Sonuçları, GSÜHFD., Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002.

Tulukçu, N. Binnur: Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27, 93.

Tulukçu, N. Binnur: Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik, Prof.Dr. Sarper Süzেকে Armağan, C.1, İstanbul 2011.

Tulukçu, N. Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012.

Tuncay, A. Can: Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul 1996.

Tunçomağ, Kenan: İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991 (İşyerinin Devri).

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9.B., İstanbul 2018.

Uşan, M. Fatih: Asıl İşveren Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu, Kamu-İş, C.7, S.1, 2002.

Uşan, M. Fatih: Çıracılık Sözleşmesi, Kıdem Tazminatı, SÜHFD., C.7, S.1-2, Konya 1999.

Uşan, M. Fatih: Kıdem Tazminatı Açısından Kamu Kuruluşlarında Geçen Hizmetler Birleştirilirken Bir Yıldan Az Olan Süreler De Dikkate Alınabilir Mi?, Legal YKİ, 2007/4.

Yiğit, Yusuf: İş Sözleşmesinin Devri, Ankara 2014.

Yiğit, Yusuf: İşverenin Toplu İşten Çıkarma Sürecini Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, TİSK Akademi, 2010/II.

Yiğit, Yusuf: İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

“100 Soruda İş Hukuku” kitabı, hem iş hukuku alanında bilgi edinmek isteyenlere hem de konuyla ilgili bilgi tazelemek isteyen profesyonellere yönelik bir kaynak niteliği taşıyor.

Bu kitapla;

- İş hukuku ile ilgili sıkça sorulan soruları derleyerek okuyuculara pratik bilgiler sunmayı,
- İş yaşamının dinamikleri, yasaların getirdiği yükümlülükler ve haklar üzerine kapsamlı bir bakış açısı kazandırmayı hedefledik.

İstanbul Ticaret Borsası'nın 100. yılını kutlarken, iş hukuku alanındaki bilgi ve deneyimimizi sizlerle paylaşmanın heyecanını yaşıyoruz. Umarız ki, bu kitap sizlere faydalı olur ve iş hayatınızda rehber niteliği taşır.

Av. Doç. Dr. Ali EKİN
İstanbul, 2024



istanbulticaretborsasi

istib1924



www.istib.org.tr