

İŞ YASASI (Ders 11)

Tanımlar:

“İşçi”, bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiyi anlatır.

“İşveren”, işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişileri anlatır.

“İşyeri”, işin yapıldığı yeri anlatır ve işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yeme, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. Bir işyeri adına ve işyerinin bulunduğu adresten ayrı bir yerde, otuz iş gününden daha kısa bir süre için, geçici olarak faaliyet yürütülen yerler, ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmezler.

“Hizmet Akdi” yazılı yapılması zorunlu sayılan haller dışında, işçi ve işveren arasında, yazılı veya sözlü olarak yapılan, belirli veya belirsiz bir süreyi kapsayan ve hizmet koşulları ile ücreti belirleyen bir mukaveleyi anlatır.

“Haksız Nedenlerle Fesih”, işveren bakımından, iş ve işçi ile ilgili olmayan herhangi bir nedenle feshetmeyi; bu arada cinsiyet, ırk, din, dil, inanç ve siyasal düşünce gibi nedenlere dayanılarak, akdin fesih hakkının kötüye kullanılmasını anlatır.

İş Yasası'nın kapsamı:

- Bütün işçiler, işverenler, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla, bunların işyerleri ve fabrikalar, bu Yasa kapsamındadır.
- Bu Yasa kuralları aşağıda belirtilen konularda uygulanmaz:
 - o Deniz ve hava taşıma işlerinde
 - o Ücretsiz çalışan eş, ana, baba ve çocuklar hakkında
 - o Bir ücret karşılığında olup olmadığına bakılmaksızın Dairece uygun görülme koşulu ile rehabilite edilenler ile eğitim ve staj niteliğinde iş yapanlar hakkında
 - o Kendi nam ve hesabına ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında;
 - o Askeri hizmetlerin görüldüğü işyerlerinde veya askeri işlerde çalışan askeri personel hakkında.

İşyerini Tescili:

- İş Yasası kapsamına giren bir işyerini kuran, devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren, işyerini kapatan veya her ne şekilde olursa olsun faaliyetine son veren gerçek veya tüzel kişiler, örneği Dairece hazırlanacak bildirgeyi düzenleyerek bir ay içinde Daireye vermek zorundadırlar.

İşe Alınan İşçinin Bildirilmesi:

- İşveren, işe aldığı her işçi için Çalışma Dairenden işçi kartı alır. İşveren, yasada öngörülen bilgileri işçi kartına işler ve bir nüshasını yanında tutar, bir nüshasını işçiye ve bir nüshasını da Daireye verir. Bu işlemler işçinin işe alınma tarihinden başlayarak en geç on beş gün içinde tamamlanır.

İşten Ayrılan İşçinin Bildirilmesi:

- Bir işçinin, işinin son bulması halinde işveren, işçi kartının, işveren nüshasının ve mümkün olması halinde işçi nüshasının üzerine, işçinin işinin son bulunduğu tarihi ve son bulma nedenlerini yazarak en geç yedi gün içinde Daireye iletir.
- Çalıştığı işyerinde yasal bir grev veya sendikal eyleme katılan işçinin işi bırakması, bu Yasa amaçları bakımından işten ayrılma sayılmaz.

Hizmet Akdi:

- Süresi üç aydan uzun olan hizmet akidlerinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Hizmet akdi, işçi ve işveren tarafından üç nüsha olarak imzalanır. Akdin aslı, işverenin dosyasında muhafaza edilmek üzere Daireye gönderilir. Diğer iki nüshadan biri işverende, diğeri ise işçide kalır.
- Süresi üç aydan az olan ve hizmet akdinin yazılı yapılmadığı hallerde işveren, işçinin isteği üzerine kendisine genel ve özel iş koşullarını gösteren ve işverenin imzasını taşıyan bir belge vermekle yükümlüdür. Belge düzenlenmemesi halinde işçi ile işveren arasında bu Yasanın öngördüğü kurallar uygulanır.
- Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçiler için ayrıca hizmet akdi yapılması zorunlu değildir.
- Ancak, hem hizmet akdi hem de toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde, toplu iş sözleşmesi esas olmakla beraber, hizmet akdinin işçi lehine olan kuralları geçerlidir.
- İş yasası Yasanın ilgili kuralları uyarınca, hizmet akitlerinin yazılı yapılacağı hallerde aşağıdaki konuların bulunması zorunludur:
 - o İşverenin ve işçinin adı ve soyadı ile kimlik kartlarının numarası, işçinin yabancı uyruklu olması halinde pasaport numarası;
 - o Yapılacak işin niteliği;
 - o İşyeri adresi;
 - o Süresi belirli hizmet akitlerinde akdin süresi;
 - o Çalışma saatleri, ücret, ödeme şekli ve zamanı;
 - o İşçinin, Sosyal Sigorta ve İhtiyat Sandığı numarası;
 - o Tarafların ileri sürdükleri özel koşullar;
 - o Hizmet akdinin yapıldığı yer ve tarih;
 - o İşe başlama tarihi; ve
 - o Tarafların imzası.

Hizmet Akdinin Feshinde Bildirim:

- Süresi belirli olmayan hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.
- Her iki taraf için de geçerli olmak koşuluyla, deneme süresini tamamlamış bir işçi için hizmet akdi aşağıda öngörülen koşullara bağlı olarak feshedilebilir:
 - o Hizmet süresi en çok altı ayı sürmüş olan bir işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak bir hafta sonra,
 - o Hizmet süresi altı aydan bir yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak üç hafta sonra,
 - o Hizmet süresi bir yıldan iki yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
 - o Hizmet süresi iki yıldan beş yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak beş hafta sonra,
 - o Hizmet süresi beş yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra.
- Yukarıdaki belirtilen süreler asgari olup, sözleşme ile artırılabilir.

- Burada belirtilen bildirim zorunluluğuna uymayan taraf yukarıdaki yukarıda belirtilen sürelerle ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
- İşveren, işçinin yukarıdaki yukarıda öngörülen ihbar sürelerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.
- Ancak, böyle bir ücretin peşin olarak ödenmiş olması, işverene gerekçesiz olarak hizmet akdini feshetme hakkı vermez.
- Süresi belirli olan hizmet akitlerinin süresi sona erdiğinde feshedilip edilmeyeceğinin yukarıda belirtilen sürelerle riayet edilerek, karşı tarafa yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.
- Süresinin bitiminden itibaren bir ay içerisinde taraflarca yenilenmediği halde hizmet ilişkisinin devam etmesi durumunda, süresi dolan hizmet akdi, aynı koşullarla süresi kadar uzatılmış sayılır.
- Süresi belirli hizmet akdinin, süresi sona ermeden, işveren tarafından bu Yasanın öngörülen nedenler dışında ve yeterli olmayan bir nedenle feshedilmesi halinde, yukarıda belirtilen sürelerle ilişkin ücret tutarına ilaveten akit döneminin geriye kalan her ayına karşılık bir haftalık ücreti işveren tarafından ödenir.
- Her ne şekilde olursa olsun en az üç yıl devam eden bir hizmet akdi, bu Yasa kuralları açısından süresi belirsiz bir hizmet akdi olarak işlem görür.
- İşveren, yazılı fesih bildiriminde dayandığı fesih nedenini belirtmek zorundadır. İşçi, fesih bildiriminde neden gösterilmediğini veya gösterilen nedenin yeterli olmadığını veya feshin yasadışı veya haksız nedenlerle yapıldığını veya akdin feshinde geçerli bildirim sürelerine riayet edilmediğini ileri sürerek, yetkili mahkemeden feshin geçersizliğine karar vermesini isteyebilir. Bu istem, fesih bildiriminin tebliği tarihinden başlayarak yetmiş beş gün içinde yapılmazsa başvuru hakkı düşer. İşçinin feshine dayalı olan ve olmayan diğer hakları ile işten durdurulduğu andan başlayıp mahkemenin sonuçlandığı döneme ait maddi ve manevi kayıplar için tazminat isteme hakkı saklıdır.
- Feshin yeterli nedene dayandığının ispat yükümü işverene aittir. Yeterli neden münhasıran hizmet ilişkisine dayanan nedendir.
- Hizmet akdinin işveren tarafından haksız nedenle ve bu Yasa kurallarına aykırı olarak feshedilmesi halinde yukarıda öngörülen ihbar sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarı işçiye tazminat olarak ödenir. Süreli akitlerde, işçiye ödenecek tazminat tutarına, akit döneminin geriye kalan her ayına karşılık bir haftalık ücret tutarı ilave edilir.
- Süresi belirli olan hizmet akdi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, akit süresinin bitmesinden önce veya bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp diğer bir işverenin işine girerse, hizmet akdinin bu suretle feshinden ötürü eski işverenin uğradığı zarardan sorumludur. Eski işverenin mahkemeye başvurma hakkı saklıdır.

İşçinin Bildirimsiz Fesih Hakkı:

- Hizmet akdinin süresi belirli olsun veya olmasın, işçi dilerse, aşağıda öngörülen hallerde, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin yazılı olmak koşuluyla hizmet akdini feshedebilir:
- Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması, sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı veya yaşamı için tehlike oluşturması halinde;
 - o İşverenin hizmet akdinin yapıldığı sırada bir akitte bulunması zorunlu bu Yasanın 10'uncu maddesinde öngörülen konulardan biri hakkında yanlış nitelikler veya koşullar göstererek veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek işçiyi yanıltması halinde;
 - o İşverenin işçinin ücretini bu Yasa kuralları veya hizmet akdi koşulları uyarınca hesaplamaması veya ödememesi halinde;
 - o İşçinin çalıştığı işyerinde kesintisiz olarak bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek teknik arızalar, yangın ve su baskını gibi önceden bilinmesine olanak bulunmayan zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması ve işverenin işçinin bu süreye ilişkin ücretlerini ödememesi halinde;

- İşçinin istemine karşın , işverenin bu Yasanın 9'uncu maddesinde belirtilen belgeyi vermemesi halinde;
- Hizmet akitlerinde aksi öngörülmemek koşuluyla, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılmış olmasına karşın, işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması ve iş koşullarının esaslı bir biçimde değişmesi, başkalaşması veya uygulanmaması halinde;
- İşverenin, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı şeref, haysiyet ve ahlak kurallarına uymayan sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması halinde.

İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı:

- Süresi belirli olsun veya olmasın hizmet akitlerinde işveren dilerse, aşağıda öngörülen hallerde, hizmet akdini, süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin yazılı olmak koşuluyla feshedebilir:
 - İşçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına üç iş günü veya bir yıl içinde beş işgünü veya bir yıl içinde üç defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işine gelmemesi veya devam etmemesi halinde;
 - İşçinin, hizmet akdinin yapıldığı sırada gerekli nitelikler ve koşullar kendisinde bulunmadığı halde, gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması halinde;
 - İşçinin hırsızlık yapması ve/veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkum olması, işverenin meslek sırlarını açıklaması halinde;
 - İşçinin işyerinde işlediği bir suç dolayısıyla mahkemece cezalandırılması halinde;
 - İşçinin hizmet akdinde belirtilen görevleri yapmaktan kaçınması ve kendisine en az iki defa yazılı yapılan uyarıya rağmen yapmamakta ısrar etmesi halinde;
 - İşçinin, ihmalinden dolayı işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan işyerindeki makineleri, tesisatı ve diğer maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması halinde;
 - İşçinin, kasten işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan işyerindeki makineleri, tesisatı ve diğer maddeleri beş günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyeceği derecede hasara veya kayba uğratması halinde;
 - Hastalığın anlaşıldığı tarihten başlayarak en az kırk beş gün süre ile tedavi edilmesine karşın, işçinin, iyileşmeyen ve hayati tehlike arz eden bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması halinde;
 - İşçinin, diğer işçilere veya işverene veya bunların aile üyelerinden birine karşı şeref, haysiyet ve ahlak kurallarına uymayan sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması halinde;
 - İşverenin uyarılarına karşın işçinin, işyerine işini yapamayacak derecede alkollü gelmesi veya işyerinde alkollü içki içmesi halinde;
 - İşin nevine göre, işveren, işyerinde hangi hallerde, zamanda ve koşullarda alkollü içki içilebileceğini saptamaya yetkilidir.

Fesih Nedeni Olmayan Haller:

- Aşağıdaki haller fesih nedeni değildir.
 - İşçinin sendikaya üye olması;
 - Çalıştığı işyerinde yasal bir eyleme katılması;
 - İşçi temsilcisi olmak, işçi temsilcisi olarak hareket etmek veya işçi temsilcisi olarak hareket etmiş olmak;

- Bir işveren hakkında, Yasa ve mevzuatı ihlali nedeniyle dava dilekçesi dosyalamak veya dosyalanması işlerine katılmak veya yetkili yönetsel makamlara başvurmak;
- Belgelenmesi koşulu ile analık, hastalık veya yaralanma nedeniyle geçici olarak işe gelmemek; ve
- İşçinin dili, dini, ırkı, cinsiyeti ve siyasi düşüncesi.

Ücret:

- Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş veya hizmet karşılığında işveren ve/veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen miktarı kapsar.
- İşçi ücreti en geç ayda bir ödenir. Ancak, bu süre hizmet akitleri veya toplu sözleşmelerle bir haftaya kadar indirilebilir. Aylık ödemelerde gecikme, bir haftayı geçemez.
- Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilemez.
- Hizmet akitlerinin veya hizmet ilişkisinin herhangi bir şekilde sona ermesi halinde, işçinin ücreti en geç yedi gün içinde; sözleşmeden veya bu Yasadan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün diğer menfaatler ise en geç bir ay içinde tam olarak ödenir.
- İşçilere meyhane ve benzeri eğlence yerlerinde, perakende mal satan dükkan ve mağazalarda (buralarda çalışanlar hariç) ücret ödemesi yapılamaz.