

**T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI**

HARİTA-TAPU-KADASTRO

İŞ HUKUKU

Ankara, 2019

- Bu bireysel öğrenme materyali, mesleki ve teknik eğitim okul / kurumlarında uygulanan çerçeve öğretim programlarında yer alan kazanımların gerçekleştirilmesine yönelik öğrencilere rehberlik etmek amacıyla hazırlanmıştır.
- Millî Eğitim Bakanlığınca ücretsiz olarak verilmiştir.
- PARA İLE SATILMAZ.

İÇİNDEKİLER

AÇIKLAMALAR	iv
GİRİŞ	1
ÖĞRENME FAALİYETİ- 1	3
1. İŞ HUKUKUNA YÖN VEREN TEMEL İLKELER	3
1.1. İş Hukuku'nun Konusu	3
1.2. İş Hukukuna Yön Veren Temel İlkeler	4
1.2.1. İşçinin Korunması	4
1.2.2. İşçinin Kişiliğinin Tanınması	5
1.2.3. İşçilerin Yönetime Katılması	5
1.2.4. Bireysel Hukukun Toplu Hukuka Dönüşmesi	5
1.2.5. Toplu İş Hukukunda Tarafların Özerkliği	5
1.3. İş Hukuku'nun Kaynakları	5
1.3.1. Türk İş Hukuku Kaynakları	6
1.3.2. Uluslar Arası İş Hukuku Kaynakları	6
1.4. İş Hukuku'nun Temel Kavramları	7
1.4.1. İşçi	7
1.4.2. İşveren	9
1.4.3. İş Yeri	9
ÖĞRENME FAALİYETİ- 2	17
2. İŞ SÖZLEŞMESİ	17
2.1. İş Sözleşmesinin Tanımı	17
2.2. İş Sözleşmesi ve İş İlişkisi	17
2.3. İş Sözleşmesinin Unsurları	17
2.3.1. Bir İşin Görülmesi	18
2.3.2. İşin Ücret Karşılığında Görülmesi	18
2.3.3. Karşılıklı Borç Yükleme	18
2.3.4. Devamlı Bir Sözleşme Olması	18
2.4. İş Sözleşmesinin Türleri	18
2.4.1. Borçlar Kanunu ve İş Kanunlarında Düzenlenen İş Sözleşmeleri	19
2.4.2. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri	19
2.4.3. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri	19
2.4.4. Tam Süreli ve Kısmî Süreli İş Sözleşmeleri	19
2.4.5. Çağrı Üzerine Çalışma	20
2.4.6. Deneme Süreli Olan Olmayan İş Sözleşmeleri	20
2.4.7. Takım Sözleşmesi	20
2.5. İş Sözleşmesinin Yapılması	20
2.5.1. Tarafların Ehliyeti	20
2.6. İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü	21
2.6.1. Sözleşmenin İptali	21
2.7. İşçinin Borçları	21

2.7.1. İş Görme Borcu	21
2.7.2. İşverenin Talimatına Uyma Borcu	22
2.7.3. Sadakat Borcu	22
2.8. İşverenin Borçları	23
2.8.1. Ücret Ödeme Borcu	23
2.8.2. İşçiyi Koruma Borcu	24
2.8.3. Eşit İşlem Yapma Borcu	24
2.9. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi	24
2.9.1. Tarafların Anlaşması	24
2.9.2. Ölüm	25
2.9.3. Belirli Sürenin Bitimi	25
2.9.4. Sözleşmenin Bozulması (Fesih)	25
2.9.5. Sözleşmenin Geçerliliği	26
2.9.6. Yeni İş Arama İzni	26
2.9.7. İşverenin Çalışma Belgesi Vermesi	27
DEĞERLER ETKİNLİĞİ	31
UYGULAMA FAALİYETİ	32
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	33
ÖĞRENME FAALİYETİ- 3	35
3. ÇALIŞMA SÜRELERİ	35
3.1. Normal Çalışma ve Diğer Çalışma Şekilleri	35
3.1.1. Normal Çalışma Süresi	36
3.1.2. Gece Çalışmaları	37
3.1.3. Telafi Çalışması	37
3.1.4. Kısa Çalışma	37
3.1.5. Fazla Çalışma	38
3.1.6. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri	38
3.1.7. Ara Dinlenmesi	38
3.2. Tatiller ve Tatil Ücretlerinden Yararlanma	39
3.2.1. Hafta Tatili	39
3.2.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller	39
3.2.3. Yıllık Ücretli İzin	39
3.3. İşçi ve İşveren Kuruluşlar (Sendikalar)	41
3.3.1. Sendika Faaliyetleri	42
3.3.2. Yasak Faaliyetler	43
3.3.3. Konfederasyonlar ve Uluslararası Kuruluşlarla İlişki Kurulması	43
3.3.4. Grev ve Lokavt	44
3.4. Toplu İş Sözleşmesi	45
3.4.1. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılma Şartları	45
3.4.2. Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri	46
3.4.3. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi	47
UYGULAMA FAALİYETİ	54
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	55

MODÜL DEĞERLENDİRME	59
CEVAP ANAHTARLARI.....	63
KAYNAKÇA	65

AÇIKLAMALAR

ALAN	Harita-Tapu-Kadastro
DAL	Alan Ortak
MODÜLÜN ADI	İş Hukuku
MODÜLÜN SÜRESİ	40/24
MODÜLÜN AMACI	Bireye/öğrenciye, gerekli şartlar sağlandığında Medeni Kanun'a göre İş Hukuku'nu oluşturan esasları belirleyebilecek, temel ilke ve kuramlarına uygun düşünce ve davranışları ile ilgili bilgi ve becerileri kazandırılması amaçlanmaktadır.
MODÜLÜN AMACI	1. İş Kanunu'na uygun olarak İş Hukuku'na yön veren temel ilkeleri açıklayabileceksiniz. 2. İş Kanunu'na uygun olarak İş sözleşmesinin nasıl düzenleneceğini açıklayabileceksiniz. 3. İş Kanunu'na uygun olarak personelin özlük haklarını açıklayabileceksiniz.
EĞİTİM ÖĞRETİM ORTAMLARI VE DONANIMLARI	Ortam: Sınıf. Donanım: Etkileşimli tahta, örnek belgeler, iş kanunları, hukuk dergileri, sözleşmeler, iş hukuku dokümanları, İnternet.
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	Bireysel öğrenme materyali içinde yer alan ve her öğrenme faaliyetinden sonra verilen ölçme araçları ile kendinizi değerlendirebileceksiniz.

GİRİŞ

Sevgili Öğrencimiz,

Meslek veya alan seçimi bireyin yaşamındaki dönüm noktalarından biridir ve tesadüflere bırakılmaması gerekir. Seçilen meslek, bireyin yaşayacağı çevreyi, ilişkide bulunacağı insanları, ekonomik durumunu, kısaca yaşam tarzını etkileyecektir. Bu materyale sahip olduğunuza göre kendinize yön vermiş, ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerinize uygun mesleği seçmiş bulunuyorsunuz.

Toplum içinde yaşamak insan için bir gerekliliktir. Toplum düzen demektir. Bireyler diledikleri gibi davranırlarsa düzen kurulamaz. Toplumu oluşturan bireylerin özgürlüklerinin bir ölçüde sınırlanması bu yüzden kaçınılmazdır. Yasaların ilk ve temel amacı bireylerin mutlak haklarını korumak ve düzenlemektir. Hukuk kurallarının yaptırımı devlet gücüyle desteklenmiştir.

Çalışma hayatındaki işler arasında ekonomik, sosyal, hukukî niteliklerden doğan farklılıklar bulunmaktadır. Gelir dağılımı ekonomideki üretim ve verimlilik düzeyini belirler. Ekonomide üretim ve verimlilik ne kadar düşük olursa gelirdeki eşitsizlikler de o kadar büyük olur. Üretim ve verimlilik ne kadar yükseğe eşitsizlik o kadar azdır.

İş hukuku işverene bağlı olarak çalışanların işverenle ilişkilerini düzenleyen, bireysel hizmet sözleşmesinin kuruluşunu, sona ermesini, toplu iş sözleşmesinin taraflarını kuruluşunu, sona ermesini düzenler.

Tüm insanlar saygın ve özgün bir yaşam sürmeyi diler ve bunu hak eder.

Gelişen bir demokrasi, hukukun üstünlüğü, kanun önünde eşit haklar, güçlü sivil toplum örgütleri, insan haklarının en iyi koruyucularıdır.

Küreselleşmenin ve teknolojinin her geçen gün hızla ilerlediği bu zamanda işlerinizi daha kolay yapabilmeniz için iş hukukunu öğrenmeniz önemlidir.

Bütün bilim dallarında olduğu gibi hukukta da kazanılan bilgilerin kullanılabilmesi gerekir. Sadece bilmek yetmez. Çalışma hayatınızın hukuk kuralları çerçevesinde adil ve güvenli geçmesini sağlayacak sorularınızın cevabını bu materyalde bulabileceksiniz.



ÖĞRENME FAALİYETİ-1

ÖĞRENME KAZANIMI

İş Kanunu'na uygun olarak iş hukukuna yön veren temel ilkeleri uygulayabileceksiniz.

ARAŞTIRMA

- Bulunduğunuz kentte iş mahkemesi olup olmadığını araştırınız.
- İş mahkemesi yoksa bu mahkemenin görevlerini hangi mahkeme yerine getirmektedir? Araştırınız.
- İş mahkemelerinin baktıkları başlıca davalar hakkında bilgi edininiz.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kuruluşu ve görevleri hakkında bilgi edininiz ve rapor hâlinde sınıfa sununuz.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı kuruluşlar nelerdir? Bu kuruluşları yazılı olarak sınıfa getiriniz ve tartışınız.
- Bulunduğunuz kentte iş hayatının teftiş ve denetimini hangi kuruluş yürütmektedir?
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluş amaçları ve yaptığı işler hakkında bilgi edininiz.
- 3308 Sayılı Meslekî Eğitim Kanunu hakkında bilgi toplayınız.

Yukarıdaki araştırmaları sınıfta gruplara ayrılarak araştırınız ve elde ettiğiniz sonuçları rapor hâlinde sunarak tartışınız.

1. İŞ HUKUKUNA YÖN VEREN TEMEL İLKELER

İşçinin korunması ihtiyacı ve amacı iş hukukunu doğurmuştur. İş hukuk ile iktisadi düzen karşılıklı etkileşim içindedir.

1.1. İş Hukuku'nun Konusu

İş Hukuku, işverene bağlı olarak çalışanların, işverenle ilişkilerini, bunlarla devlet arasındaki ve işçilerle işverenin her birinin kendi içindeki ilişkilerini düzenleyen hukuk dalıdır.

Çalışanlar bağımlı ve bağımsız çalışanlar olarak iki gruba ayrılmaktadır. Bağımlı olarak çalışanlar grubuna işçilerden başka, memurlar ve diğer kamu görevlileri girmektedir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri **İdare Hukuku'nun** konusuna girer.

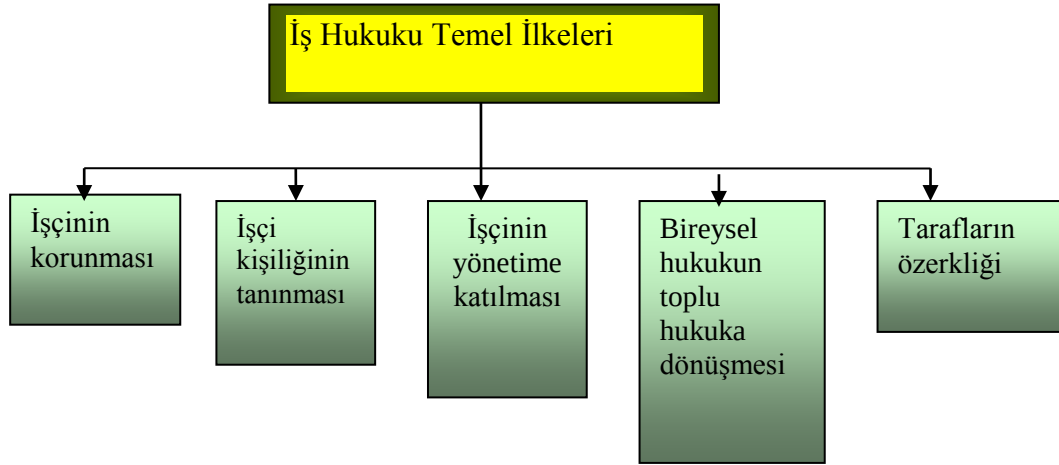
İş Hukuku işçilerin özel hukukudur.



Fotoğraf 1.1: Yasaların temel amacı koruma ve düzenleme

1.2. İş Hukukuna Yön Veren Temel İlkeler

İş Hukuku iş yerinin verimliliğini gözeten ve yönlendiren işlevi ile iktisadi düzeni sağlayan hukukun önemli bir parçasıdır.



1.2.1. İşçinin Korunması

Serbest meslek sahibi olarak hayatını kazanamayan kişi, başkasının yanında çalışmak zorundadır. Bunun sonucu olarak işveren iş arayan kişiyi kendisi için elverişli koşullarla işe almak isteyecektir.

İş Hukuku, işçiyi hakları konusunda koruma amacına dayanmaktadır. İş Hukuku ile ekonomik düzen karşılıklı etkileşim içinde olduğundan, işçinin korunması ilkesi bu düzenle bağdaştığı ölçüde uygulama alanı bulur.

1.2.1.1. Anayasadaki İşçiyi Koruyan Esaslar

Sosyal devlet ilkesi: Anayasamıza göre Türkiye Cumhuriyeti demokratik ve sosyal bir hukuk devletidir (m.2). Sosyal devlet, ulusal gelirden herkesin belirli bir düzeyin altına düşmeyecek şekilde uygun pay almasıdır.

Temel haklar ve ödevler: Türkiye Cumhuriyeti insan haklarına saygılı bir devlettir. Anayasamıza göre "Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir (m.12/1)."

1.2.1.2. Emredici Hukuk Kurulları

Çalışma koşullarının düzenlenmesinde temel hukuk kaynağı iş sözleşmesidir. İş mevzuatında taraflarca uyulması zorunlu ve değiştirilme olanağı bulunmayan emredici kurallar yanında, işçi yararına değiştirilebilen emredici kurallara da yer verilmektedir.

1.2.2. İşçinin Kişiliğinin Tanınması

Günümüz İş Hukuku işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin işçinin kişiliğine bağlı olduğunu kabul etmektedir. Bunun sonucu olarak işçinin sadakat, işverenin de işçiyi koruma ve işçilere eşit işlem yapma zorunluluğu vardır.

1.2.3. İşçilerin Yönetime Katılması

İşçiler toplu iş sözleşmesi, iş kanunu uygulaması, kuruluşları aracılığıyla dolaylı olarak yönetime katılmaktadır. Kurula üye seçme dışında yasal bir görev verilmemiştir.

1.2.4. Bireysel Hukukun Toplu Hukuka Dönüşmesi

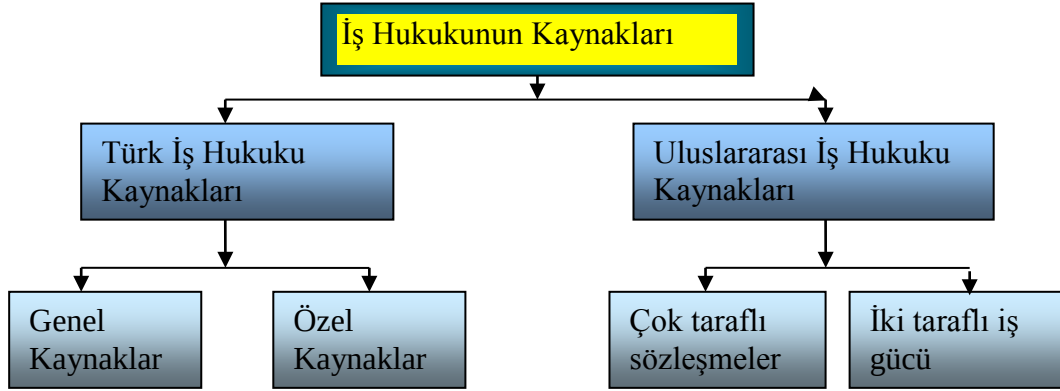
Çağdaş İş Hukuku, işçilerin örgütlenerek kendi kendilerine yardım etmeleri ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde söz sahibi olmalarıdır. Bireysel hukukun toplu hukuka dönüşmesi sonucu tek başına işverene karşı ekonomik açıdan güçsüz olan işçilere sendikalarını kurarak işverenlerle toplu sözleşmeler yapma olanağı sağlamaktadır.

1.2.5. Toplu İş Hukukunda Tarafların Özerkliği

Demokratik düzende toplu İş Hukuku ilişkilerinde devletin hukukî düzenleme görevine giren bir bölümünü düzenleme yetkisi taraflara tanınmakta ve emredici hukuk kuralları koyabilme özerkliği verilmektedir.

1.3. İş Hukuku'nun Kaynakları

Türk İş Hukuku ve Uluslararası İş Hukuku, İş Hukuku'nun kaynaklarını oluşturur.



1.3.1. Türk İş Hukuku Kaynakları

Türk İş Hukuku, genel ve özel kaynaklar olarak ayrılır.

1.3.1.1. Genel Kaynaklar

İş Hukuku'nun genel kaynaklarının başında Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmeliklerinden oluşan mevzuat gelmektedir. Yardımcı kaynaklardan mahkeme kararları önemlidir. İş mahkemelerinde **Yargıtay kararlarından** geniş ölçüde yararlanılır.

1.3.1.2. Özel Kaynaklar

İş Hukuku'na özgü kaynaklar olup toplu iş sözleşmeleri, genel mukaveleler, iç yönetmelikler, iş sözleşmeleri, iş yeri uygulamaları, işverenin yönetim hakkına dayanan talimatlardır.

1.3.2. Uluslar Arası İş Hukuku Kaynakları

İş Hukuku son yıllarda uluslar arası alanda gelişmeler göstermiştir.

1.3.2.1. Çok Taraflı Sözleşmeler ve Antlaşmalar

Uluslar arası çalışma sözleşmeleri ve uluslar arası antlaşmalar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nce (ILO) hazırlanan sözleşmeler örgüte üye devletler tarafından onaylanarak yürürlüğe konulur.

1.3.2.2. İki Taraflı İş Gücü Sevki Antlaşmaları

Devletimiz, 1964'ten beri başta Almanya olmak üzere Avusturya, Hollanda, Fransa, İsveç, Avustralya, Libya ve diğer ülkelere işçi yollamayı düzenleyen antlaşmalar yapmıştır.

1.4. İş Hukuku'nun Temel Kavramları

İş Hukuku, her şeyden önce işçileri ele alıp bunların işverenle ilişkisini düzenler.

1.4.1. İşçi

İş Kanunu'nun 2. maddesi işçinin tanımı ile başlamaktadır. "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye **işçi** denir."

Bu tanıma göre gerçek kişinin işçi sayılmasının şartları şunlardır:

- İşçi bir gerçek kişidir.
- İşin bir hizmet sözleşmesine dayanması gerekir.
- Gerçek kişinin bir işte çalışıyor olması gerekir.
- İşçi işini bir işverene bağlı olarak onun emir ve talimatları doğrultusunda yapmalıdır.
- İşçinin emeğini ortaya koyması gerekir.
- İşin ücret karşılığında görülmesi gerekir.



Fotoğraf 1.2: Çalışan kişi

İşçi kavramına benzer kavramlar

1.4.1.1. Çırak

Çırak, zanaat öğrenmek için bir ustanın yanında çalışan kimsedir.

Çıraklığın konusu bir meslek ya da sanatın öğretilmesidir. Bu çalışma çıraklık sözleşmesine dayanır. Borçlar Kanunu'ndaki tanımlamaya göre "Çıraklık sözleşmesi, bir işletme sahibi (usta) tarafından bir kimseye (çırak) belirli bir sanatı öğretmek ve meslekî gelişmesine yardım etmek taahhüdüne karşılık, bu kimsenin işletme sahibine bir ücret verme veya işinde çalışma gibi borçlar altına girmesinden doğan bir sözleşmedir."

İşletmelerde meslek eğitimi, on ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler çalıştırdığı personelin %5'inden az ve %10'undan fazla olmamak üzere meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi yaptırır. Bu madde kapsamında on ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi yaptıracak işletmeler bu amaçla bir eğitim birimi kurar. Bu birimde, yapılan eğitim için alanında ustalık yeterliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel görevlendirilir.

İlköğretim okulunu bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacıyla çıraklık dönemine kadar işyerlerinde aday çırak olarak eğitilirler.

Çırak olmak için şartlar:

- 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak
- En az olmak ilköğretim mezunu olmak
- Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak
- Aday çırak ve çırak öğrenci statüsünde olup öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar iş yerinde çalışan personel sayısına dâhil edilmezler.
- Aday çırak ve çıraklar, pratik eğitimlerini iş yerinde, teorik eğitimlerini meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında birbirlerini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütülür.
- İş yeri sahibi aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi, reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır.
- Aday çırak ve çırak almak için iş yerinde usta öğretici bulunması şarttır.
- İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrenciler, iş yerlerinin şartlarına ve çalışma düzenine uymak zorundadır.
- İşletmelerde meslek öğrenimi gören öğrenci aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin %30'undan aşağı ücret ödenemez. Ücretler her türlü vergiden muaftır.
- Aday çırak ve çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere sözleşmenin akdi ile 506 sayılı SSK'nin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanır.
- Sigorta primleri asgari ücretin %50'si üzerinden Bakanlık bütçesine konulan ödenekle karşılanır.
- Aday çırak ve çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrencilere işletmelerce her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilir.

1.4.1.2. Stajyer

Bir iş yerinde yapılan işleri öğrenmek ve uygulamayı izleyerek bilgisini geliştirmek için işveren yanında çalışan kişilerdir.

- **Stajyer ile işçinin ayrıldığı en önemli özellik:** İşçi gibi geçimini sağlamak için iş yapan değil bilgi ve tecrübesini geliştirmek için faaliyette bulunan kişi durumunda olup stajyer ile işveren arasındaki ilişki de stajyerin yararı ön plandadır.
- **Stajyer ile çırağın ayrıldığı en önemli özellik:** Çıraklık sözleşmesinde olduğu gibi bir mesleği öğrenip işçi statüsüne geçmesi değil esasen var olan meslekî bilgisini iş yerinde geliştirmesidir.

1.4.2. İşveren

İş Kanunu'nun 2. maddesine göre "Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir."

Bu tanıma göre gerçek veya tüzel kişinin işveren sayılmasının şartları şunlardır:

- İşveren işçi çalıştıran kişidir. Tek işçi çalıştıranlar da işveren sayılır ancak iş yerinde işçi sayısı üçten çok değilse iş kanunlarının uygulama alanına girmez.
- İşveren, çalıştırdığı kişileri bizzat veya yardımcıları vasıtasıyla yönetilmesini yürüten kişidir. Bu kurallara uymayan işçilere disiplin cezası verebilir.

Örnek: Bir anonim şirkete ait fabrikada çalışan işçilerin işvereni o şirkettir. Ayrıca dernek, vakıf, sendika, parti gibi tüzel kişiler de işçi çalıştırabilir.

➤ İşveren vekili

İş düzenlemek ve yürütmek işverene ait yetkilerdendir ancak büyük işletmelerde işin yürütülmesinde ve yönetiminde işverenin adına hareket eden yardımcılara ihtiyaç vardır.

İş yerinde işveren adına hareket eden ve iş ile iş yerinin yönetiminde görev alan kişiye **işveren vekili** denir.

İşveren vekilinin işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.

Örnek: İşveren adına hareket eden bir fabrika müdürü, insan kaynakları yöneticisi, atölye şefi, aynı işverene ait birden çok iş yerinin bulunması hâlinde genel müdür, genel müdür yardımcısı gibi işletme yönetiminde görev alanlar işveren vekilleridir.

1.4.3. İş Yeri

İşin yapıldığı yere **iş yeri** denir. İşin niteliği ve yürüyüşü bakımından iş yerine bağlı bulunan yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden eğitimi, meslek eğitimi yerleri, avlular vb. eklentiler ve araçlarda iş yerlerinden sayılır.

Örnek: Bir fabrikada üretimin yapıldığı atölyeler iş yeridir. Fabrikanın büro bölümleri, depo iş yeridir. İşçilerin yemek yemesine, yıkanmasına, dinlenmesine, çocukların bakımına ayrılmış olan yerler de eklentilerdir ve iş yeridir.



Fotoğraf 1.3: Çalışma ortamı

İş yeri durağan bir yer olabileceği gibi hareketli bir yer de olabilir. Yolcu gemisi, uçak, asıl iş yeriyle ilgili taşıtlar, yapı makineleri, cankurtaran arabaları iş yerinden sayılır.

İş yeri kapsamına nelerin dâhil olacağı sosyal güvenlik açısından çok önemlidir. İş yerinde meydana gelen kazalar, hastalıklar, iş kazası ve meslek hastalığı sayılır.

İş kanunları, iş yerinde çalışma kuralları, işçi sağlığı, iş güvenliği ile ilgili kurallara uyulup uyulmadığının denetlenmesini öngörmektedir. Bu amaçla iş yerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na(il müdürlüklerine) bildirilmesi zorunludur.

Aşağıda sayılan işler, işçiler, bunların işveren ve vekilleri İş Kanunu kapsamı dışındadır.

- Deniz ve hava taşıma işleri
- Tarım işleri (50 dâhil, 50' den az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerleri)
- Evlerde yapılan ev sanatları
- Ev hizmetleri
- 507 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. mad. tarifine uygun üç kişinin çalıştığı iş yerleri
- İş sağlığı ve güvenliği saklı kalmak şartı ile çıraklar
- Sporcular
- Rehabilitasyon merkezlerinde rehabilite edilenler

OKUMA PARÇASI

İki Yargıtay Kararı

D)

T.C.

Y A R G I T A Y

..... Hukuk Dairesi

E.

K.

T. / /

* İŞ HUKUKU İLİŞKİSİ

* İŞÇİ SAYILAN KİŞİ

* GÖREVLİ MAHKEME

ÖZET: Tarım satış ve tarım kredi kooperatifleri ve birlikleri hakkındaki yasalar uyarınca kurulmuş olan kooperatif ve birliklerin yönetici kadrolarında da çalışanların, bu kooperatif ve birliklerle aralarında çıkan ücret, tazminat ve benzeri uyuşmazlıklara bakmaya iş mahkemeleri görevlidir. Bu nitelikleri kooperatifte müdür unvanı ile çalışan kişi işçidir.

(YİBK., 20.1.1986 gün ve E: 1985/6, K: 1986/1 s.)

Taraflar arasındaki tazminat davasının yapılan yargılama sonunda, ilamda yazılı nedenlerden dolayı davanın kısmen kabulüne, kısmen reddine yönelik olarak verilen hükmün süresi içinde davalılar avukatınca temyiz edilmesi üzerine dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı, müdür unvanı ile davalı kooperatifte çalışmakta iken resen emekliye sevk edildiğini, ödenen kıdem tazminatının faizinin ödenmediğini, ihbar tazminatının da eksik ödendiğini öne sürerek,TL ihbar tazminatı ileTL faizin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı, davanın reddini dilemiştir.

Mahkemece,TL'nin davalıdan tahsiline karar verilmiştir. Hüküm, davalı tarafından temyiz edilmiştir.

1985/6 esas ve 1986/1 karar sayılı, 20.1.1986 günlü Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı gereğince tarım satış ve tarım kredi kooperatifleri ve birlikleri hakkındaki yasalar uyarınca kurulmuş bulunan kooperatif ve birliklerin yönetici kadrolarında çalışanların, bu kooperatif ve birliklerle aralarında çıkan ücret tazminat ve benzeri uyuşmazlıklara bakmaya iş mahkemesi görevlidir. Davacı, anılan Tevhidi İçtihad'a göre işçidir.

Mahkemece bu yönler göz önünde tutularak görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esası hakkında hüküm kurulması usule ve yasaya aykırıdır. Bozma nedenidir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın açıklanan nedenlerle davalı yararına (BOZULMASINA), esasa ilişkin temyiz itirazlarının bozma nedenine göre incelenmesine

gerek olmadığına, peşin harcın istek halinde iadesine, 7.11.1994 gününde oy birliğiyle karar verildi.

II)

T.C.

Y A R G I T A Y

..... Hukuk Dairesi

E.

K.

T...../...../.....

* ASIL İŞVEREN

* İKİNCİ İŞVEREN (TAŞARON)

ÖZET: Bir işverenden, belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o iş yerinde veya eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin, kendi işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili ve İş kanunundan veya hizmet sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden asıl işverenle birlikte sorumludur (1475 s. İş K. m. 1/son).

Taraflar arasındaki davadan dolayı,Hukuk Mahkemesince verilen tarih ve sayılı hükmün temyizden tetkiki davacı vekili tarafından istenmiş ve temyiz dilekçesinin süresi içinde verildiği anlaşılmış olmakla, dosyadaki kağıtlar okundu, gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı vekili, şirketlerine ait iş yerlerinde devamlılık arz etmeyen işler meyanında genel temizlik, tahliye, aşçılık, garsonluk, bahçe bakımı ve tanzimi için ihale açtıklarını, davalı müteahhitlerle iş yapım ve istisna sözleşmesi imzaladıklarını, bu işler için müteahhitlerin işçi temin edip işyerlerinde çalıştırdıklarını, müteahhitlerle ihale edilen işler çerçevesinde imzalanan sözleşmelerin ilgili maddeleri uyarınca müteahhidin SSK'dan ayrı bir iş yeri numarası aldığını ve temin edilen işçilerin her türlü vergi, resim, harç ve her çeşit sigorta primlerinin işveren ve işçi hisseleriyle SSK ve İş Kanunu hükümlerinden doğan ve işin icabı gereği yerine getirilmesi gereken vecibelerin davalılara aidiyetinin ilgili sözleşme maddelerince açıkça düzenlenip kabul edildiğini ve işçilerin ücretlerini ödediklerini, sözleşme uyarınca kendilerinin işçi ücretlerini adam gün hesabı ile müteahhitlere ödediklerini, davalı müteahhitlerin temin ettiği işçilerin İş Mahkemesi'ne dava açarak dayanışma aidatı ödemek suretiyle iş yerlerinde uygulanan TİS hükümlerinden yararlanarak ücret, ikramiye, bayram harçlığı, sosyal yardım, kıdem ve ihbar tazminatı gibi alacakların tahsili için dava açtıklarını ve davanın kabul edildiğini, bu kararların Yargıtay Hukuk Dairesince onandığını iddia ederek müteahhitlerin işçilerine ödemiş oldukları meblağın faizle birlikte davalılardan rücuen tahsilini istemiştir.

Davalı vekilleri cevap dilekçelerinde iş mahkemesinden verilen kararların kesin hüküm olduğunu, o nedenle davanın reddi gerektiğini, ayrıca ihaleye girilirken davacının müteahhit işçilerinin TİS hükümlerinden yararlanmayacakları hükmünü getirdiğinden, müteahhitlerin bu şartla ihaleye girdiğini, TİS'in tarafının davacı olduğunu, TİS'in hükümlerinin bir sözleşme olup hükümlerinin sadece tarafları bağlayacağını, o nedenle TİS'ten doğan haklardan sorumlu olmayacaklarını ve davanın reddi gerektiğini savunmuşlardır.

Mahkeme, davacı şirketin iddia ettiği gibi taraflar arasındaki sözleşmelerde davacı şirkette çalıştırılacak işçilerin İş Kanunu ve işin icabı yerine getirilmesi gereken vecibelerin müteahhide aidiyeti hüküm altına alınmadığı ve davalılarca kabul edilmediğinin anlaşıldığını, ayrıca dava açan işçilerin özel hizmet sözleşmesine dayanmadıklarını bu kişilerin işyerlerinde geçerli TİS'in kendilerine uygulanmasını istediklerini, TİS'in de davacı şirket ile sendika arasında kararlaştırılmış olduğunu, müteahhitlerin bu sözleşmeye taraf olmadıklarını, yılları arasındaki döneme ait davacı işveren şirketin imza attığı TİS'in hepsinin 3. maddesi'nde müteahhit işçilerinin TİS hükümlerinden yararlanamayacağı hükmü olup müteahhitlerin bu hükmü güvenip ihaleye girdiklerini, buna rağmen işçilerin iş mahkemesine başvurup TİS'ten doğan haklarını elde ettiklerini taraflar arasındaki sözleşmeye göre müteahhit aracılığı ile çalıştırılan işçilerin işe alınması, işten çıkarılması ile iş yerlerinde uygulanacak kuralların ve işçiye ödenecek ücretin belirlenmesinde asıl söz sahibinin davacı olduğunun düzenlendiği, davacının rücu isteminin haklı ve yasal olmadığı anlaşıldığından davanın reddine karar vermiştir.

Hükmü, davacı vekili temyiz etmiştir.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun 1/son maddesine göre "Bir işverenden, belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o iş yerinde veya eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin, kendi işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işverenle birlikte sorumludur". Görüldüğü üzere bu maddeye göre bir işverenin (asıl işveren) bir işinin bazı bölümlerini alan ikinci işveren (taşeron) o iş yerinde çalıştırdığı işçilerine karşı yasa ve hizmet sözleşmesinden doğan yükümlerinden asıl işverenle birlikte sorumlu olur.

Taraflar arasında imzalanangünlü ihale sözleşmelerinin "müteahhidin sorumluluğu" başlığını taşıyan maddesiyle, bu sözleşmelere ekli özel şartnamenin "Özel Götürü Fiyatlarının Kapsamı" başlığı taşıyan maddesinde gösterilen giderlerden, ikinci işveren durumunda olan taşeronların, yani davalıların sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır. Bu değinilen maddelerdeki giderler içine Toplu İş Sözleşmesi'ndeki işçiler lehine artırılan ücretler ve eklentilerinin gireceği açık ve seçiktir.

Bu durumda, anılan sözleşmelerin süresi içinde ve işin devamı sırasında, Toplu İş Sözleşmesi nedeniyle davacı işverenin çalışan işçilerine tanınan hakların, ikinci işverenin işçilerine de verilmesinin gerekmesine ve bu işçilere mahkeme kararıyla ödenen ücretten, davalılar da sorumlu olduğundan, mahkemece, bu yön göz önüne alınarak ödeme miktarı hakkında inceleme yapılarak sonucu doğrultusunda bir karar verilmesi gerekirken, yazılı biçimde hüküm kurulması doğru görülmemiş ve hükmün bozulması gerekmiştir.

S o n u ç : Yukarıda açıklanan nedenlerle davacı tarafın temyiz isteminin kabulüyle yerel mahkeme kararının (BOZULMASINA), ödediği temyiz peşin harcın isteği hâlinde temyiz edene iadesine, 8.3.1994 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

UYGULAMA FAALİYETİ

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak İş Kanunu'na uygun olarak İş Hukuku'na yön veren temel ilkelerle ilgili bir uygulama yapınız.

İşlem Basamakları	Öneriler
➤ İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini araştırınız. ➤ İşçi statüsünde olmanın temel ilkelerini sıralayınız.	➤ İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almalısınız. ➤ Öğrenme faaliyetinde yer alan İş Hukuku'na yön veren temel ilkeleri incelemelisiniz. Bunu bir rapor hâlinde düzenleyerek ifade etmelisiniz.
➤ İşçi sayılmak için gereken şartları sıralayınız.	➤ İş Hukuku'nun temel kavramları başlığının altında yer alan işçi konusunu inceleyerek yararlanıp arkadaşlarınızla paylaşabilirsiniz.
➤ İşçi ile çırak arasındaki farkları sıralayınız.	➤ İşçi ve çırak konularını içeren materyal bilgilerinden veya çevrenizdeki işletmelerden yararlanmalısınız. Bu programı yöneticinize (öğretmeninize) sunduktan sonra onun görüşlerini almalısınız.
➤ Çırakla stajyer arasındaki farkları sıralayınız.	➤ Stajyer konusunu dikkatlice okumalısınız. Farkları ilgili (oluşturduğunuz çalışma grubunuza) birimlere iletmelisiniz.
➤ İşveren ile işveren vekilini karşılaştırınız.	➤ İşveren ve işveren vekilini örnekleriyle beraber incelemelisiniz. Ayrıldıkları ve birleştikleri noktaları saptamalısınız.
➤ İşyeri kavramını örneklerle tanımlayınız.	➤ İş yeri konusunu inceledikten sonra İş Kanunu'nun bu bölümüyle ilgili maddeleri bularak arkadaşlarınızla paylaşmalısınız.
➤ İş Kanunu kapsamında olmayan işlerini sıralayınız.	➤ Bu konuyu nedenleriyle araştırmalısınız. Kapsam dışı yerlerle konuşmalısınız.

ÖLÇME DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki cümlelerin başında boş bırakılan parantezlere cümlelerde verilen bilgiler doğru ise D, yanlış ise Y yazınız.

1. () İş Hukuku işçilerin özel hukukudur.
2. () Memurlar iş hukuku kapsamına girer.
3. () İşçi tüzel kişi olabilir.
4. () Çırak çalışma karşılığında bir meslek veya sanatı öğrenen kişidir.
5. () Stajyerler işçi, çırak gibi işveren yanında faaliyette bulunurlar.
6. () İşin yapıldığı yer iş yeridir.
7. () İşveren tüzel kişi olamaz.
8. () İşveren vekili iş yerinin yönetiminde yer alır.
9. () Fabrikaların bürosu ve deposu iş yerinden sayılmaz.
10. () Cankurtaran iş yeridir.
11. () Deniz, hava taşımacılığı İş Kanunu kapsamındadır.
12. () Evdeki hizmetçi, çocuk bakıcısı İş Kanunu kapsamı dışındadır.
13. () Sporcular İş Kanunu'na tabidir.
14. () Esnaf işletmesi niteliğinde marangoz atölyesinde çalışan üç kişi İş Kanunu'na tabidir.
15. () Evde el halıları dokuyan kişiler, İş Kanunu kapsamına girmezler.

DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarıyla karşılaştırınız. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt ettiğiniz sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrarlayınız. Cevaplarınızın tümü doğru ise **uygulamalı testine** geçiniz.

UYGULAMALI TEST

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak İş Hukuku'na yön veren temel ilkeleri değerlendiriniz.

KONTROL LİSTESİ

Aşağıda listelenen davranışlardan kazandığınız becerileri **Evet**, kazanamadığınız becerileri **Hayır** kutucuğuna (X) işareti koyarak kendinizi değerlendiriniz.

Değerlendirme Ölçütleri	Evet	Hayır
1. İş Hukuku'nun içerdiği konuları tanımladınız mı?		
2. İş Hukuku'na yön veren temel ilkeleri sıraladınız mı?		
3. Türkiye'deki İş Hukuku'nun kaynaklarını karşılaştırdınız mı?		
4. Uluslar arası İş Hukuku kaynaklarını karşılaştırdınız mı?		
5. İşçinin özelliklerini tanımladınız mı?		
6. Çırağın özelliklerini tanımladınız mı?		
7. Stajyerin özelliklerini tanımladınız mı?		
8. Stajyer ile işçinin ve stajyer ile çırağın özelliklerini karşılaştırdınız mı?		
9. İşverenin özelliklerini karşılaştırdınız mı?		
10. İşveren ile işveren vekilini karşılaştırdınız mı?		
11. İş Kanunu'nun kapsam dışı saydığı iş yerlerini sıraladınız mı?		

DEĞERLENDİRME

Değerlendirme sonunda **Hayır** şeklindeki cevaplarınızı bir daha gözden geçiriniz. Kendinizi yeterli görmüyorsanız öğrenme faaliyetini tekrar ediniz. Bütün cevaplarınız **Evet** ise bir sonraki öğrenme faaliyetine geçiniz.

ÖĞRENME FAALİYETİ-2

ÖĞRENME KAZANIMI

İş Kanunu'na uygun olarak iş sözleşmesinin nasıl düzenleneceğini açıklayabileceksiniz.

ARAŞTIRMA

- Çevrenizdeki işçi ve esnaflarla konuşunuz. Benzer ve ayrı yönlerini karşılaştırınız.
- Türkiye İş Kurumu hakkında bilgi toplayınız.
- Hizmet sözleşmesi yapma ehliyeti ve bu ehliyetin bulunmamasının sonuçlarını araştırınız.
- Fiil ehliyeti ne demektir araştırınız.
- Çocuk Hakları Beyannamesi'ni inceleyiniz.
- Kıdem tazminatı hakkında bilgi toplayınız.
- İşçinin işini görürken özen gösterme borcu ve ölçüsü hakkında bilgi toplayınız.
- Elde ettiğiniz bilgi, deneyim ve sonuçları rapor hâlinde sunarak sınıfta tartışınız.

2. İŞ SÖZLEŞMESİ

İşçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin kaynağını iş sözleşmesi oluşturur.

2.1. İş Sözleşmesinin Tanımı

İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (m.8/1).

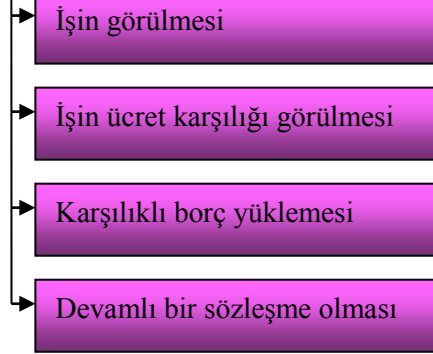
2.2. İş Sözleşmesi ve İş İlişkisi

İş Kanunu'nun 2. maddesine göre işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İş sözleşmesi, iş ilişkisini doğuran ve düzenleyen veya işçiye işverenin hizmetine girme yükümünü yükleyen bir anlaşma olarak nitelendirilir. İş ilişkisi iş sözleşmesinin yapılıp yürürlüğe girmesiyle başlar.

2.3. İş Sözleşmesinin Unsurları

İş Hukuku'ndaki iş sözleşmesi, sözleşmenin taraflarına bazı yükümlülükler yükler.

İş Sözleşmesinin Unsurları



2.3.1. Bir İşin Görülmesi

İş sözleşmesi uyarınca işçi işverene iş görmekle yükümlü gerçek kişidir. Bu çalışmanın bedenen, fikren, bedenen-fikren olması önemli değildir.

2.3.2. İşin Ücret Karşılığında Görülmesi

İşçi yaptığı iş karşılığında ücret alır. Ücretin iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmamış ve uzun süre ödenmemiş olması, iş sözleşmesinin ücret karşılığı olmadığı sonucunu doğurmaz. İş sözleşmesinin varlığının kanıtlanması, yazılı olması koşulunu bağlı olmayıp fiilen çalışmış olmak sözleşmenin varlığını ortaya koyar.

2.3.3. Karşılıklı Borç Yüklemesi

İş sözleşmesinde işçinin iş görme borcuna karşılık işverende ücret ödeme borcu vardır.

2.3.4. Devamlı Bir Sözleşme Olması

İş sözleşmesi zamana bağlı devamlı bir sözleşmedir. Sürenin belirli belirsiz, sürekli süreksiz olması bu devamlılığı bozmaz, işverenin ve işçinin edimleri devamlılık gösterir.

Örnek: Bir satım sözleşmesinde satılan malın teslimi borcu, yapılmasıyla sona erer. Oysa iş sözleşmesinde işin yapılması ve ücretin ödenmesi devamlı süre içinde olmaktadır.

2.4. İş Sözleşmesinin Türleri

İş sözleşmeleri çeşitli şekillerde yapılabilir.

2.4.1. Borçlar Kanunu ve İş Kanunlarında Düzenlenen İş Sözleşmeleri

İş Kanunu kapsamında kalan ve diğer iş kanunu kapsamına girmeyen iş yerlerinde çalışanlarla süreksiz işlerde çalışanlara Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

2.4.2. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri

İş Kanunu'nun 10.maddesine göre nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere **süreksiz iş**, bundan fazla devam eden işlere **sürekli iş** denir.

Örnek, bir fabrikada kuyu açtırmak isteyen işveren dışarıdan birkaç işçiyle anlaşıp bu işi yaptırması hâlinde süreksiz iş sözleşmesi söz konusudur.

Aynı işveren fabrikasında çalışan işçiyle anlaşması ve üç gün sonra sona erdirip ayrılması sürekli iş sözleşmesi söz konusudur.

Süreksiz işlerde Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

2.4.3. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

İş Kanunu'na göre iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hâllerde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz.

Zincirleme iş sözleşmesi: Süreye ait ücreti, kıdem tazminatını ödemekten kurtulmak isteyen işveren, işçilerle kısa süreli sözleşmeler yaparak veya bunları yenileyerek işi sürdürmekte ve işi sona erdirmek istediklerinde de yeni sözleşme yapmamaktadır.

2.4.4. Tam Süreli ve Kısmî Süreli İş Sözleşmeleri

İş sözleşmeleri, iş yerindeki çalışma sürelerine uygun olarak tam süreli yapılacağı gibi iş yerinde uygulanan çalışma süresinin altında, kısmi bir çalışma süresinin altında da yapılabilir.

Örneğin, haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir süre, haftada bir ya da birkaç gün içinde belirli süre olarak kararlaştırılabilir.

Ticari işlerde, büro hizmetlerinde, temizlik işçilerinde, danışmanlık hizmetlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi yapılır.

2.4.5. Çağrı Üzerine Çalışma

Otel, eğlence yerlerinde **ekstra işçi** adı altında çalıştırılan işçilerin yazılı sözleşme ile kendine ihtiyaç duyulması hâlinde iş görme ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir.

2.4.6. Deneme Süreli Olan Olmayan İş Sözleşmeleri

İşveren işçinin istenen işi yapabilecek niteliklere sahip olup olmadığını onu deneyerek anlayabilir. Tarafların birbirlerini denemeleri için iş sözleşmesinde belirli bir süre kararlaştırmaları hâlinde deneme süreli iş sözleşmesinden söz edilir. Deneme süresi en çok iki aydır, toplu iş sözleşmesiyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde işçi veya işveren sözleşmeyi feshedebilir. Çalıştığı günlere ait ücret, hak kazandığı hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ücretleri ödenecek, ikramiye, prim, sosyal yardımlardan da yararlanabilecektir.

2.4.7. Takım Sözleşmesi

Birden çok işçinin meydana getirdiği takımı temsilen bunlardan birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmedir. Yazılı yapılıdır. Sözleşmede her işçinin kimliği, ücreti, ayrı ayrı gösterilir. Takım sözleşmesindeki isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır.

2.5. İş Sözleşmesinin Yapılması

İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin bazı hükümler olmakla beraber Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu'ndaki hükümlere de başvurulması gerekir.

2.5.1. Tarafların Ehliyeti

Ayırt etme gücüne sahip, kısıtlı olmayan her ergin kişi fiil ehliyetine sahip olup medeni haklarını kullanabilir, iş sözleşmesi yapabilir. Ayırt etme gücü bulunmayan kişi iş sözleşmesi yapamaz, yaparsa geçersiz olur. Medeni Kanuna göre eşlerden her biri meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir.

İş sözleşmesi yapmanın sınırları:

- **Yaş küçüklüğü:** İş Kanunu'na göre on beş yaşından aşağı çocukların çalıştırılması yasaktır. Yer altında ve su altında yapılacak işlerde, gece işlerinde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocukların çalıştırılmaları yasaklanmıştır.
- **Cinsiyet:** Her yaştaki kadınların yeraltında ve su altında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. On sekiz yaşını doldurmamış kadın işçilerin gece postalarında

- çalıştırılmaları, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca düzenlenmiş yönetmelikle gösterilir.
- **Sağlık durumu:** On altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. İşin niteliği ve koşullarına göre yapılarının dayanıklı olduğunun hekim raporuyla belirtilmesi gerekir.
 - **Yabancılık:** Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancıların Türkiye'de bağımlı ve bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerektiği hükme bağlanmıştır.

2.6. İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü

Bütün sözleşmelerde olduğu gibi iş sözleşmesinin de yapılması sırasındaki noksanlıklar dolayısıyla batıl sayılacağı veya iptal edilebileceği açıktır.

Tarafların ehliyeti ile ilgili noksanlar, şekil noksanlığı, hukuka ve ahlaka aykırılık ve imkânsızlık halleri iş sözleşmesinin batıl olması sonucunu doğurur.

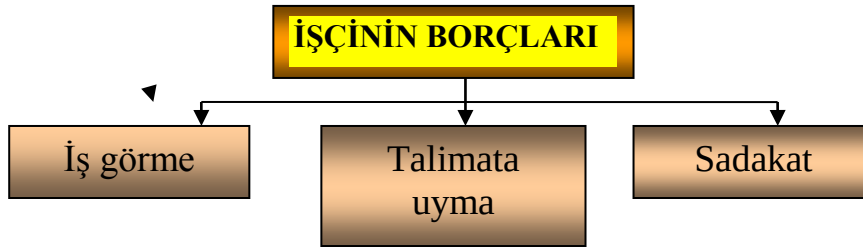
15 yaşından ve bazı koşullarda hafif işlerde **13 yaşından küçük** çocuklarla iş sözleşmesi kurulamaz.

2.6.1. Sözleşmenin İptali

Bazı hâllerde, özellikle sözleşmenin yapılması sırasında irade sakatlıklarının (hata, hile, ikrah) bulunması hâllerinde sözleşme geçerli olarak doğmuştur. Ancak sözleşmenin devam edip etmemesi tarafların iradelerine bırakılmıştır. Bu durumda tarafların sözleşmenin hükümsüzlüğünü isteyebilme hâlleri vardır. Böylece sözleşme baştan itibaren ortadan kaldırılabilir.

2.7. İşçinin Borçları

İşçinin iş sözleşmesinden doğan bazı yükümlülükleri vardır.



2.7.1. İş Görme Borcu

İki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme niteliğinde olan iş sözleşmesinin işçiye yüklediği temel borç iş görme borcudur. İş görme borcunun hükümleri aşağıda sıralanmıştır.

- İşçinin işi kendisinin yapması
- İşçinin çalışma koşullarına uyması
- İşçinin işi özenle yapması

İş görme borcunu yerine getirmemenin hukukî sonuçları

İş görme borcunu kusurlu olarak yerine getirmemesi, işini bırakıp başka bir işverenin işine gitmesi, işin özenle yapılmaması belli zarara yol açması, işin hatırlatmaya rağmen yapılmaması hâlinde işverene verdiği zarardan sorumludur ve işin feshi de mümkündür.

2.7.2. İşverenin Talimatına Uyma Borcu

İşverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği işin yapılması ve iş yerinin düzeni ile ilgili talimatına, işçi uymak zorundadır. İşverenin talimatı iş yerinin ihtiyaçları ve o işin âdetine uygun olarak yapılması ile sınırlıdır.

Giriş-çıkış kontrolü: İş yerlerinde güvenliğin sağlanması için bütün ülkelerde giriş-çıkış kontrolü kaçınılmaz olur. Özellikle çıkışlarda yapılan arama, iş yerinde işverene ait alet, takım, ham madde, malların işçiler tarafından çalınmasını önlemektir.

Girişlerde yapılan kontrollerle de iş güvenliğini tehlikeye düşürecek, iş sağlığını bozacak maddelerin iş yerine sokulmasının önlenmesine çalışılmaktadır.

Sigara içme yasağı: Hukukî değer taşıması için toplu iş sözleşmesi ile bu yasağın konulmuş olması gerekir. Yangın tehlikesiyle can mal güvenliği için ya da işçinin veriminin düşmesini önlemek için ya da ürüne sigaranın sinmesi, vereceği zarar için yasaklama koyulabilir.

2.7.3. Sadakat Borcu

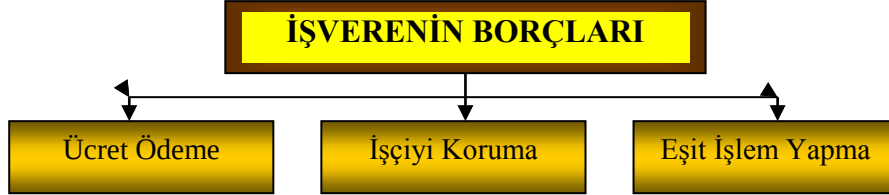
Sadakat borcunun işçinin bazı hareketleri yapması (olumlu=pozitif) ve bazı hareketlerden kaçınması (olumsuz=negatif) olarak belirtilen iki yanı vardır.

- **Sadakat borcunun olumlu yanı:** Hizmetin işverenin yararına uygun biçimde yapılmasıdır. İşverenin şöhret ve itibarının sarsılmaması için işverene zarar verecek tehlikelerin önlenmesi için gerekeni yapacaktır.
- **Sadakat borcunun olumsuz yanı:** İşçi işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, meslek sırlarını açıklamak, davranışlarda bulunamaz.
 - İşverenin itibar ve kredisini düşürücü hareketlerde bulunmak
 - İşverene ait parayı işverene vermemek
 - Düzenlediği makbuzda tahrifat yapmak
 - Rüşvet, normali aşan hediye veya bahşiş almak
 - Uyumak
 - Bankadaki müşteri hesabından kendi hesabına para aktarmak
 - Kendi ürettiği aygıtları iş yerinde üretilmiş gibi pazarlamak
 - Raporlu iken başka iş yerinde çalışmak

- Gerçeğe aykırı fatura kesmek
- Rekabet sayılacak davranışlarda bulunmak

2.8. İşverenin Borçları

İşverenin iş sözleşmesinden doğan bazı yükümlülükleri vardır.



2.8.1. Ücret Ödeme Borcu

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan başlıca borcudur. İş Kanunu'na göre **ücret** bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Ücret şekilleri

- **Zamana göre ücret:** Belli bir zaman içinde bir miktar paranın saptanması
 - Saat ücreti
 - Gündelik
 - Haftalık
 - Aylık
- **Akort ücret:** Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücrettir.
 - Parça sayısı
 - Büyüklük
 - Uzunluk
 - Ağırlık gibi birimlere göre saptanır.
- **Götürü ücret:** Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan akort ücret eklidir.
- **Yüzdeye göre ödenen ücret:** Otel, lokanta, eğlence yerleri, çeşitli yiyecek içecek satan yerlerde yüzdeye göre ücret ödenmektedir. Yüzdelerden toplanan paralar o iş yerinde çalışan işçiler arasında, işin niteliğine göre oranlanarak dağıtılır.
- **Prim:** İşçinin bireysel olarak veya grup içinde üstün çaba göstererek başarılı bir şekilde yapmış olduğu işi ödüllendirmek için kendisine ödenen ek ücrettir.

- **İkramiye:** Asıl ücrete ek olarak bazı vesilelerle (Noel, yılbaşı, iş yılının sona ermesi ...) verilen özel bir ücrettir.
- **Komisyon ücreti (provizyon):** İş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak çalışan işçiye, yaptığı işin değeri ölçüsünde, genellikle belirli bir yüzdeye göre ödenen paradır.
- **Kârdan pay alma:** İşletmenin üretim, yönetim, satış kısımlarında görevleri olan personele, bazen bütün işçilere, ücretle birlikte karın belirli oranında ücret dağıtan işyerleri vardır.
- **Asgari ücret:** İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ekonomik, sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla en geç **iki sene**de bir belirlenir.

Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür vb. zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde, karşılamaya yetecek ücrettir.

2.8.2. İşçiyi Koruma Borcu

İşverenin işçiyi koruma özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri alma borcunu düzenleyen kanun ve tüzük hükümleri emredici hukuk kuralları niteliğindedir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen **iş kazalarını** ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç **iki iş günü** içinde yazı ile ilgili **bölge müdürlüğüne** bildirmek zorundadır.

Devamlı olarak **en az elli işçi** çalıştıran işverenler, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere, işin tehlike dercesine göre **iş yeri hekimi** çalıştırmakla yükümlüdür.

2.8.3. Eşit İşlem Yapma Borcu

İş yerinde çalışan işçilere eşit davranma ve eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşulları uygulama hakkaniyet esasına dayandırılan bir borçtur. Farklı yeteneklere sahip olan işçiler arasında özellikle ücretler yönünden, işçilerin nitelikleri göz önünde tutularak ayırım yapılabilir. Eşit işlem yapma borcu öğrenim derecesi, yaş, kıdem gibi objektif ve çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat gibi niteliklerle sınırlandırılmıştır.

2.9. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

İş sözleşmeleri aşağıdaki şekillerde son bulur.

2.9.1. Tarafların Anlaşması

İş sözleşmesi tarafları, sözleşmeyi anlaşma ile her zaman sona erdirebilir. Sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli yapılmış olmasının anlaşma ile sözleşmeyi sona erdirmeye etkisi yoktur.

2.9.2. Ölüm

İş sözleşmesi işçinin ölümü ile sona erer. Kıdem tazminatı hakkı, işçinin ölümü hâlinde ortadan kalkmamakta, mirasçılara geçmektedir.

İşverenin ölümü: İşverenin gerçek kişi olması hâlinde iş sözleşmesi kural olarak sona ermez ve sözleşmeden doğan hak ve borçlar işverenin mirasçılara geçer.

2.9.3. Belirli Sürenin Bitimi

Belirli süreli işin bitmesi, işin tamamlanması, belli bir olgunun ortaya çıkması gibi koşullara bağlı olarak kendiliğinden sona erer.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına karşın işçi çalışmaya devam eder. İşverende buna ses çıkarmazsa sözleşme aynı süre fakat en çok bir yıl için yenilenmiş sayılır.

Örnek, sekiz ay süreli bir iş sözleşmesinin süresi bitince işçi çalışmaya işverende çalıştırmaya devam ederse sözleşme tekrar sekiz ay için buna karşılık sözleşme üç yıllık yapılmış ise sadece bir yıl için yenilenmiştir.

İş sözleşmesinde bir süre gösterilmekle beraber sözleşmenin sona ermesi, bunun belirli bir süre önceden bildirilmesine bağlı tutulabilir. Böylece bir bildirim olmazsa sözleşme yenilenmiş sayılır.

Kıdem tazminatı

Asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması hâlinde işverence işçiye ya da mirasçılara yapılan ödemedir.

Kıdem tazminatı koşulları

- İş Kanunu'na bağlı sürekli bir işte çalışan işçi olmak
- Hizmet sözleşmesini yasada öngören biçimde sona erdirmek
- En az bir yıl çalışmış olmak

İşçiye işe başladığı tarihten itibaren, her çalışılan yıl için **otuz günlük** ücreti tutarınca kıdem tazminatı ödenir.

2.9.4. Sözleşmenin Bozulması (Fesih)

Belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri, sözleşmeyi taraflardan birinin bozması ile sona erer. Belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri, bildirimli veya bildirimsiz olarak sona erer.

2.9.4.1. Bildirimli Bozma (Feshi İhbar)

Taraflardan biri, bir süre vererek sözleşmenin bozulduğunu karşı tarafa bildirerek sözleşmeyi bozabilir.

2.9.4.2. Bildirimsiz Bozma (Haklı Neden ile Fesih)

Taraflardan biri, haklı nedene dayanarak ve herhangi bir bildirim süresi vermeden, hizmet sözleşmesini derhal sona erdirmesine **bildirimsiz bozma** (haklı neden ile fesih) denir.

Haklı nedenler, İş Kanunu'nun 24. 25. maddelerinde

- Sağlık nedenleri
- Zorlayıcı nedenler (deprem, sel, yangın...)
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlar ve benzeri olarak sayılmıştır.

2.9.5. Sözleşmenin Geçerliliği

Sözleşmeler, yasanın emredici hükümlerine kamu düzenine, ahlaka ve adaba aykırı olamaz. Ayrıca taraflar sözleşme yapmaya ehil olmalı, sözleşmenin konusuna da olanaksız olmamalıdır. Bu özellikleri taşımayan sözleşmeler yok hükmündedir. Yukarıdaki özellikleri taşımayan hizmet sözleşmeleri baştan geçersizdir.

İhbar tazminatı: Süresi belli olmayan sürekli hizmet sözleşmelerinde fesih hakkı veren nedenler olmadan işveren, işçisini işten derhal çıkarabilir. Bu durumda işçi işsiz kalabilir. Ayrıca işçi işini terk ederse işveren işçisiz kalacağı için zor durumda kalacaktır.

Bunun için yasa, her iki taraf için de bildirimsiz fesih hakkı veren nedenler olmadan iş son vermeleri hâlinde taraflara çalışma sürelerine göre değişen bir ihbar süresi tanımıştır.

Buna göre

- İşverenin işçisine bunu belli bir süre önce bildirilmesi ve ayrıca günde iki saat iş arama süresi vermesi
- İşçinin, işverenine bunu belli bir süre önce bildirmesi gerekir.

Bu koşullara uymayan taraf, öteki tarafa ihbar tazminatı ödemek durumu ile karşı karşıya kalır.

2.9.6. Yeni İş Arama İzni

İş sözleşmesi bildirim önellerine uyarak bozulduğu takdirde, bu öneller arasında yeni bir iş bulabilmesi için gerekli olan iş arama izni işçiye verilecektir (m.27). Bu izin süresi iş saatleri içinde olacak ve işveren bundan dolayı herhangi bir ücret kesintisi yapmayacaktır. İş arama izni için verilecek süre, günde **iki saatten** az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir.

2.9.7. İşverenin Çalışma Belgesi Vermesi

İşinden ayrılan işçiye, işçinin isteği üzerine işveren tarafından işçinin çalıştığı işin çeşidinin ne olduğunu ve çalıştığı süreyi gösteren bir çalışma belgesi verilmesi zorunludur. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

İş Sözleşmesi Örneği

İşverenin	
Adı ve Soyadı	
Unvanı	
İşyeri Adresi	
SSK İş Yeri Sicil No.	
İşçinin	
Adi Ve Soyadı	
Doğum Yeri	
Doğum Tarihi	
İkametgâh Adresi	
Çalışılacak İşyeri Adresi	
Deneme Süresi	
Sözleşme Süresi	___/___/___ - ___/___/___
Alınacak Ücret	
Ücret Ödeme Şekli	
Ücret Ödeme Yeri	
Ücret Ödeme Zamanı	
Sözleşme Tarihi Ve Günü	

Sözleşme Şartları

1. Ücret aylıktır.
2. Mesai iş yerinde ilan edilen şartlar dâhilinde yapılacaktır. İşçi iş yerinde meydana gelen mesai saatlerindeki değişikliklere riayet etmek zorundadır.
3. İş şartlarına göre gerektiği zamanlarda normal günler, hafta tatili, bayram günlerinde çalışma ve fazla mesai yapılacaktır.
4. Yıllık ücretli izin iş şartlarının uygun olacağı ve işveren tarafından belirlenen zamanlarda kullanılacaktır.
5. İşçi, işverene bağlı aynı konudaki bir başka iş yerinde işverenin isteği üzerine çalışmak zorundadır.
6. İşçi, işte kullanılmak üzere kendisine teslim edilen malzeme, alet ve edevatı ve iş yerinde bulunan diğer teçhizatı iyi kullanmayı ve israf ve zayi etmemeyi ve zarar verdiği takdirde zarar verdiği miktarın tamamını ödemeyi kabul eder.
7. Sözleşmede bulunmayan diğer hususlar hakkında İş Kanunu hükümleri geçerlidir.

8. Bu sözleşmeden doğacak ihtilaflar vukuunda mahkemeleri ve icra daireleri yetkilidir.

İŞVEREN

İŞÇİ.

(El yazısıyla)

Yukarıda yazılı hizmet akdi şartlarını okudum ve kabul ederim.

OKUMA PARÇASI

İki Yargıtay Kararı

I)

T.C.

Y A R G I T A Y

..... Hukuk Dairesi

E.

K.....

T. / / 2006

* YAŞLILIK AYLIĞI

* İKİNCİ KEZ ALINACAK KIDEM

TAZMİNATININ HESABI

ÖZET: İkinci kez alınacak kıdem tazminatının hesabında ancak emekli olduktan sonraki çalışma süresi için kıdem tazminatı istenebilir. Kıdem tazminatı ödenen emeklilikten önceki çalışma süresi, kıdem tazminatı hesabına katılarak yeniden hesap yapılamaz.

(1475 s. İş K. m. 14)

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile fazla çalışma parasının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi. Gereği konuşulup düşünüldü:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı, bağlı bulunduğu SSK'den yaşlılık aylığı almak amacı ile hizmet akdini feshetmiş ve gerçekten o tarihte SSK'ce kendisine yaşlılık aylığı bağlanmış, işveren tarafından da emeklilik tarihine kadar gerçekleşen kıdem tazminatı ödenmiştir. Emekli olduktan sonra aynı iş yerinde, işçi olarak çalışmasını sürdürmüş ve yılına kadar çalıştıktan sonra akdi feshedilmiştir. Bu durumda davacı, ancak emekli olduktan sonraki çalışma süresi için kıdem tazminatı isteyebilir. Kıdem tazminatı ödenen emeklilikten önceki çalışma süresi kıdem tazminatı hesabına dâhil edilerek yeniden hesap yapılamaz. Mahkemenin bu hesap tarzını benimseyerek ve emekli olduğu tarihte ödenmiş olan kıdem tazminatını mahsup ederek hüküm kurmuş olması doğru değildir. Kıdem tazminatı ödenen sürenin birleştirilmek suretiyle hesap yapılması ve ödenenin tenzili sadece işverenin daha az kıdem tazminatı ödemek amacı ile hareket etmiş olması hâli için söz konusudur. Olayda işverenin böyle bir amaç ve davranışı yoktur. Bu itibarla davacının sadece emekli olduktan sonraki çalışma süresi için kıdem tazminatı hesap edilerek bu süre için bulunan miktara karar vermek gerekir.

S o n u ç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple (BOZULMASINA), peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, gününde oy birliğiyle karar verildi.

II)

T.C.

Y A R G I T A Y

..... Hukuk Dairesi

E.

K.

T. / / 2006

* İŞ AKDİ (Fesih)

* KIDEM TAZMİNATI

ÖZET: 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14/4. Maddesi uyarınca, Sosyal Sigortalar Kurumu'na borçlanılan muvazzaf askerlik hizmetinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınabilmesi için işçinin, iş akdini, yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla feshedilmiş bulunması gerekir (1475 s. İş K. m. 14/4).

Davacı, kıdem tazminatı farkının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dosya incelendi. Gereği konuşulup düşünüldü:

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/4. Maddesi uyarınca, Sosyal Sigortalar Kurumu'na borçlanılan muvazzaf askerlik hizmetinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınabilmesi için, işçinin iş akdini, yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla feshetmiş bulunması gerekir.

Somut olayda iş akdi, davacıların miras bırakanının ölümü nedeniyle sona ermiştir. Bu durumda, borçlanılan askerlik süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz. O hâlde SSK'ye borçlanılan muvazzaf askerlik süresine ilişkin kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

S o n u ç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle (BOZULMASINA), peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, gününde oyçokluğuyla karar verildi.

DEĞERLER ETKİNLİĞİ-1

Osmanlıların ilk Şeyhülislamı Molla Fenari (1350 - 1431) Şeyhülislam olmadan önce Bursa kadısı idi. Onun kadılığı sırasında bir adam pazardan at satın alır. Fakat alışverişin hemen arkasından atın hasta olduğunu fark eder. Atı geri vermek ister ama satın aldığı adam zorluk çıkarır, atın hastalığını kabul etmez diye önce kadıya gidip resmî kanaldan işi sağlama bağlamak ister. Mahkemeye gittiğinde Kadı Molla Fenari'yi yerinde bulamaz. İşini ertesi güne bırakır. Fakat at, o gece ölür. Adam ertesi gün olanları kadıya anlatır, mağdur olduğunu, ne yapması gerektiğini sorar.

Molla Fenari:

"Senin zararını ben ödeyeceğim." der. Adam hayretle kadıya bakar:

"Niçin siz ödeyeceksiniz? Konuyla hiçbir ilginiz ve suçunuz yok ki..."

Molla Fenari:

"Evet, öyle görünüyor ama aslında benim de suçum büyük. Eğer sen dün makamıma geldiğinde ben yerimde olsaydım, olaya müdahale eder, atı geri verdirir, parayı iade ettirirdim. At da sahibinin elinde ölmüş olurdu. Bu imkân şimdi yok oldu. Senin zararına benim makamımda bulunmayışım sebep olduğu için zararını ben ödeyeceğim." der ve zararı öder.

1. Okuduğunuz bu hikâyeye uygun bir başlık yazınız.
2. Siz bu hastalıklı atı satın alan adamın yerinde olsaydınız davranışlarınız aynı olur muydu? Neden?

UYGULAMA FAALİYETİ

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak İş Kanunu'na uygun iş sözleşmesi düzenlenmesine yönelik bir uygulama yapınız.

İşlem Basamakları	Öneriler
➤ İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini araştırınız. ➤ İş sözleşmesi ve iş ilişkisi bağlantısını belirleyiniz.	➤ İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almalısınız. ➤ Öğrenme faaliyetinde yer alan iş sözleşmesi konusunu inceleyip bunun neden önemli olduğunu araştırmalısınız.
➤ İş sözleşmesi unsurlarını sayınız.	➤ İş sözleşmesi unsurları başlığının altında yer alan konuyu inceleyerek yararlanınız ve arkadaşlarınızla paylaşmalısınız.
➤ İş sözleşmesinin türlerini karşılaştırınız.	➤ İş sözleşmesinin türleri konu başlığını içeren materyal bilgilerinden veya çevrenizdeki işletmelerden yararlanmalısınız. ➤ Araştırmanızı öğretmeninize sunduktan sonra onun görüşlerini almalısınız.
➤ İş sözleşmesi yapma ehliyeti, ehliyetin bulunmamasının sonuçlarını sıralayınız.	➤ İş sözleşmesinin yapılması konusunu dikkatlice okumalısınız. Sözleşme yapma sınırlarını oluşturduğunuz çalışma grubunuza iletmelisiniz.
➤ İş yeri şartları ve iş koluna uygun bir sözleşme örneği hazırlayınız.	➤ Hazırladığınız sözleşmeyi öğretmeninizle ve sınıfla paylaşmalısınız.
➤ İşçinin borçlarını örneklerle belirtiniz.	➤ İşçinin borçları konusunu inceledikten sonra İş Kanunu'nun bu bölümüyle ilgili maddeleri bularak arkadaşlarınızla paylaşmalısınız.
➤ İşverenin borçlarını sıralayınız.	➤ Bu konuyu işverenin borçları başlığında araştırıp özellikle asgari ücret hakkında bilgilerinizi sınıfla paylaşmalısınız.
➤ İş sözleşmesinin sonlandığı hâlleri sıralayınız.	➤ İş sözleşmesinin sona ermesi konusunu İş Kanunu'ndan da paylaşmalısınız.
➤ Kıdem ve ihbar tazminatının özelliklerini tanımlayınız.	➤ Kıdem ve ihbar tazminatı hakkında bilgi toplayıp sınıfta hakkında tartışabilmelisiniz.

ÖLÇME DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki cümleleri dikkatle okuyarak boş bırakılan yerlere doğru sözcüğü yazınız.

1. bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
2. İş sözleşmesi uyarınca işçi işverene iş görmekle yükümlü kişidir.
3. Nitelikleri bakımından en çokiş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam eden işlereiş denir.
4. Deneme süresi en çok..... aydır, toplu iş sözleşmesiyleaya kadar uzatılabilir.
5. Medeni kanuna göre eşlerden her biri meslek veya iş seçiminde diğerininalmak zorunda değildir.
6. İş Kanunu'na göre yaşından aşağı çocukların çalıştırılması yasaktır.
7. Her yaştaki kadınlarınaltında vealtında çalıştırılmaları yasaklanmıştır.
8. İki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme niteliğinde olan iş sözleşmesinin işçiye yüklediği temel borç borcudur.
9. İş Kanunu'na göre bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.
10. İşçinin bireysel olarak veya grup içinde üstün çaba göstererek başarılı bir şekilde yapmış olduğu işi ödüllendirmek için kendisine ödenen ek ücrettir.
11. asıl ücrete ek olarak bazı vesilelerle (yılbaşı, iş yılının sona ermesi vb.) verilen özel bir ücrettir.
12. İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazalarını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iş günü içinde yazı ile ilgili bildirmek zorundadır.
13. İş sözleşmesi tarafları, sözleşmeyi, anlaşma ile sona erdirebilir.
14. İş sözleşmesi işçinin ile sona erer.
15. İşverenin kişi olması halinde iş sözleşmesi kural olarak sona ermez ve sözleşmeden doğan hak ve borçlar işverenin geçer.

DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarıyla karşılaştırınız. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt ettiğiniz sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrarlayınız. Cevaplarınızın tümü doğru ise **uygulamalı teste** geçiniz.

UYGULAMALI TEST

Bir giyim firmasının Üsküdar şubesinde işveren vekili olarak mağaza müdürlüğü yapan Doğan, üç aylık deneme şartıyla on sekiz yaşında olan Nuri'yi işe almıştır. Yapılan iş bir yıllık iş sözleşmesinde bulunan şartlar şunlardır:

- Ücret olarak günün asgari ücreti ödenecektir.
- Haftanın her günü çalışılacaktır.
- Her yıl 20 gün günlük ücretli tatil yapılacak
- Ocak-Temmuz aylarında ikramiye alınacak
- İşveren sözleşmeyi üç gün önce haber vererek bozabilir.
- Çırak olarak işe giren on yedi yaşındaki Ceyda, geceleri mağazayı ertesi güne hazırlar.
- Reyon şefi Gülderen Hanım'ın iki yıllık iş sözleşmesi dolmuş ve sözleşme iki yıl için yenilenmiştir.
- Nuri mağazaya giriş -çıkışlarda üstünün aranmasına izin vermez.
- Nuri iş saati içinde sigara içip gazete okumakta ve zaman zaman uyumaktadır.
- Doğan, Nuri'nin olumsuz hareketlerinden dolayı derhal işine son verir.

KONTROL LİSTESİ

Aşağıda listelenen davranışlardan kazandığınız becerileri **Evet**, kazanamadığınız becerileri **Hayır** kutucuğuna (X) işareti koyarak kendinizi değerlendiriniz.

Değerlendirme Ölçütleri	Evet	Hayır
1. Mağaza müdürü ile yapılan sözleşme geçerli mi?		
2. İş sözleşmesiyle iş ilişkisi doğmuş mu?		
3. İş sözleşmesinin unsurları gerçekleşti mi?		
4. İş sözleşmesi yapıldı mı?		
5. Sözleşmede kanuna aykırı maddeler var mı?		
6. Ceyda gece çalışmasına kaldı mı?		
7. Nuri işverenin talimatına uymayabilir mi?		
8. İşveren işine son verebilir mi?		
9. Yeni iş arama için izin verildi mi?		
10. Gülderen Hanım 2 yıllık sözleşme yenileyebildi mi?		

DEĞERLENDİRME

Değerlendirme sonunda **Hayır** şeklindeki cevaplarınızı bir daha gözden geçiriniz. Kendinizi yeterli görmüyorsanız öğrenme faaliyetini tekrar ediniz. Bütün cevaplarınız **Evet** ise bir sonraki öğrenme faaliyetine geçiniz.

ÖĞRENME FAALİYETİ-3

ÖĞRENME KAZANIMI

İş Kanunu'na uygun olarak personelin özlük haklarını açıklayabileceksiniz.

ARAŞTIRMA

- Bir işçinin haftada kaç saat çalışması gerektiğini araştırınız.
- Sağlık hizmetleri için devletin sağlık kuruluşuna başvurulduğunda (sosyal güvenliği olan kişiler için) para alınmama nedenlerini araştırınız.
- Tanıdığınız işçilerin sendikalı olup olmadığını biliyor musunuz? Sendikalı olanlara sendikanın sağladığı avantajlar nelerdir?
- Sendikaların siyasi faaliyet yasağının sebebi nedir? Sınıfta tartışınız.
- Grev, lokavt kavramı, unsurları ve şartları hakkında bilgi toplayınız, sınıfa sununuz.
- Grev, lokavt, kanunî grev, kanun dışı grev, kanunî lokavt, kanun dışı lokavt kavramlarının ne anlama geldiklerini araştırınız.
- Bir toplu iş sözleşmesi örneği bularak inceleyiniz.
- Bu konuları içeren iş yerlerini, sağlık hizmetlerini gezerek buradaki uygulamaları, gelişmeleri takip ediniz. Çevrenizdeki sendikaları inceleyiniz. Üye kişilerden de ön bilgi sahibi olabilirsiniz. Topladığınız verileri not ediniz. Kazanmış olduğunuz bilgi ve deneyimleri arkadaş grubunuz ile paylaşınız.

Yukarıdaki araştırmaları sınıfta gruplara ayrılarak araştırınız ve elde ettiğiniz sonuçları sınıfta proje hâlinde sunarak tartışınız

3. ÇALIŞMA SÜRELERİ

İş Kanunu'nda **çalışma süresi** olarak deyimlendirilen çalışma sürelerine ilişkin esaslara yer verilmiş, uygulama şekilleri ise Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte düzenlenmesi öngörülmüştür.

3.1. Normal Çalışma ve Diğer Çalışma Şekilleri

Normal çalışma ve işçinin çalışarak geçirmediği bazı süreler de çalışma süresi içinde sayılmıştır.

ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ



3.1.1. Normal Çalışma Süresi

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'na göre çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmadıkça bu süre iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, **günde 11 saati** aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

Haftanın iki gününün dinlenmeye ayrılmasıyla $45:5=$ günde 9 saat, cumartesi günü kısmen çalışılan iş yerlerinde ise cumartesi günü çalışılan süre 45 saatten çıkarılarak arta kalan süre diğer çalışma saatlerine bölünür.

Cumartesi 4 saat çalışılan iş yerinde $45-4=41$, $41:5=8$ saat 12 dakika

Cumartesi 5 saat çalışılan iş yerinde $45-5=40$, $40:5=8$ saat çalışacaktır.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri iş yerinde işçilere duyurulur.

Olağanüstü hâllerde çalışma süresi: Doğal afet ve tehlikeli salgın hastalıklar nedeniyle olağanüstü hâl ilan edilen bölgelerde, gerekli görülen hâllerde gündüz ve gece çalışmalarında günlük iş saatleri işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre arttırılabilir. Hafta Tatili Kanunu kısmen veya tamamen uygulanmayabilir (m.8). Ayrıca, buralarda ağır ekonomik bunalım hâllerinde çalışmaya ilişkin her türlü yükümlülük konulabilir (m.10/1).

Çalışma süresinden sayılan durumlar: Normal çalışma süreleri, işçinin işte çalışarak geçirdiği süredir. Kanun aşağıdaki bazı hâllerde, işçinin işte geçirmediği süreleri de günlük çalışma sürelerinden saymıştır.

- Madenlerde, yeraltında, su altında çalışacak işçilerin kuyulara inmeleri-girmeleri-çıkmaları için geçen süreler
- İşçinin işveren tarafından başka yere çalışmak için gönderilmesinde yolda geçen süreler
- İşçinin işinde her an buyruğa hazır hâlde çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süre
- İşverenle ilgili bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini görmeksizin geçirdiği süre
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilen süre
- İşçilerin toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler

3.1.2. Gece Çalışmaları

İş Kanunu'na göre çalışma hayatında **gece** en geç saat 20'de başlayarak en erken sabah 6'ya kadar geçen ve her hâlde en fazla 11 saat süren gün dönemidir.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez ve gece fazla çalışma yaptırılamaz. İş Kanunu'na göre gece çalıştırılacak işçilerin işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz ve en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz (m.69). 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

3.1.3. Telafi Çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma sürelerinin altında çalışılması, işçinin talebiyle kendisine izin verilmesi hâllerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla olamaz, yasal ve sözleşmeye dayalı tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

3.1.4. Kısa Çalışma

Özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen, işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda işçilere sınırlı olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla kısa çalışma kavramı getirilmiştir. En az dört hafta işin durması ve kısa çalışma hâllerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir.

Kısa çalışma süresi üç ayı aşamaz.

3.1.5. Fazla Çalışma

Fazla çalışma kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır (m.41). Haftalık çalışma saati 45 saatin altında kararlaştırıldığı iş yerlerinde 45 saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak nitelendirilir.

İş yerinde fazla çalışma uygulamasını isteyen işverenin işçinin onayını alması şarttır. İşçi fazla çalışma yapmaktan kaçındığı takdirde işveren hatırlattığı hâlde yapmamakta ısrar ederse iş sözleşmesi tazminatsız olarak feshedilebilir.

Ortalama çalışma süresi, fazla çalışmada dâhil olmak üzere, haftada 48 saati geçemez. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

3.1.6. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri

İş Kanununda 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 (m.5).

İş yerinde asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlenmeleri zorunludur.

3.1.7. Ara Dinlenmesi

İş Kanunu günlük çalışma süresi içinde işçiye dinlenmesi ve yemek içmek gibi ihtiyaçlarını giderebilmesi için ara dinlenmesi verilmesini öngörmüştür.

Ara dinlenmesi süreleri günlük çalışma sürelerine bağlanmıştır.

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika
- 4–7,5 saate kadar 30 dakika
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenme verilir.
- Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ara dinlenme, bir iş yerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenme çalışma süresinden sayılmaz. Bunun sonucu işveren ücret ödemek zorunda değildir. Ara dinlenme serbestçe kullanılabilir. Dinlenme süreleri iş yerinin dışında geçirilebilir.

Kanunda öngörülen ara dinlenmeleri dışında, toplu iş sözleşmelerinde çalışma süresinin içinde ücret kesintisi yapılmaksızın, işçilerin dinlenmesi, çay, limonata gibi

içecekler ile sigara iebilmesi için genellikle onar-on beşer dakikalık molaların kararlaştırıldığı görülmektedir.

3.2. Tatiller ve Tatil cretlerinden Yararlanma

Anayasa, dinlenmenin çalışanların hakkı oluğunu ifade etmiş ve bununla ilgili olarak ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin haklarının ve şartlarının kanunla düzenlenmesini öngörmüştür.

3.2.1. Hafta Tatili

İş yerlerinin haftada bir gün tatil yapmaları zorunlu olup (Hafta Tatili Kanunu m.1), haftada altı günden fazla çalıştırmakta yasak edilmiştir.

Hafta Tatili Kanunu 4.ve 5. maddelerinde sürekli çalışma zorunluluğu bulunan iş yerlerinde pazar günü tatil yapmamaları, haftanın başka bir günü yapmaları olanağı verilir(hastane, eczane, vapur, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon, matbaa, günlük gazete bayii, müzeler, tiyatrolar, spor, konser salonları, sinema, eğlence yerleri, oteller, lokantalar, turistik eşya satanlar, bekçiler, kapıcılar).

Çalışılmayan hafta sonu tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün creti tam olarak ödenir.

alışılmadığı hâlde kanunen çalışılmış gibi sayılan süreler (m.66)

- İş sözleşmesinden doğan tatil günleri
- Evlenmelerde  gün
- Ana, baba, eş, kardeş, çocukların ölümlerinde  gün
- Hekim raporu ile verilen hastalık dinlenme izinlerine ilişkin srelerdir.

3.2.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal bayram ve genel tatil günleri olarak kabul edilen günlerde işçilerin çalışmamaları hâlinde, bir iş karşılığı olmaksızın o güne ait ücretleri tam olarak tatil yapmayarak çalışırsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük creti ödenir.

Kanuna göre 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nda resmî ve özel bütün yerlerin kapatılması zorunludur. Öteki günlerde ise sadece resmî daire ve kuruluşlar tatil edilir. İş Kanunu kapsamındaki iş yerlerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmelerinde kararlaştırılır.

3.2.3. Yıllık cretli İzin

İş Kanunu, yıllık ücretli izin hakkından vazgeilmeyeceğini (m.53), izinde çalışma yasağı koyarak bu izni kullanan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığının

anlaşılması üzerine, işverenin bu izin süresi içinde ödediği ücreti kendisinden geri alabileceğini ifade etmektedir (m.58).

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için iş yerinde işe başladığı günden, denme süresi içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olması şarttır.

Hiç ara vermeden bir yıl çalışan bir işçi, işe nisan ayı başında girmiş olsun. Sonraki yılın nisan ayı başında izne hak kazanır ve iznin bu tarihten itibaren bir yıl içinde istediği tarihte kullanır. Bu işçinin haziran başında izne çıktığı düşünülürse sonraki yıl kullanacağı izin hazirandan itibaren değil, izne hak kazandığı nisan başından itibaren hesaplanır.

Yıllık ücretli iznin kazanılması için gerekli olan bir yıllık çalışmanın işverenin aynı iş yerinde yapılması şart değildir.

Bir iş yerinde yedi ay çalıştıktan sonra işten ayrılan işçinin daha **sonra aynı işverene ait bir iş yerine** girmesi hâlinde yedi aylık sürenin bir yılın dolmasında katılması gerekir. Bu durumda yeniden işe girişinden itibaren dört ay daha çalışan işçinin bir yılı doldurmuş olarak izne hak kazanır.

Az süren mevsim ya da kampanya işlerinde çalışanlar yıllık ücretli izin haklarından yararlanamazlar (m.53).

Kısmî süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır.

Bir yılın dolmasında çalışılmış gibi sayılan süreler

- İşçinin uğradığı kaza, tutulduğu hastalık tan ötürü işe gidemediği günler
- Kadın işçilerin 74.mad. gereği doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları sekizer hafta
- Askerlik hizmeti dışında kanunda görevlendirilmesi nedeniyle işe gidemediği sürenin doksan günü
- Çalışma süresinden sayılan hâller
- Hakem, kongre, işçi temsilciliği... vb. işlerden dolayı işe devam edemediği günler
- Evlenmelerde üç gün, ana, baba, eş, kardeş, çocukların ölümlerinde üç güne kadar verilen izinler
- Yıllık izin süresi
- İşveren tarafından verilen diğer izinler

İzin süreleri

Kanun'a göre çalışma süresi

- Bir yıldan beş yıla kadar yılda 14 gün
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az yılda 20 gün

- On beş yıldan daha fazla olanlara yılda 26 gün yıllık ücretli izin verilir.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle, 50 yaş yukarı işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden az olamaz.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili, genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (m.56). Bu günler yukarıda belirtilen izin sürelerine eklenir.

İznini iş yerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek işçi, isterse belgelemek koşuluyla gidiş-dönüşte yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işverenden toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır (m.56).

İşveren yıllık ücretli iznini kullanan işçiye izin ücretini işçinin izne başlamasından önce peşin olarak veya avans olarak vermek zorundadır (m.57).

3.3. İşçi ve İşveren Kuruluşlar (Sendikalar)

Sanayi devrimiyle ortaya çıkan yeni sosyal ve ekonomik şartlar, ortak çıkarlarını koruyup sağlama yolunda işçiler arasında dayanışma ve birleşme ihtiyacı doğurmuştur. Buna karşılık işverenler de kendi aralarında birleşme gereğini duyarak bir takım işveren kuruluşları oluşturmuşlardır. Böylece, çalışma hayatında işçi ve işveren sendikaları ile bunların üst kuruluşları ortaya çıkmıştır.

İlke olarak çağdaş toplumlarda sendika kurma hakkı anayasalarda yer alan haklardandır. Anayasada, çalışanların ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın, sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip bulundukları hükmüne yer verilmiştir (m.51/1).

İşçi sendikalarının amacı, toplum hayatında sayısal ve sosyal açıdan önemli bir yeri olan işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için bir yandan işverenlerle toplu iş sözleşmeleri yapmak, öte yandan çalışma örgütlerindeki kurullara işçileri temsilen katılmak suretiyle ekonomik ve sosyal düzende denge ve uyumu sağlamaktadır.

İşveren sendikaları işçi sendikaları karşısında sosyal taraf olarak faaliyette bulunur.

Konfederasyon, değişik iş kollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesiyle meydana getirdiği tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlardır.

Anayasanın 51. maddesine göre işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalarını ve üst kuruluşlarını kurabilecekleri gibi bunlara serbestçe üye olabilecekler ve üyelikten ayrılacaklardır. **On altı yaşını doldurmuş** olup da Kanun'a göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler.

İşveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını Toplu İş Sözleşmesi, Grev Lokavt Kanunu gereğince işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur.

Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

3.3.1. Sendika Faaliyetleri

Sendikacılığın gelişmesi genel olarak sanayinin gelişmesine ve işçi sayısının artmasına bağlıdır.

3.3.1.1. Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetler

Sendikalar çalışma alanında aşağıdaki faaliyetlerde bulunur.

- Toplu iş sözleşmesi yapmak
- Toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kuruluna, iş mahkemelerine ve öteki yargı organlarına başvurmak
- Çalışma hayatında mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf-adetten doğan konularda işçilerin veya işverenlerin temsilcisi olarak, hizmet sözleşmesinden doğan hakları ve sigorta hakları ile ilgili olarak dava açmaya, davalı olmaya ehil olmak
- Grev ve lokavta karar vermek ve yönetmek

3.3.1.2. Sendikaların Sosyal Faaliyetleri

Sendika ve konfederasyonlar sosyal faaliyetlerde bulunabilir.

- Hukukî ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik vb. ile ilgili olarak üyelerine ve onların mirasçılarına adli yardımda bulunmak
- Kanun hükümleri ve uluslararası anlaşmalar uyarınca toplana kurullara temsilci göndermek
- İşçileri veya işverenlerin meslekî bilgilerini arttıracak, verimliliğin artmasına, ekonomini gelişmesine hizmet edecek kurs ve konferanslar düzenlemek, kitaplık, basımevi, spor ve sağlık tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi geçirmelerine imkân sağlamak
- Bağışta bulunmamak kaydıyla, üyelerinin malî sıkıntıya düşmeleri hâlinde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak, sanayi ve ekonomik girişimlere yatırımlar yapmak

3.3.1.3. İşçi Temsilcileri Atanması

Toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendika, iş yerinde işçi sayısına göre sendika temsilcisi atayarak 15 gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilir. Bu temsilciler, işçi ve işveren arasında iş birliği ve çalışma uyumunun

sağlanmasında, şikâyetlerin çözümünde, çalışma şartlarının uygulanmasında yardımcı olmakla görevlidirler.

3.3.2. Yasak Faaliyetler

Sendikalar Kanununa göre sendika ve konfederasyonlar amaçları dışında faaliyette bulunamaz. İşçi veya işveren kuruluşlarının faaliyetleri ancak kanunda gösterilen nedenlerin varlığı hâlinde mahkeme kararı ile durdurulabilir.

3.3.2.1. Temel Yasaklar

Sendikalar ve konfederasyonlar Anayasa’da belirlenen cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendikalar ve konfederasyonlar siyasi amaç güdemaz, siyasi faaliyette bulunamaz. Siyasi partilerle hiçbir konuda, hiçbir biçimde ilişki kuramaz. İş birliği yapamaz, bunlara yardım edemez, bunlardan yardım alamaz.

3.3.2.2. İşçi –İşveren İlişkilerinde Yasaklar

İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz.

3.3.2.3. Başka Yasak Faaliyetler

Sendika ve konfederasyonlar kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşların ve bunların üst kuruluşlarının organ seçimlerinde aday gösteremez. Adaylarla ilgili destek ve propaganda da bulunamaz.

Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamaz.

Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri, üyeleri arasında dağıtamaz ancak grev-lokavt süresince tüzükleri gereğince üyelerine yapacakları yardım bunun dışındadır.

Sendika ve konfederasyonlar, kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemez.

3.3.3. Konfederasyonlar ve Uluslararası Kuruluşlarla İlişki Kurulması

Sendikalar Kanunu’na göre konfederasyonun kuruluşuna katılmak, federasyona üye olmak ve konfederasyondan çekilmek sendika genel kurulunun kararına bağlıdır.

3.3.3.1. İşçi ve İşveren Konfederasyonları

Değişik iş kollarından en az beş sendika bir araya gelerek bir üst kuruluş meydana getirebilirler. Konfederasyonlar tüzel kişiliğe sahiptir.

Bir konfederasyona üye olmak veya üyelikten çıkmak sendikanın genel kuruluşunun kararına bağlıdır.

Sendikalar birden çok konfederasyona üye olamaz. Aksi hâlde bütün üyelikleri geçersiz olur.

3.3.3.2. Uluslararası Kuruluşlarla İlişki Kurulması

Bazı kayıt ve şartlar altında sendika ve konfederasyonların uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına, serbestçe üye olmaları hakkı tanınmıştır.

Sendika ve konfederasyonlar, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin şekline, insan haklarına saygılı, Türkiye Cumhuriyeti'nin Anayasa'da belirtilen niteliklerine, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez niteliğine Türk ulusuna ait egemenliğin kullanılmasının hiçbir biçimde belli bir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılmayacağı ilkelerine vicdan ve din özgürlüğüne aykırı faaliyet göstermeyen uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üye olabilirler. Dilediklerinde üyelikten çekilebilir.

3.3.4. Grev ve Lokavt

İşçi sendikaları (veya işçiler) ile işverenler (veya işveren sendikaları) arasında iş uyuşmazlıkları çıkabilir. Taraflar arasında çıkan iş uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenememesi hâlinde, uyuşmazlığın çözümlenmesi için işçiler grev adı verilen mücadeleci çözüm yoluna başvurur.

İşçiler sendikanın grev kararı üzerine, çalışmayı bırakır (yavaşlatma grev değildir. Yapılırsa kanuna aykırı grev olur.). Ücret alamaz ancak işverende yeni işçi alamaz. Taraflar birbirlerinin malî gücünü zayıflatmayı hedefler. Güçsüz duruma düşen ya da düşeceğini anlayan taraf, diğer tarafın şartlarını kabul etmek zorunda kalır. Böylece toplu sözleşme yapılmış olur.

Grev ancak meslekî amaçlarla ve işveren tarafından temin edilebilecek menfaatlerin alınmasına yönelik olarak yapılabilir.

Örneğin, başka iş yerindeki uygulamaları protesto etmek, çalışma hayatı ile ilgili hükümet icraatlarını yönlendirmek amaçlarıyla grev yapılmaz. Çünkü bu talep işvereni değil, başkalarını ilgilendirir. Ayrıca grev, hak uyuşmazlıklarında yani işçinin zaten hakkı olan bir şeyi almasının aracı olarak kullanılamaz. Ücretini zamanında alamayan işçiler greve değil icraya başvurmalıdır.

Grev, çıkar uyuşmazlıklarında yani işçi ve işverenin geleceğe yönelik taleplerinin çatışması hâlinde uygulanır. 800 TL ücret almakta olan işçi, 1.000 TL ücret alması gerektiğini savunuyorsa arada çıkar uyuşmazlığı var demektir.

Türk hukukunda grev hakkı, Anayasa ile tanınmış ve güvence altına alınmış bir temel hak ve özgürlüktür.

İş yerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına **lokavt** denir.

Grev ve lokavt yalnız işveren işçiler bakımından değil, ülke ekonomisi ve toplumun çeşitli kesimleri açısından da etkiler ve sonuçlar doğurabilen olaylardır. Bu nedenle devlet çalışma alanında grev ve lokavt ile yakından ilgilenmek, bunların toplumu sarsabilecek veya ağır zararlara uğratabilecek yolda yapılmasını önlemek için hukuk kuralları koyarak bu konuyu düzenlemişlerdir.

3.4. Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 2. ve 4. maddelerinde şöyle yer verilmiştir: “Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi yapılması sona ermesi ile ilgili konuları düzenlemek üzere, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir.”

Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmalıdır. Toplu iş sözleşmesi, aynı iş kolunda bir veya birden çok iş yerini kapsayabilir. Bir iş yerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte olduğu sürece, ikinci sözleşme uygulanamaz.

3.4.1. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılma Şartları

Toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için öncelikle tarafların ehliyet ve yetki sahibi olmaları gerekir.

- **Ehliyet:** Ülke düzeyinde faaliyette bulunma amacı ile kurulmuş işçi ve işveren sendikaları, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir.
- **Yetki**
 - **İşçi tarafı:** İş sözleşmesi yapma yetkisi işçi sendikalarına aittir. Toplu iş sözleşmesinin sendika tarafından yapılabilmesi için iki koşulun bulunması gerekir.
 - o İşçi sendikası, bağlı bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyeliğine kaydetmiş olmalıdır.
 - o Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği iş yeri veya işçilerin, yarıdan fazlasının sendikanın üyesi olması gerekir.

Sendikalar Kanunu'na göre bir işçi, birden fazla sendikaya üye olamaz.

- **İşveren tarafı:** İşveren sendikasının üyesi, işverene ait iş yeri için sendika üyesi olmayan işverenin ise kendi iş yeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu belirtilmiştir.

- **Çağrı:** Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili işçi sendikası veya işveren sendikası, sözleşme yapabilmesi ile ilgili yetki belgesini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından aldığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Bu süre içinde çağrı yapılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Çağrı tarihinden itibaren **otuz gün** içinde toplu görüşmeye çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrı yapan tarafın yetkisi düşer.

- **Toplu görüşme:** Yapılan toplu çağrısı üzerine, toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla tarafların bir araya gelip görüşmelerine **toplu görüşme** denir. Kanunda toplu görüşmenin yöntemine ilişkin bir düzenleme yoktur. İlk toplantıda toplantı görüşme yöntemine ilişkin konular görüşülür, karar bağlanır.
- **Toplu iş sözleşmesinin imzalanması:** Toplu görüşme sonunda, öneriler üzerinde anlaşma sağlanırsa sözleşme **beş nüsha** olarak düzenlenir ve taraflarca imzalanır. Toplu iş sözleşmesinin **yazılı** olarak yapılması zorunludur.

Toplu iş sözleşmesinin yapılma şekilleri

- **İş yeri veya işyerleri toplu iş sözleşmesi:** Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na göre bir toplu iş sözleşmesi, aynı iş kolunda bir veya birden fazla iş yerini kapsayabilir.
- **İşletme toplu iş sözleşmesi:** Birden çok iş yerinin aynı iş kolunda olmakla birlikte işçilerin ayrı sendikalarda örgütlenmesi, aynı toplu iş sözleşmelerinin gerçekleştirilmesinin zor olduğu işletmelerle ilgili sorunları çözümlenmeyi amaçlamıştır. Bir tüzel kişi veya kamu kurum ve kuruluşuna ait birden fazla iş yerinde, iş kolunda yapılan sözleşmeye **işletme toplu iş sözleşmesi** denir. İşletmenin aynı iş kolundaki işyerlerine ilişkin bir sözleşmeyi kapsamaktadır.

3.4.2. Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri

- **Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi:** Toplu iş sözleşmesinin hükümleri, hizmet sözleşmelerinin üzerinde emredici nitelik taşır. Hizmet sözleşmeleri, toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz.
- **Toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisi:** Hizmet sözleşmesi ile düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmelerinin hükümleri uygulanır.
- **Sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet sözleşmesine etkisi:** Sona eren toplu iş sözleşmesinin, hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam eder.

3.4.3. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Kanun'un (2822 sayılı) 7. maddesine göre toplu iş sözleşmesinin süresi bir yıldan az, üç yıldan uzun süreli olamaz. Faaliyetleri bir yıldan az süren iş yerlerinde uygulanmak üzere yapılan sözleşmenin süresi bir yıldan az olabilir. Fakat işin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

Toplu iş sözleşmelerinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

Toplu iş sözleşmeleri, tarafların belirledikleri sürenin bitimi tarihinde sona erer. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni bir sözleşmenin yapılmasına kadar geçen toplu sözleşmesiz dönemde çıkabilecek uyuşmazlıkları gidermek, işçilerin sözleşme öncesindeki çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmalarını önlemek ve sözleşme ile kazandıkları durumun sürdürülmesini sağlamak için böyle bir yasal düzenlemeye gidilmiştir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖRNEĞİ

T.İ.S.NİN YÜRÜRLÜK TARİHİ :03.2005-.....02.2007

SÖZLEŞME ÖNCESİNDEKİ DURUM

ÜCRET TÜRÜ TABAN ÜCRET TAVAN ÜCRET

TL/Gün

Brüt çıplak ücret: 36.54 52.84

ÜCRET ZAMMI: 28.02.2005 tarihindeki günlük ücrete %10 un altına düşmemek üzere seyyanen 4,00-TL zam yapıldı.

28.02.2006 tarihindeki günlük ücrete %3 oranında zam yapıldı. Ancak, Başbakanlık DİE'nin 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos 2006 indeks sayısının, Şubat 2006 indeks sayısına göre değişim oranının %3 ü aşması hâlinde aşan kısmın %80 i ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

31.08.2006 tarihindeki ücrete %3 oranında zam yapılacaktır. Ancak, Başbakanlık DİE'nin 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2007 indeks sayısının, Ağustos 2006 indeks sayısına göre değişim oranının %3 ü aşması halinde aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

01.03.2006 TARİHİ İTİBARIYLA ÜCRETLER

ÜCRET TÜRÜ TABAN ÜCRET TAVAN ÜCRET

TL/Gün

Brüt çıplak ücret:41,76 59,86

İŞ RİSKİ: Ambar görevlilerine 74 Kr/Gün

PRİMLER: 1-Pozisyonlarına göre bütün işçilere, ücretlerinin %15'i ile %20'si oranında yıpranma primi veriliyor.

2-Pozisyonlarına göre günlük hizmet primi ödeniyor.

SOSYAL YARDIM: 57,07 TL/Ay

İKRAMIYE GÜN SAYISI: 6772 ye ilaveten ayrıca 60 günlük ücretleri tutarında ödeniyor.

İZİN GÜN SAYISI: a) 1-5 yıl: 25 iş günü

b) 5-15 yıl 28 iş günü

c) 15 yıldan fazla 30 iş günü

KIDEM TAZ. GÜN SAYISI: 42 gün/yıl, 09.07.85 tarihinden sonra işi girenler 30 gün/yıl

BİLDİRİM ÖNELLERİ

- a) 6 ay a kadar 2 hafta
- b) 6 ay-1,5 yıl arası 4 hafta
- c) 1,5-3 yıl arası 6 hafta
- d) 3-5 yıl arası 8 hafta
- e) 5 yıldan fazla 12 hafta
- f) 18.5.1987 tarihinden sonra ilk defa işe girenlere yasada belirtilen süreler uygulanıyor.

VARDIYA ZAMMI : %15 zamlı ödeniyor.

FAZLA ÇALIŞMA : %75 zamlı ödeniyor.

YEMEK YARD.: 2,65 TL/Gün

GİYİM YARD.: 55,09 TL/Yıl

VASITA YARD.: Servis var. Servis verilemediği takdirde yılda 9,27 TL veriyor.

DOĞUM YRD.: 27,55 TL

EVLENME YRD: 55,09 TL

ÖLÜM YRD: a) İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde: 220,40 TL

b) İşçinin ölümü halinde: 137,75 TL

c) İşçinin iş kazası sonucu iş gücünü %9 a kadar kaybetmesi halinde her % 1 için 1,66 TL tazminat ödenir.

d) Eş ve çocuğunun ölümü halinde: 82,66 TL

SAKAT ÇOCUK YRD.: Akıl ve beden sakatlığı olan çocukları için, yılda 37,07 TL

ÖĞRETMENLİK ÖDENEĞİ: 36 Kr/Gün

Okuma parçası:

İki Yargıtay Kararı

D)

T.C.

Y A R G I T A Y

.....HUKUK DAİRESİ

Y A R G I T A Y İLAMI

ESAS NO :

KARAR NO. :

MAHKEMESİ : 1.İş Mahkemesi

TARİHİ:/...../.....

NO :

DAVACI :adına Avukat

DAVALI : adına Avukat

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, hafta sonu çalışması, bayram, resmi ve genel tatil gündeliği ile kötü niyet ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanunî gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Bölge Çalışma Müdürlüğünce yapılan soruşturma sonucunda düzenlenen raporda davacı işçinin kendisine sözle saldırıda bulunulması nedeniyle hizmet sözleşmesini kendisinin feshettiği, buna göre kıdem tazminatına hak kazandığı sonucuna varılmıştır. Olayların gelişiminden ve dosya içeriğinden de gerçekten davacının 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 16/II. Maddesi uyarınca haklı olarak sözleşmeyi bozduğu anlaşılmaktadır. Gerekçeli kararda da mahkemece davacının üzüntü sonucu işi bıraktığı vurgulandığı hâlde kıdem tazminatı ile birlikte ihbar ve kötü niyet tazminatına da hükmedilmiştir. Bu husus çelişki oluşturur. Davacı haklı olarak işi bıraktığı kabul edildiğine göre sadece kıdem tazminatının hüküm altına alınmasıyla yetinilmeli, ayrıca ihbar ve kötü niyet tazminatı istekleri reddedilmelidir.

Bu konuda özellikle belirtmek gerekir ki kabul şekli itibariyle ihbar tazminatına karar verdikten sonra üç kat tutarında kötü niyet tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır. Dairemizin kararlılık kazanmış içtihatları ihbar tazminatı yanında ayrıca üç katı tutarında değil iki katı tutarında kötü niyet tazminatı kabul edilmelidir. Bir başka anlatımla kötü niyet tazminatı içinde ihbar tazminatı da vardır.

Bu değerlendirmeyi yaptıktan sonra da somut olay yönünden mahkemece yapılacak iş sadece kıdem tazminatının tahsiline karar vermekten ibarettir.

3. Davacı işçi kıdem tazminatı için en yüksek reeskont faizi isteğinde bulunmuştur. 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14/11. Maddesi'ne göre kıdem tazminatı için mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmelidir. Bu kurala göre mahkemenin kıdem tazminatı açısından en yüksek mevduat faizi uygulaması doğru ise de istekle bağlılık kuralı uyarınca fesih tarihindeki en yüksek reeskont faizini geçmemek üzere mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi şeklinde hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, gününde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan

Üye

Üye

Üye

Üye

II)

T.C.

Y A R G I T A Y

Hukuk Genel Kurulu

S A Y I

Esas

Karar Y A R G I T A Y K A R A R I

.....

Özet: Sendika yöneticisi olması nedeniyle işinden ayrılan ve bu görevinin sona ermesiyle eski işine dönmek istediği halde işe başlatılmayan işçi, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır.

Taraflar arasındaki "tazminat" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda;..... İş Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulüne dair verilen gün ve sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay..... Hukuk Dairesi'ningün vesayılı ilamıyla; (...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi davalıya ait iş yerinde çalışmakta iken bağlı bulunduğu sendikanın şube yönetim kuruluna seçilmiştir. Daha sonra bu şubenin genel kurulunda seçilememek suretiyle yönetim kurulundaki görevi sona ermiştir. Davacı tekrar daha önce çalışmış olduğu iş yerinin işverenine müracaat ederek işe alınmasını istemiş ise de işe alınmamıştır. Davacı bunun üzerine bu davayı açarak kıdem, ihbar tazminatı ile Toplu İş Sözleşmesi'nin 12. Maddesi'nde öngörülen tazminatı istemiştir. Hemen belirtmek gerekir ki davacı sendika yönetim kuruluna seçilmekle iş yerinden ayrılmış bulunmaktadır. Diğer bir deyimle istifa etmiştir. Böyle bir durum iş akdinin askıya alınması anlamına gelmez. Davacının seçimi kaybettikten sonra tekrar iş yerinde çalışmak istemesine karşılık taraflar arasında yeniden hizmet akdi ilişkisi kurulmamıştır. Bu durum 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesi'nde öngörülen ihbar tazminatı ve aynı kanunun 14. Maddesi'nde belirtilen kıdem tazminatını gerektiren haller kapsamına girmemektedir. O halde, davacının bu isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda diretilmiştir.

TEMYİZ EDEN: Davalı

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüşüldü:

Davacı vekili, davacının davalıya ait iş yerindetarihinden tarihine kadar aralıksız çalıştığını, bu tarihte profesyonel sendikacı olarak atanması nedeni ile iş akdinin askıya alındığını;..... tarihinde profesyonel sendikacılık görevinin sona ermesi üzerine 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. Maddesi'ne dayanarak tarihinde işe dönmek için yazılı başvuruda bulunduğunu yasal bir aylık süre geçtiği halde işbaşı yaptırılmayarak iş akdinin fiilen sona erdirildiğini öne sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve TİS'in 12. Maddesi gereğince tazminat isteminde bulunmuştur. Mahkemece kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmiş, TİS'in 12. Maddesi uyarınca istenen tazminatın ise reddine karar verilmiştir. Davalının temyizi üzerine Özel Dairece "davacı, sendika yönetim

kuruluna seçilmekle iş yerinden ayrılmış yani istifa etmiştir. Bu yön iş akdinin askıya alınması anlamına gelmez. Taraflar arasında yeniden hizmet akdi ilişkisi kurulmamıştır. Bu durum 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesi'nde belirtilen ihbar tazminatını ve aynı kanunun 14. Maddesi'nde belirtilen kıdem tazminatını gerektiren haller kapsamına girmemektedir. Davanın reddi gerekir" gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkeme kararında direnmiştir.

2821 Sayılı Yasa'nın 29. Maddesi işçi sendikaları ve konfederasyonu yöneticiliğini teminat altına alma amacıyla; "Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek, kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları iş yerinden işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçilerin o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır" şeklinde düzenleme getirmiştir. Burada uyuşmazlığın çözümü açısından 29. Madde ile getirilen teminatın niteliği üzerinde durulması gerekir. Öncelikle belirtelim ki işçilerin sendika yöneticiliğine serbestçe seçilmelerinde ve seçilmeyi istemelerinde kamu yararı vardır. Bu yarar koruyucu tedbirlerin yasa koyucu tarafından alınmaması, giderek kamu düzenini etkileyici sonuçlar doğurabilir, işte bu nedenledir ki, 2821 Sayılı Yasa 29. Madde'ye aykırı hareketi ceza-î yaptırıma bağlamıştır. Ne var ki salt bu yaptırım yasa koyucunun amaçladığı teminatın uygulamada işlemlerini sağlayacak nitelikte sonuçlar yaratmayabilir, gerçekte de ceza-î yaptırımın niteliğini kendi menfaat dengesi açısından değerlendiren işveren bu ceza-i yaptırımına razı olarak işçiyi işine almayabilir. O nedenle yasa koyucu bir hususu güvence altına alma amacını güdüyorsa o güvencenin tam anlamıyla işlemlerini sağlayacak düzenlemeyi de getirmek istediğini gözeterek yasa hükümlerini yorumlamak, yorum kurallarının ve yasanın amacını sağlamanın tabii bir sonucu olduğu açıktır. Hâl böyle olunca yasanın amaçladığı teminatın tam işlerliği için ceza-î yaptırımın yanında hukukî yaptırımın da öngörüldüğünün kabulü zorunluluğu doğmaktadır. Nitekim yasa koyucunun güttüğü amaca uygun düşen bu yorum tarzı madde metnine ilave olunan "zorundadır" sözcüğüne de tamamıyla uygun düşmektedir. Şu durum karşısında 2821 Sayılı Yasa'nın 29. Maddesi'ne aykırı hareket halinde davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacağının kabulünde duraksamaya yer olmamalıdır. O nedenle yerel mahkemenin bu yöndeki direnmesi yerinde görülüş ve kararın onanması gerekmiştir. Ne var ki kıdem ve ihbar tazminatı miktarı dairesince denetlenmediğinden bu hususun incelenmesi için dosyanın özel dairesine gönderilmesi gerekir.

S O N U Ç: Yukarıda açıklanan nedenlerle direnme kararının ONANMASINA, kıdem ve ihbar tazminatı miktarının incelenmesi için, dosyanın 9. Hukuk Dairesi'ne gönderilmesine, 4.2.1998 gününde oy çokluğu ile karar verildi.

UYGULAMA FAALİYETİ

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak İş Kanunu'na uygun olarak personelin özlük haklarına yönelik uygulama yapınız.

İşlem Basamakları	Öneriler
➤ İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini araştırınız. ➤ Normal çalışma ve diğer çalışma şekillerini karşılaştırınız.	➤ İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almalısınız. ➤ Öğrenme faaliyetinde yer alan normal çalışma ve diğer çalışma şekilleri konusunu inceleyip bunun neden önemli olduğunu araştırmalısınız.
➤ Tatil ücretlerinin hesaplanmasındaki ölçütleri sıralayınız.	➤ Tatiller ve tatil ücretlerinden yararlanma başlığının altında yer alan konuyu inceleyerek hesaplamaları arkadaşlarınızla paylaşmalısınız.
➤ İşçinin sendikaya üye olma şartlarını sıralayınız.	➤ Sendikalar konusunu inceledikten sonra İş Kanunu'nun bu bölümüyle ilgili maddelerini bularak arkadaşlarınızla paylaşmalısınız.
➤ Sendikaların yasak faaliyetlerini sıralayınız.	➤ Yasak faaliyetler hakkında bilgi toplayıp sınıfta hakkında tartışmalısınız.
➤ Grev ve lokavt gerekçelerini sıralayınız.	➤ Grev ve lokavt yapılması konusunu dikkatlice okuyup gerekçelerini araştırmalısınız.
➤ Toplu iş sözleşmesi yapılma şartları ve sonuçlarını sıralayınız.	➤ Toplu iş sözleşmesinin yapılma şekli konu başlığını içeren materyal bilgilerinden veya çevrenizdeki işletmelerden yararlanabilirsiniz. Bu programı yöneticinize (öğretmeninize) sunduktan sonra onun görüşlerini almalısınız.
➤ Toplu iş sözleşmesinin sona erme şartlarını sıralayınız.	➤ Toplu iş sözleşmesi sona ermesi konusunu araştırmalısınız.

ÖLÇME DEĞERLENDİRME

Aşağıda cevaplar yazılıdır. Siz bu cevaplara ait doğru soruyu bulup cevabın karşısına numarasını yazınız.	Sorunun numarası
1. İşçinin çalıştırıldığı işte geçen süredir.	
2. Haftada en çok 45 saattir.	
3. Günde 11 saati aşamaz.	
4. Gece 20'de başlar sabah 6'ya kadardır.	
5. 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır.	
6. Günde üç saatten fazla olamaz.	
7. İş yerinde işe başlamasından itibaren bir yıl çalışmış olması şarttır.	
8. 20 gün	
9. Peşin veya avans olarak ödenir.	
10. Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmalıdır.	
11. 7,5 saat.	
12. 3 ayı aşamaz.	
13. 30 dakika	
14. 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı	
15. 26 gün	

Sorular

1. Telafi çalışması günde en çok kaç saattir?
2. 15 yıldan fazla çalışanlar yılda kaç günlük izne çıkarlar?
3. Çalışma süresi haftada en çok kaç saattir?
4. Kısa çalışma süresi en çok kaç aydır?
5. Gece çalışma hayatı hangi saatler arasındır?
6. Toplu iş sözleşmesinin yapılma şekli nasıl olmalıdır?
7. 4-7,5 saat çalışanlarının ara dinlenmesi ne kadardır?
8. Çalışma süresini tanımlayınız.
9. İşçiye yıllık izin ücreti nasıl ödenir?
10. Yıllık ücretli izine hak kazanmak için ne kadar çalışmak lazımdır?
11. Bir işçi bir günde en çok kaç saat çalışır?
12. Gece en fazla kaç saat çalışılır?

13. Hangi tatilde tüm işyerlerinin kapatılması zorunludur?
14. 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 yaş üstü işçiler yıllık ücretleri kaç günden az olamaz?
15. Kimler gece çalışamaz?

DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarıyla karşılaştırınız. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt ettiğiniz sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrarlayınız. Cevaplarınızın tümü doğru ise **uygulamalı teste** geçiniz.

UYGULAMALI TEST

- Yiğit, iki tezgâhtarı olan ve bu nedenle İş Kanunu'na tabi olmayan bir markette çalışmaktadır. 17 yaşındadır ve bir üniversitede öğrencidir. Kendi iş koluyla ilgili bir sendikaya üye olmak için başvurmuştur. Sendika yönetim kurulu, üyelik başvurusunu reddetmiştir.
- Osman bilgisayar mağazasında reyon şefi olarak haftada 40 saat çalışmaktadır. Pazar günü tatildir.
 - Bayram öncesi bir hafta geceleri dörder saat çalışır.
 - 8 ay önce reyon çalışanı olarak işe alınan İlhan, hekim raporuyla 20 günlük hastalık iznine ayrılmıştır.
 - 4 yıllık çalışma süresi olan 52 yaşındaki kasa şefi Huriye yıllık izne ayrılmıştır.
 - Depo görevlisi Tarık evlenmek için izin istemiştir.

Sorular: Aşağıdaki soruları yukarıdaki metinlere göre cevaplayınız.

KONTROL LİSTESİ

Aşağıda listelenen davranışlardan kazandığınız becerileri **Evet**, kazanamadığınız becerileri **Hayır** kutucuğuna (X) işareti koyarak kendinizi değerlendiriniz.

Değerlendirme Ölçütleri	Evet	Hayır
1. Yiğit'in durumunu inceleyerek ret nedeni olup olmadığını buldunuz mu?		
2. Yiğit bu sendikaya üye olsaydı başka iş kolundaki sendikaya da üye olabilir mi?		
3. İşyerine cıрак olarak gelen Yılmaz sendikaya üye olabilir mi?		
4. Haftada 40 saat çalışma bilir mi?		
5. Günde kaç saat çalıştığını buldunuz mu?		
6. Fazla çalışma saatini değerlendirdiniz mi?		
7. İlhan'ın hastalık izni ücretle değerlendirildi mi?		
8. İlhan yıllık ücretli izne ayrılabilir mi?		
9. Huriye'nin kaç gün ücretli yıllık izin kullandığını hesapladınız mı?		
10. Tarık iş yerinde kaç gün gelmediğini hesapladınız mı?		

DEĞERLENDİRME

Değerlendirme sonunda **Hayır** şeklindeki cevaplarınızı bir daha gözden geçiriniz. Kendinizi yeterli görmüyorsanız öğrenme faaliyetini tekrar ediniz. Bütün cevaplarınız **Evet** ise **modül değerlendirmeye** geçiniz.

MODÜL DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki soruları dikkatle okuyarak doğru seçeneği işaretleyiniz.

1. İş Hukuku'nun konusu aşağıdakilerden hangisidir?
A) İşçi-işveren
B) İşçi-memur
C) İşçi-Emekli Sandığı
D) İşçi-Bağ-Kur
E) İşçi-SGK
2. Aşağıdakilerden hangisi İş Hukuku'na yön veren temel ilkelerden değildir?
A) İşçinin yönetime katılması
B) Toplu iş Hukukunda tarafların özerkliği
C) İşçinin kişiliğinin tanınmaması
D) İşçinin korunması
E) Bireysel hukukun toplu hukuka dönüşmesi
3. Aşağıdakilerden hangisi İş Hukuku'na yön veren kaynak değildir?
A) Çok taraflı sözleşme
B) Özel kaynaklar
C) Genel kaynaklar
D) İki taraflı iş gücü
E) Üç taraflı anlaşma
4. Aşağıdakilerden hangisi çırağın özelliğidir?
A) 13 yaşını doldurmuş olmak gerekir.
B) Personel sayısına dâhil edilmez.
C) Liseyi bitirmiş olmak gerekir.
D) İki ay ücretli izin kullanabilmek gerekir
E) 25 yaşından gün almamış olmak gerekir.
5. Aşağıdakilerden hangisi işçi sayılma şartlarından değildir?
A) İş ücret karşılığında görülür.
B) Emeğini ortaya koyar.
C) Hizmet sözleşmesi yapar.
D) İşçi tüzel kişidir.
E) İşini işverenin talimatları doğrultusunda yapar.
6. Aşağıdakilerden hangisi İş Kanunu'nun kapsamındadır?
A) Şirketler
B) Deniz ve hava taşıma işleri
C) Tarım işleri
D) Sporcular
E) Ev hizmetleri

7. Hangisi işçinin borçlarından değildir?
- A) Ücret ödeme
 - B) Sadakat
 - C) İşçinin işi kendisinin yapması
 - D) İşverenin talimatına uyma
 - E) İşçinin çalışma koşullarına uyması
8. İşinden ayrılan işçiye işveren tarafından verilen çalışma belgesi ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?
- A) İşçinin isteği üzerine verilir.
 - B) Belgede işin çeşidinin ne olduğu belirtilmek zorunludur.
 - C) Belgede çalışılan süre belirtilmelidir.
 - D) İşverenin çalışma belgesi verme zorunluluğu yoktur.
 - E) Çalışma belgesi her türlü resim ve harçtan muaftır.
9. Ortalama çalışma süresi, fazla çalışmada dâhil haftada kaç saati geçemez?
- A) 49
 - B) 48
 - C) 47
 - D) 46
 - E) 45
10. İşçilerin gece çalıştırılmaları ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?
- A) Gece çalışması en geç saat 20'de başlar.
 - B) Gece çalıştırılan işçi en az 11 saat dinlendirilmelidir.
 - C) İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçmemelidir.
 - D) Gece çalıştırılacak işçilere işe başlamadan önce sağlık raporu aldırılmalıdır.
 - E) 15 yaşındaki işçiler gece en fazla 3 saat çalıştırılabilir.
11. Aşağıdakilerden hangisi kanunen çalışılmış gibi sayılan sürelerden değildir?
- A) İş sözleşmesinden doğan tatil günleri
 - B) Ana, baba, eş, kardeş, çocukların ölümlerinde üç gün
 - C) Akrabaların hastalanması durumunda
 - D) Evlenmelerde üç gün
 - E) Raporlu hastalık izni
12. Yıllık ücretli izne hak kazanmak için iş yerinde en az ne kadar süre çalışılmalıdır?
- A) 4
 - B) 3
 - C) 2
 - D) 1
 - E) 6 ay

13. Resmî ve özel tüm iş yerlerinin hangi bayramda kapatılması zorunludur?
A) 19 Mayıs
B) 30 Ağustos
C) 29 Ekim
D) 23 Nisan
E) 1 Mayıs
14. Aşağıdaki seçeneklerden hangisinde yıllık ücretli izin süresi doğru verilmiştir?
A) 1-5 yıl çalışılmışsa 10 gün
B) 5-15 yıl çalışılmışsa 15 gün
C) 15 yıldan fazla çalışılmışsa 20 gün
D) 18 yaş ve daha küçüklerde 10 gün
E) 50 yaş ve yukarı işçilere en az 20 gün
15. Sendikalar Kanunu'na göre bir işçi en fazla kaç sendikaya üye olabilir?
A) 1
B) 2
C) 3
D) 4
E) 5
16. Toplu iş sözleşmesi en az ve en çok kaç yıl için yapılır?
A) 1-6
B) 1-5
C) 1-4
D) 1-3
E) 1-2

DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarıyla karşılaştırınız. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt ettiğiniz sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrarlayınız. Cevaplarınızın tümü doğru ise **uygulamalı teste** geçiniz.

UYGULAMALI TEST

İş Hukuku'na yön veren temel ilkeler, hukuk kurallarına uygun iş sözleşmesi düzenleme ve çalışma süreleri ile ilgili kazanımlarınızı aşağıda listedeki sorulara cevap vererek değerlendiriniz.

KONTROL LİSTESİ

Aşağıda listelenen davranışlardan kazandığınız becerileri **Evet**, kazanamadığınız becerileri **Hayır** kutucuğuna (X) işareti koyarak kendinizi değerlendiriniz.

Değerlendirme Ölçütleri	Evet	Hayır
1. İş Hukuku'nun içerdiği konuları tanımlayabildiniz mi?		
2. İş Hukuku'na yön veren temel ilkeleri sıralayabildiniz mi?		
3. İş Hukuku'nun kaynaklarını karşılaştırabildiniz mi?		
4. İş Hukuku'nun temel kavramlarını sıralayabildiniz mi?		
5. İşçi, çırak, stajyer, işveren, işveren vekili, iş yerinin özelliklerini tanımlayabildiniz mi?		
6. İş sözleşmesi ile iş ilişkisini açıklayabildiniz mi?		
7. İş sözleşmesinin unsurlarını sıralayabildiniz mi?		
8. İş sözleşmesinin türlerini karşılaştırabildiniz mi?		
9. Örnek iş sözleşmesi düzenleyebildiniz mi?		
10. İşçinin ve borçlarını işverenin sıralayabildiniz mi?		
11. İş sözleşmesini sona erdiren şartları öğrendiniz mi?		
12. Kıdem ve ihbar tazminatını karşılaştırabildiniz mi?		
13. Normal çalışma ve diğer çalışma şekillerinin özelliklerini karşılaştırabildiniz mi?		
14. Tatil ve tatil ücretlerinden yararlanmayı öğrendiniz mi?		
15. İşçi ve işveren kuruluşlarını karşılaştırabildiniz mi?		
16. Sendikal faaliyetleri sıralayabildiniz mi?		
17. Toplu iş sözleşme şartlarını sıralayabildiniz mi?		
18. Toplu iş sözleşmesini sonlandırma şartlarını öğrendiniz mi?		

DEĞERLENDİRME

Değerlendirme sonunda Hayır şeklindeki cevaplarınızı bir daha gözden geçiriniz. Kendinizi yeterli görmüyorsanız öğrenme faaliyetini tekrar ediniz. Bütün cevaplarınız Evet ise bir sonraki bireysel öğrenme materyaline geçmek için öğretmeninize başvurunuz.

CEVAP ANAHTARLARI

ÖĞRENME FAALİYETİ-1'İN CEVAP ANAHTARI

1	Doğru
2	Yanlış
3	Yanlış
4	Doğru
5	Doğru
6	Doğru
7	Yanlış
8	Doğru
9	Yanlış
10	Doğru
11	Yanlış
12	Doğru
13	Yanlış
14	Yanlış
15	Doğru

ÖĞRENME FAALİYETİ-2'NİN CEVAP ANAHTARI

1	İş sözleşmesi
2	gerçek
3	(30), süreli
4	(2), (4)
5	izni
6	15
7	yer, su
8	iş görme
9	ücret
10	prim
11	ikramiye
12	(2), bölge müdürlükleri
13	her zaman
14	ölüm
15	gerçek, mirasçı

ÖĞRENME FAALİYETİ-3'ÜN CEVAP ANAHTARI

1	8
2	3
3	11
4	5
5	15
6	1
7	10
8	14
9	9
10	6
11	12
12	4
13	7
14	13
15	2

MODÜL DEĞERLENDİRMENİN CEVAP ANAHTARI

1	A
2	C
3	E
4	B
5	D
6	A
7	A
8	D
9	B
10	E
11	C
12	D
13	C
14	E
15	A
16	D

KAYNAKÇA

- BATTAL Ahmet, **Hukuk Ders Kitabı**, Tutibay Yayınları, Ankara.
- ÇAKMAK Abdullah, Rıdvan AVCI, **Hukuk**, Sistem Ofset Yayıncılık
- ÇELİK Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basın A.Ş., İstanbul, Ağustos 2005.
- KURT Kudret, **İş Kanunları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.
- YAZGAN Gültekin, **Ticaret Liseleri İçin Hukuk**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.