

SUNUM İÇERİĞİ

- İş Hukukun Temel Özellikleri
- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre İş Sözleşmesi ve Türleri
- İşçinin Yükümlülükleri
- İşverenin Yükümlülükleri
- Fazla Mesai Kavramı
- Fesih Türleri
- İş Güvencesi/İşe İade
- İş Kanunu Kapsamında Arabuluculuk

İş Hukukunun Temel Özellikleri

1- İşçi Lehine Yorum İlkesi

- İş hukukunda işçiyi koruma amacının bir gereği ve somut uygulaması olarak, “işçi lehine yorum” ilkesi geçerlidir.
- İş hukukunun kaynakları arasında belli bir konuyu düzenleyen hüküm bulunmaması yahut mevcut hükümlerin yoruma muhtaç olması halinde “işçi lehine yorum” ilkesine müracaat edilir.
- Açık hüküm bulunan hallerde “işçi lehine yorum” yapılamaz.

İş Hukukunun Temel Özellikleri

2- Nisbi Emredicilik İlkesi

- Hukuk sisteminde; uyulması zorunlu mutlak kurallar getiren ve taraflarca değiştirilmesi/kaldırılması mümkün olmayan hükümler “emredici hüküm” olarak tanımlanmaktadır.
- Uyulması kesin bir zorunluluk olmayıp yalnızca aksine bir hüküm bulunmayan hallerde devreye giren ve taraflarca değiştirilmesi ve aksinin kararlaştırılması mümkün olan hükümler ise “tamamlayıcı hüküm” olarak nitelendirilmektedir.
- İş hukukunda ise yine işçiyi koruma amacının somut yansıması olarak “nisbi emredici hükümler” söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunda İş Sözleşmesi ve Türleri

İş Sözleşmesinin Tanımı (4857 sayılı İş Kanunu Madde-8)

- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

4857 sayılı İş Kanunda İş Sözleşmesi ve Türleri

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi (4857 sayılı İş Kanunu Madde-11)

- İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.
- Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.
- Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

4857 sayılı İş Kanunda İş Sözleşmesi ve Türleri

Deneme süreli iş sözleşmesi (4857 sayılı İş Kanunu Madde-15)

- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

İşçinin Yükümlülükleri

- I. Bizzat çalışma borcu
- II. Özen ve sadakat borcu
- III. Teslim ve hesap verme borcu
- IV. Düzenlemelere ve talimata uyma borcu

İşverenin Yükümlülükleri

I. Ücret ödeme borcu

II. Eşit davranma borcu

III. İşçiyi gözetme borcu ve diğer borçlar

Fazla Çalışma (4857 sayılı İş Kanunu Madde-41)

- Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir.
- Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.
- 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.
- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.
- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Fesih Türleri

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı (4857 sayılı İş Kanunu Madde-24)

I. Sağlık sebepleri

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

Fesih Türleri

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı (4857 sayılı İş Kanunu Madde-24)

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

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

Fesih Türleri

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı (4857 sayılı İş Kanunu Madde-24)

III. Zorlayıcı sebepler

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

Fesih Türleri

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı (4857 sayılı İş Kanunu Madde-25)

I. Sağlık sebepleri

- a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.
- b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.
- (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

- a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

Fesih Türleri

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı (4857 sayılı İş Kanunu Madde-25)

III. Zorlayıcı sebepler

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

Derhal fesih hakkını kullanma süresi (4857 sayılı İş Kanunu Madde-26)

- 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.
- Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

İş Güvencesi/İşe İade (4857 sayılı İş Kanunu Madde-18)

- Otuz veya daha fazla işçinin çalışması gerekmekte.
- İşçinin en az altı aylık kıdemi olmalı.
- Belirsiz süreli iş sözleşmesi olmalı.
- İş sözleşmesi haklı bir sebebe dayanılmadın feshedilmiş olmalı.
- İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.
- İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları (4857 sayılı İş Kanunu Madde-21)

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde;

- İşveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.
- İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.
- Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

Arabuluculuk

- Arabuluculuk, “zorunlu arabuluculuk” ve “ihtiyari arabuluculuk” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır:
 - **Zorunlu Arabuluculuk:** Bazı uyuşmazlıklar için mahkemeye dava açmadan önce arabulucuya gitme zorunluluğu vardır. Zorunlu arabuluculuk, bu uyuşmazlıklar açısından dava şartıdır. Yani, arabulucuya gitmeden açılan dava, dava şartı yokluğu nedeniyle reddedilir. Ticari davalar ve iş davalarına konu olan bazı talepler (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, maaşlar vb.) zorunlu arabuluculuk kapsamına alınmıştır.
 - **İhtiyari Arabuluculuk:** İhtiyari arabuluculuk, tarafların bir arabulucuya gitme zorunluluğu olmadığı halde uyuşmazlığın çözümü için dava açmadan önce arabulucuya başvurmayı tercih etmesidir. Taraflar üzerinde tasarruf edebilecekleri her türlü özel hukuk uyuşmazlığıyla ilgili ihtiyari arabuluculuk yoluna başvurabilir.
- Arabuluculuk sonucunda tarafların anlaşmaya varması halinde düzenlenen arabuluculuk tutanakları mahkeme kararı hükmündedir. (İcraya geçilebilmesi için alınması gereken şerhler mevcuttur.)



Teşekkür Ederiz.

Av. Özge Dursunlar
DURSUNLAR HUKUK BÜROSU

2021