

İŞ'TE HUKUK

egemenoglu
HUKUK BÜROSU

*Lider İşverenlerle Söyleşi + İş Hukukunda Son Gelişmeler +
Akademik Bakış ile Çalışma İlişkileri + İçtihatlar Işığında İş
Hukukuna Bakış + Sizden Gelenler ve Merak Edilenler + Pratik
Bilgiler + Parametreler*



**“YASALARIN İLK VE TEMEL AMACI BİREYLERİN MUTLAK
HAKLARINI KORUMAK VE DÜZENLEMektİR.”**

WILLIAM BLACKSTONE

YAYIN SAHİBİ

Egemenoğlu Hukuk Bürosu
Yunus Egemenoğlu

SORUMLU MÜDÜR

Dilek Gürsan

KATKIDA BULUNANLAR

Fotoğraflar: unsplash.com

YAZARLAR

Fazilet Karabacaklar, Sinem Çetinkaya,
Ayşe Naz Duman, Tevhide Sadioğlu Özkan,
Büşra Ersöz, Dilek Koçer Aydın, Tolga Ersoy,
Aziz Aytaç.

YAYIN TÜRÜ

Yaygın Süreli.

TASARIM

roundabout

Huzur Mahallesi. Barbaros Caddesi. No:52/1
34485 Sarıyer / İstanbul / Türkiye
Tel: 0212 292 07 13

BASKI

İz Copy Center

Hacı Halil Mh. Adliye Cad. No:31/A

Tel: 0262 644 22 99 Faks: 0262 644 52 53

E-posta: akan@izcopycenter.com

Web: izcopycenter.com

DERGİ YÖNETİM YERİ

Vadistanbul Bulvar Cendere Caddesi 1B Blok
No:56 Kat:25 34418 Sarıyer / İstanbul / Türkiye

Tel: 0212 283 55 55 Faks: 0212 269 29 17

E-posta: info@egemenoglu.av.tr

Web: www.egemenoglu.av.tr

Twitter: @EgemenogluLaw

LinkedIn: EgemenogluLawFirm

"İş'te Hukuk" adıyla hazırlanmış olan bu hukuk bültenini basmamızın amacı Türkiye'deki hukuki gelişmelere dair okuyuculara bilgi vermektir. Hukuk bülteninin içindekiler herhangi bir özel husus veya hukuki konuya dair hukuki görüş veya danışmanlık vermek olarak yorumlanamaz. Hukuki görüş için mutlaka bir avukata başvurunuz. Bülten ile ilgili daha fazla bilgi için info@egemenoglu.av.tr adresine e-mail iletebilirsiniz.

İşbu "İş'te Hukuk" isimli hukuk bülteninin içeriği Egemenoğlu Hukuk Bürosu tarafından hazırlanmış ve tasarımı roundabout tarafından yaratılmış olup, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri kapsamında eser olarak koruma altındadır. İş'te Hukuk dergisinde yer alan yazı ve fotoğrafları yasma hakkı, dergi adı ve logosu Egemenoğlu Hukuk Bürosuna aittir. Kaynak gösterilse dahi, hak sahiplerinin yazılı izni olmaksızın ticari amaçlarla kullanılamaz. Dergide yayınlanan yazılar, yazarların kişisel görüş, yorum ve tavsiyelerini içermektedir. Egemenoğlu Hukuk Bürosu yazılarda yer alan bilgi, görüş ve tavsiyeler nedeniyle doğabilecek maddi veya manevi zararlardan hiçbir şekilde sorumlu değildir.

Egemenoğlu Akademi yayınıdır.



İÇİNDEKİLER

1

SÖYLEŞİ

Mete Zadi
Arzum Elektrikli Ev Aletleri San. ve
Tic. A.Ş. CEO

6

2

İŞ HUKUKUNDA SON
GELİŞMELER

Uzaktan Çalışma,Covid-19
Sürecindeki Uygulama Alanı ve
Dikkat Edilmesi Gerekenler

14

Zorlayıcı Sebeplerle
Fesih Hakkı

18

Covid-19 Sürecinde Zorlayıcı Neden
Varlığına ve Kısa Çalışma Uygulamalarına
Bağlı Olarak Gündeme Gelen “Yarım Ücret”

22

Fesih Yasakları, Ücretsiz İzin Uygulaması
ve Nakdi Ücret Desteği

25

Meslek Hastalığı ve İşkazası Kapsamında
Covid-19 Değerlendirmesi

28

İşçinin Talebi Olmaksızın Yıllık İzin
Kullanılabilir mi?

32

Telafi Çalışması

36

3

MAKALELER

Kısa Çalışma

40

İş Sözleşmelerinin Türleri

50

İş Sözleşmelerinde Bulunması
Gereken Hükümler Nelerdir? Sözleşme
İmzalatılırken Nelere Dikkat Edilmesi
Gerekir?

54

İş Sözleşmesinde Cezai Şart ve
Geçerlik Koşulları

59

İş Hukukunda Belirli Süreli İş
Sözleşmesi

64

İş Sözleşmesinin Devri

71

Ücret Türleri Nelerdir? Ücret Türünde
Değişiklik Yapılabilir mi?

74

Ücretin Ödenmemesinin veya Geç
Ödenmesinin Sonuçları Nelerdir?

78

Rekabet Yasağı Sözleşmesi

82

4

KARAR İNCELEMELERİ



İşçinin Kısa Çalışma Sebebi İle İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshedemeyeceğine İlişkin Karar İncelemesi

88

Tır Şoförünün H1N1 Virüsü Nedeni İle Vefatının İş Kazası Sayılmasına İlişkin Karar İncelemesi

91

Kısa Çalışmada Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı Sosyal Hakların Ödenmesine Gerek Olmadığına İlişkin Karar İncelemesi

95

5

SİZDEN GELENLER VE MERAK EDİLENLER



Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan Personel İşe İade Davası Açabilir Mi?

100

İşveren Ücret Ödemesini 20 Gün Geciktirebilir Mi?

102

Toplu İş Sözleşmesi İmzalandığında Bireysel İş Sözleşmesi Geçersiz Mi Olur?

103

İşçinin Ücretinden Kesinti Yapılabilir Mi?

104

İşverenin Nakil Yetkisine İlişkin Sözleşme Hükümleri Geçerli Midir, Bu Yetkinin Sınırları Nelerdir?

106

İşçinin Aynı Yıl İçerisinde İş Değişikliği Yapması Sonucu Beyanname Verme Zorunluluğu

107

SGK'dan İşkazası Bildirimi Talepli Gelen Yazılar

109

İşverenin Zam Yapma Zorunluluğu Var Mıdır, Ücret Zammından Memnun Olmayan İşçi İş Akdini Feshedebilir Mi?

110

Kısmi Süreli Çalışanların İzin Ve Tazminat Hakları Nasıl Hesaplanır?

112

6

PARAMETRELER

118



1

SÖYLEŞİ

*"Her zaman zevk
alacağınız işleri
yapmayabilirsiniz.
Dirençli
olmak ise artık bir
zorunluluk"*

Mete Zadi

Arzum Elektrikli Ev Aletleri San. ve Tic. A.Ş. CEO

Şüphesiz Covid-19 pandemisiyle bizleri bekleyen yeni bir dünya düzeni var artık. Yeni normal dediğimiz bu sürece hepimiz hızlıca adapte olmaya çalışıyoruz. Yeni dünya düzenine hızlıca ayak uydurabilen markalar bu geçiş sürecini başarıyla atlatacaklar diye düşünüyorum. Bilim başta olmak üzere, inovasyon ve teknoloji oldukça önemli olacak. Biz, inovasyonu ve tasarımı her zaman odağına alan bir marka olarak bu yöndeki çalışmalarımıza hızla devam edeceğiz.



Kısaca kendinizden bahseder misiniz?

M.Z. Tabii, elbette. Alman Lisesinden 1989'da mezun oldum ve 1989-1993 yılları arasında University of Delaware'de İnşaat Mühendisliği eğitiminin ardından, 1995 yılında Cornell University'de İnşaat Mühendisliği master eğitimini tamamladım. 2002-2006 yılları arasında Korda Kağıt Pazarlama ve Ticaret A.Ş.'de Genel Müdür, 2006-2011 yılları arasında Schindler Türkiye'de Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyesi görevlerini üstlendim. Ardından, Ariston Thermo Group Türkiye Genel Müdürlüğü ve Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerini sürdürdüm. 1 Eylül 2015 tarihinden beri Arzum'un CEO'su olarak vazifemi sürdürüyorum. Geçmiş yıllarda İsviçre Ticaret Odası ve Türkiye Bilim Merkezleri Vakfı yönetim kurulu üyesi olarak görev yaptım.

Eğitim hayatınız ve kariyeriniz ile ilgili düşüncelerinizi paylaşabilir misiniz?

M.Z. Eğitim hayatım Alman Lisesi sonrası yurt dışı eğitimimle devam etti. Her Alman Liseli gibi benim de Almanya'ya gitme merakım olsa da bir arkadaşımın

yönlendirmesi ile ABD’de University of Delaware’de eğitimime devam ettim. Bu üniversiteye giderken bölüm seçiminde son dakika başvurduğum için ancak yeni kurulan bir bölüme girme şansım oldu, hatta gittiğim Consumer Economics bölümünün ilk öğrencisi de bendim. Öyle ki dekan ve sekreter bölümde beni gördüklerinde ilk öğrencileri olduğum için çok sevindiler. Fakat bu bölüm benim için çok kolay olduğundan daha sonra hem işletme hem de inşaat mühendisliği bölümüne başvurduğum ve her iki başvurum da kabul edildi. Üniversiteden mezun olduktan sonra inşaat projelerinde danışmanlık veren bir şirkette çalışmak üzere Pittspergh’a gittim. Burada çok keyifli zaman geçirdim ve bugün dahi görüştüğüm iş arkadaşları edindim. Cornell University için yapmış olduğum başvurum kabul edilince master eğitimimi bu üniversitede tamamladım. Master eğitimim sonrası İnşaat Mühendisliği ile ilgili köprü tasarım projeleri üzerine çalışan bir firmadan aldığım iş teklifini kabul ederek Manhattan’a taşındım. Bir sene sonra şirketin bir çok ihaleyi aynı anda kaybetmesi sonucu ayrılmak zorunda kaldım. Türkiye’ye daha sık gidip gelebileceğim için Balsu USA şirketinde çalışmaya başladım. Bu şirkette farklı bir deneyim elde ettim. İnşaat Mühendisliğinden farklı olarak fındık tanıtımı ve ürün pazarlaması konularında ABD’de çalışmaya devam ettim. ABD’nin önde gelen çikolata şirketlerine, ülkelerinde hiç tanınmayan fındık ürünü konusunda tanıtım ve pazarlama faaliyetleri gerçekleştirdim. Bir yandan da çalıştığım şirkette mühendislik ve işletme eğitimim olduğundan finans ve muhasebe konularında uzmanlaştım. Türkiye’ye dönüşüm de aynı şirketin beni ve bazı finans uzmanlarını Türkiye’ye çağırması ile gerçekleşti. Döndükten sonra aynı holdingin çeşitli iş kollarında faaliyet gösteren şirketlerinde tecrübe edindim. Evlendikten sonra da tekrar ABD’ye

dönmedim. Çalıştığım şirketler grubunda, grubun ikinci büyük firması olan şirkette 29 yaşımıdayken Genel Müdür pozisyonunda çalıştım. Daha sonra farklı deneyimler de kazanmak amacıyla Ariston, Shindler gibi markalarla çalıştım. Bildiğiniz üzere şu anda Arzum’un CEO’suyum.

Kendi alanında tanınmış bir şirket olan Arzum'un sektördeki yeni hedefleri ve sektöre bugüne kadar kattığı değerler nelerdir?

M.Z. 1930’lu yıllarda müthiş bir girişimcilik örneği göstererek Konya’da çok katlı bir mağaza ile başlayan hikayemiz ile bugün, 40 ülkede ihracat yapan ve Türkiye’nin önde gelen Küçük Ev Aletleri markalarından biri haline geldik. Paydaşlarına en fazla değeri yaratmayı hedefleyen, ödülleriyle özdeşleşmiş, inovasyon ve tasarım önceliği olmuş, samimi, güvenilir bir marka olduk. 54 yıllık tecrübemizle tüketicilerimize en iyi teknolojiyi ve ürünleri sunmayı ilke edindik. Türkiye’de elektrikli ev aletleri sektöründe ilklere imza atarak sektöre de yön verdik.

Gıda hazırlama toplamı, blender, mikser, saç kurutma, saç şekillendirme ve tost makineleri kategorilerinde liderliğini sürdüren markamız, diğer kategorilerdeki gücünü de hızla artırmaya devam ediyor. Yılda 3,5 milyondan fazla satış gerçekleştirerek 40’tan fazla ülkede milyonlarca eve ulaşıyoruz.

Şüphesiz Covid-19 pandemisiyle bizleri bekleyen yeni bir dünya düzeni var artık. Yeni normal dediğimiz bu sürece hepimiz hızlıca adapte olmaya çalışıyoruz. Yeni dünya düzenine hızlıca ayak uydurabilen markalar bu geçiş

sürecini başarıyla atlatacaklar diye düşünüyorum. Bilim başta olmak üzere, inovasyon ve teknoloji oldukça önemli olacak. Biz, inovasyonu ve tasarımı her zaman odağına alan bir marka olarak bu yöndeki çalışmalarımıza hızla devam edeceğiz.

Tüm dünyada ve ülkemizde etkili olan Covid-19'un (Yeni Tip Korona Virüs) genel olarak iş yaşamına etkileri ve şirketiniz özelindeki yansımalarını paylaşabilir misiniz?

M.Z. Biz sürecin ilk gününden itibaren bu zorlu günleri hep beraber, dayanışma ile aşacağımızın altını çizdik. Hem çalışanlarımız

hem de toplum için elimizden gelenin en iyisini yapmaya gayret gösterdik. 20.000 yüz koruyucu siper maske üretimini kamu hastanelerindeki sağlık çalışanlarına ulaştırdık. Sağlık çalışanlarıyla birlikte; sahada, depoda ve üretimde işinin başında olanları da unutmadık. Bu zorlu süreçte hizmet vermeye devam eden çalışanların da sağlıklarını koruyarak işlerine devam edebilmesi için 10.000 yüz koruyucu siper maske desteği sağladık. Kendi içimizde nasıl yönettiğimize gelince; oldukça başarılı bir süreçten geçtiğimiz altını çizmek isterim. Hızlı aksiyon ile salgının ilk haftasından itibaren home office çalışma düzenine geçtik. Çalışanlarımızın sağlığı her şeyden önemli oldu, hala da öyle. Alt yapımız home



office çalışabilmemiz için oldukça uygundu. Hiçbir problem yaşamadık.

Yeni tip korona virüsle yürütülmekte olan mücadele kapsamında bildiğiniz üzere birçok yasa değişikliği gerçekleştirildi. Özellikle iş hukuku alanında gerçekleştirilen yasa değişikliklerinin şirketinize ne gibi etkileri olmaktadır?

M.Z. Öncelikle belirtmek isterim ki korona virüs konusunda Arzum olarak şanslı sektörlerden birisinde yer almaktayız. İnsanların evde zaman geçirmeye başlaması ile ürünlerimize olan taleplerde artış oldu.

Virüsün ülkemizde etkisini tam olarak göstermediği Mart ayının başından itibaren gerekli tüm tedbirleri almaya başladık. Herhangi bir yasa değişikliği gerçekleştirilmeden, personellerimize pandemi sürecinin en başından itibaren kimsenin pandemi nedeni ile işten çıkarılmayacağını ve ücretsiz izne ayrılmayacağını belirttik.

Daha sonra kısa çalışma ödeneği konusunda yapılan değişikliklerle biz de kısa çalışma uygulamasından faydalandık. Ancak kısa çalışma ödeneği dışında gerçekleştirilen yasa değişiklikleri bizim başvurduğumuz değişiklikler olmadı açıkçası.

Yapılan yasa değişiklikleri ve alınan tedbirler göz önüne alındığında Türkiye'nin pandemi sürecini iyi yönettiği kanısındayım. Diğer ülkelerle kıyaslandığında sürecin iyi yönetilmesinde özellikle Sağlık Bakanı tarafından alınan tedbirler, iş dünyası ve hükümetin işbirliği yürütmesi etkili oldu. Arzum olarak biz de pandemi ile mücadele kapsamında 30.000 adet siperlik maske ürettik. 550'ye yakın sağlık kurumundan siperlik talebi geldi. Bu

talebi elimizden geldiğince karşılamak için çalışma arkadaşlarımız gece gündüz çalıştı. Ürettiğimiz bu siperliklerin hiçbirini satmadık, tamamını pandemi ile mücadelede kullanılmak üzere ücretsiz bir şekilde teslim ettik. Çünkü siperlik üretimi Arzum için tamamen bir sosyal sorumluluk projesi olarak gelişti.

Yeni tip korona virüs sonrası normalleşme sürecinde sizleri bekleyen değişimler hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

M.Z. Bu soruya cevap verebilmek için anormalleştirdiğimiz süreci iyi okumak gerekiyor. Çin'de virüs ilk ortaya çıktığında Çin'deki üreticilerimize, oradaki çalışanlara ve ailelerine derhal cerrahi maske gönderdik. Virüsün Türkiye'de etkili olmaya başladığı zamanlarda Çin'deki iş ortaklarımız da bize aynı şekilde maske yardımıyla bulundu.

Yeni tip korona virüsün henüz ülkemizde görülmeye başlamadığı günlerde, Arzum olarak gerekli tedbirleri almak adına bir günlük uzaktan çalışma denemesi gerçekleştirdik. Bu deneme ile tüm çalışanlarımızla anketler yapıp eksikliklerimizi tespit ettik ve teknik donanımlarımızı derhal uzaktan çalışmaya uygun hale getirdik. Çalışanlarımızın sağlığını ön planda tutmamız ve erken dönemde aldığımız önlemler ile olumsuz bir durumla karşılaşmadık.

Uzaktan çalışma aslında iş yaşamını oldukça değiştirdi ve bu değişikliklerin devam edeceği kanaatindeyim. Uzaktan çalışmanın bizim için kötü yanlarından biri , Arzum'un ilkesel olarak müşterileri ile kurduğu yakın temastan biraz olsun uzaklaşmak zorunda kalması oldu.

Önümüzdeki süreçte gönüllülük esaslı ile ofis çalışmasına dönme kararı aldık. Fakat bazı pozisyonlardaki personellerimiz önümüzdeki aylarda sürekli evden çalışacak gibi görünüyor. Her personelimizi ayrı ayrı ele alıyor ve çalışanlarımızın sağlığı açısından evden çalışmanın olabildiğince fazla olmasına dikkat ediyoruz.

Bunun dışında uzaktan çalışmanın bize birçok iyi yönde katkısı da oldu. Her ne kadar bundan sonra sıkça seyahat edemeyeceğimiz, toplantıları yüz yüze yapamayacağımız ortada olsa da video konferans yöntemi ile yapılan toplantılardan alınan verimin arttığı ortada. Yurt dışına yapılan iş seyahatleri azaldığından, toplantı alışkanlıkları da değişiyor. Video konferans yöntemi ile dünyanın çeşitli ülkelerinden kişilerle toplantılar daha sık ve verimli yapılıyor.

Üst düzey bir yönetici olarak sizlerin çalışma sisteminizde yeni tip korona virüs nedeni ile gerçekleşen değişimler nelerdir?

M.Z. Uzaktan çalışmaya geçilmesiyle birlikte yurt içi ve yurt dışı seyahatleri azaldı. Bu nedenle yolda geçen süre konusundaki tasarruf, benim de yaşamıma pozitif bir şekilde yansıdı. Uyku konusunda standardım şu an daha iyi bir seviyede ve bu durum sağlığını olumlu yönde etkiledi.

Uzaktan çalışma ile birlikte bir diğer problem olan trafik probleminde de kurtulmuş oldum. Bu durum çalışma hayatımdaki olumlu değişikliklerden bir diğeri.

Bazı pozisyonlarda uzaktan çalışmaya bağlı olumlu katkıların yeni süreçte de devam edeceğini düşünüyorum. Kalıcı hale

gelebilecek uzaktan çalışma modellerinin daha çok konuşulacağı çok açık.

Kariyerinizin en başına dönme şansınız olsaydı yine aynı kariyer hedefi ile ilerlemek ister miydiniz?

M.Z. Aslında üniversite tercihim yaparken fizik bölümünde okumayı tercih etmek isterdim, fizik bölümüne hep bir merakım olmuştu. Üniversite tercihim yaptığım yıllarda Türkiye’de gelişen İnşaat sektörünün tercihlerime etkisi oldu. Bu nedenle inşaat mühendisliğini seçtim.

Birçok sektörde deneyimim olmasına rağmen hiçbir zaman aynı sektörde iş değiştirmedim. Aynı deneyimi iki defa yaşamayacağıma ilişkin prensip edindim. İnşaat, FMCG, turizm, sigorta, internet güvenliği, kağıt, asansör, ısıtma, ve son olarak küçük ev aletleri gibi farklı sektörlerde çalışmamın bana çok katkısı oldu. Farklı sektörlerde edindiğim farklı deneyimler konusunda geriye döndüğümde verilecek ikinci bir şans olsa da tercihlerim yine aynı olurdu. Çünkü bu renklilik benim tarzım ve farklı tecrübeler edinmek bana katkı sağlıyor.

Şirketinizin faaliyet gösterdiği sektörün olumlu ve olumsuz yanları nelerdir?

M.Z. Biz Arzum olarak, 54 yıllık tecrübemizle tüketicilerimize "sen dokunursun değişir dünya" diyerek sesleniyoruz. Bu mottoyla, onlara sahip oldukları değiştirme gücünü hissettirmeyi hedefliyoruz. Tüketicilerimize onların ihtiyaçları doğrultusunda çözümler sunarken, yeniliklerle hayatlarını kolaylaştırmakta ve onların yarattığı dönüşüme destek vermekteyiz.

Yaşam alanlarında işlerini kolaylaştırmak, keyifli anlar yaşamalarına destek vermek başlı başına olumlu yanını oluşturuyor.

Hızla gelişen teknoloji dünyasında "nesnelerin internetinin" bir parçası olmaya aday küçük ev aletleri, kişilerin yaşam kalitesini artıracak yenilikçi trendleriyle ilerleme gösterirken, geleneksel ürünler de zaman zaman yaşanan ekonomik durgunluklardan diğer sektörlerle göre daha az etkilenecek global olarak pozitif görünümünü sürdürüyor.

Dijital dönüşümün tetiklediği tüketim değişiklikleri, küçük ev aletleri sektörünü de akıllanmaya ve dijitalleşmeye doğru itiyor. Araştırmalara göre, küçük ev aletleri pazarı dünyada gelişen 3 ana akım olan "sağlıklı yaşam", "kolaylık" ve "dijitalleşme" ekseninde üretilecek yeni inovatif ürünlerle büyümeye devam edecek.

Özellikle pandemi sürecinde sektörümüzdeki zorluklardan bahsedecek olursak, evde yaşamaya alışan insanların ihtiyaçları konusundaki değişimleri belirtmek isterim. Küçük ev aletleri üretiminde önde gelen firmalardan olan Arzum için; evden çalışmaya geçen kişilerin örneğin ütü makinesi ihtiyacı azalırken, ekmek yapma makinesi veya saç kesme makinesine olan ihtiyacı artmış durumda. Ani gerçekleşen bu ihtiyaç değişimlerine ayak uydurabilmek gerekiyor.

Yeni tip korona virüs sürecinde yaşadığım en büyük zorluk ise çalışanlarımızdan birinin bu hastalığa yakalanacağı ihtimali oldu. Ancak önceden aldığımız tedbirlerle çalışanlarımızın sağlığını korumayı başardık.

Kariyer planlamasının henüz başında olan özellikle genç çalışanlara vermek istediğiniz tavsiyeleri paylaşabilir misiniz?

M.Z. Her şeyden önce ne istediğinizi bilmek çok önemli. Adım attığınız bu yolculuk ne kadar size göre? Sizi ne kadar mutlu ediyor? Bunu tartmanız her şeyi çok kolay hale getirecektir. Tüm sektörlerde rekabet çok yoğun. İnsanlar iyi pozisyonlarda iş bulmak için daha fazla mücadele etmek ve daha donanımlı olmak zorundalar. Her şeyden önce bir işi istemek, o işe uygun bir pozisyonda olmak ve o işin istediği nitelikte insanlar haline gelmek son derece önemli. Bir işi istemek ve onu sevmek çok önemli. Kendisini geliştiren, araştıran, sorgulayan nitelikteki insanlar her zaman istediği iş ortamında çok başarılı olacak ve farklı çözümler üretecektir. Bir de yeri geldiğinde iş seçmemek de önemli. Her zaman zevk alacağınız işleri yapmayabilirsiniz. Dirençli olmak ise artık bir zorunluluk. ●



2

İŞ HUKUKUNDA SON GELİŞMELER VE MERAK EDİLENLER

*Yeni Gündem!
Pandemi
günlerinde
uzaktan
çalışma, fesih
yasakları ve
pandeminin
çalışma
ilişkilerine diğer
etkileri!*

Uzaktan (Evden) Çalışma, COVID-19 Sürecindeki Uygulama Alanı ve Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

2016 İtibari İle Yasada Yer Bulan Evden Çalışma, Düzenlemeden 4 Yıl Sonra Covid-19 Sürecinde En Çok Üzerine Konuşulan ve Uygulanan Çalışma Biçimlerinden Biri Oldu.

Fazilet Karabacaklar

İçerisinde bulunduğumuz çağdaki teknolojik gelişim, ve bunun sonucu olarak değişen ekonomik koşullara göre, çalışma ilişkilerinin ihtiyaç duyulan esnek ve dinamik yapıya kavuşabilmesi için gerek dünyada gerekse ülkemizde artan bir ivme ile karşımıza çıkan çalışma şekli: “Uzaktan Çalışma”

Uzaktan Çalışma 4857 sayılı İş Kanununa 2016 yılında yapılan düzenleme ile eklenmiş ve yasada “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır. Yasadaki tanımdan uzaktan çalışmanın aslen evden çalışma ve teknolojik iletişim ile (tele çalışma) çalışma olarak iki kolda incelenebileceği anlaşılmaktadır.

Özellikle tüm dünyada Pandemi ilan edilen ve ülkemizi de etkileyen Covid-19 sürecinde Uzaktan Çalışma, en çok evden çalışma şekli ile karşımıza çıktı. Uzaktan çalışmayı yasal ve özellikle Covid-19 sürecinde uygulanan evden çalışma boyutuyla inceleyip, uygulamada dikkat

edilmesi gereken hususları aşağıda özetleyeceğiz:

Uzaktan çalışan personel esaslı bir nedene dayanmadıkça yalnızca “uzaktan çalışma” sebebi ile emsal işçiden farklı haklara tabi tutulamaz.

- 4857 sayılı Yasanın 14. Maddesindeki tanımda açıkça belirtildiği üzere uzaktan çalışmaya dayalı iş ilişkisinin yazılı olarak kurulması gerekmektedir. Yine yasada uzaktan çalışmaya dayalı iş ilişkisinin kurulmasına dair iş sözleşmesinde bulunması gerekir asgari unsurlar da; *işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler*, olarak sayılmıştır.

4857 sayılı Kanun 14. Maddesi düzenlemesi gereği *işveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi*

vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Evden çalışma halinde de işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesi, gerekli eğitimi vermesi, sağlık gözetimlerini yapması .. gibi yükümlülüklerinin devam ettiği gerek İş Kanunu gerekse iş güvenliğine dair mevcut yasal düzenlemeler karşısında tartışmasıdır. Bu anlamda işçinin evden çalışırken kullanacağı ekipman ile ilgili kontrol/ bilgilendirme sağlanmalı, örneğin; kullanılan ekipmanın takıldığı elektrik sisteminin uygun nitelikte olduğuna ilişkin bilgilendirme/ teyidin sağlanması, termal konfor-ergonomi gibi hususlara dikkat edilmesi, masa başı çalışanlar açısından bilgisayarın göz hizasında bulundurulmasına yönelik bilgilendirmenin yapılması gibi iş güvenliği yükümlülükler evden çalışma halinde işverence yerine getirilmelidir.

- Önemle vurgulamak gerekir ki; Kanunun açık düzenlemesi gereği uzaktan çalışan personel esaslı bir nedene dayanmadıkça yalnızca “uzaktan çalışma” sebebi ile emsal işçiden farklı haklara tabi tutulamayacak, aynı haklara sahip olacaktır.
- İş ilişkisinin uzaktan çalışma olarak tanımlanabilmesi için baskın çalışma süresinin uzaktan çalışma olarak uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Baskın çalışma ise doktrinde en az haftalık çalışma süresinin yarısını aşan çalışma kabul görmektedir. Yani haftada yalnızca bir gün evden çalışma, yasal anlamda uzaktan çalışma olarak kabul görmeyecek, haftada 5 gün çalışılan işyerinde haftanın 3 günü evden çalışan personelin iş ilişkisi uzaktan çalışma olarak tanımlanabilecektir.
- Covid-19 sürecinde işverenlerce gerek İSG yükümlülükleri gerekse toplum sağlığını korunması amacı ile iş

tanımları uygun olan çalışanlar açısından işyerinden çalışmaya son verilerek evden çalışmaya geçilmesi aşamasında en çok personelden yazılı onay alınması gerekliliği bulunup bulunmadığı tartışıldı.

Öncelikle şunu belirterek başlamak gerekir ki; işyerlerinde uygulanan iş sözleşmeleri yüksek oranda evden/uzaktan çalışma modeline değil, işyerinden çalışma esasına dayanmaktadır.

İş ilişkisinin uzaktan çalışma olarak tanımlanabilmesi için baskın çalışma süresinin uzaktan çalışma olarak uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Baskın çalışma ise doktrinde en az haftalık çalışma süresinin yarısını aşan çalışma süresi olarak kabul görmektedir.

Geçici bir süreliğine de olsa evden çalışma modeline geçilmesi ise taraflar arasında iş sözleşmesinin şartlarında esaslı değişiklik meydana getireceğinden aslen personel ile uzaktan çalışmanın yasada belirtilen tanımlarını da içerir şekilde bir protokol yapılması ve çalışanın onayının alınması izlenecek en doğru yöntem olarak değerlendirilmektedir.

Covid-19 sürecinde, evden çalışmanın gerek İSG önlemleri gerekse toplum sağlığı anlamında alınan bir tedbir olduğu da dikkate alınarak, personelin imzaladığı iş sözleşmesi veya yönetmelikler içeriğinde gerektiğinde evden çalışmaya yönelik peşinen onay bulunmakta ise ve özellikle personelin ücret vs. haklarında da azalmaya sebep olmaksızın bu uygulamaya geçiliyorsa, yeni bir onaya gerek olmaksızın uzaktan çalışmanın uygulanabileceğini değerlendiren bir görüş de bulunmaktadır.

Nihai değerlendirmede ise; personel ile imzalanacak protokol, personelin evden çalışmaya geçilmesine dair onayını içermesinin yanı sıra; evden çalışma esnasında taraflar arasında oluşan yeni çalışma biçimine dair kuralları, tarafların sorumluluklarını da ortaya koyan bir düzenleme olduğundan imza altına alınması kanaatimizce hukuken en doğru yol olacaktır. Protokol içeriğinde tarafların evden çalışma esnasındaki İSG yükümlülükleri, çalışma saatlerine dikkat edilmesi ve mesai saatleri içerisinde çalışmanın gerçekleştirilerek gecikmiş saatlerde çalışma yapılmamasına dair uyarılar, ev ve iş yaşamının mümkün olduğunca ayrıştırılması, bilgi güvenliğinin sağlanması .. gibi hususlara dair kuralların belirlenmesi ihtilaf halinde uyuşmazlıkların çözümünde ispat aracı olacaktır.

- Geçici olarak evden çalışma modeline geçilen Covid-19 sürecinde, çalışanların sosyal hakları, özellikle yemek, servis ya da yol yardımı ile ilgili haklarının ödenmesi gerekliliği de tereddüt duyulan hususların başında yer aldı. Evden çalışma esnasında normalde ödenen yemek-yol yardımlarının kaldırılması iş sözleşmesinin şartlarında esaslı değişiklik oluşturacağından İş Kanunu 22. Maddesi gereğince çalışanın yazılı onayına bağlı olacaktır. Bu genel kuraldan hareketle; servis-yol yardımına ilişkin gereklilik ortadan kalksa da, çalışanın belli zamanlarda işyerine gidip gelmesi gerekecekse ödemeye devam edilmesi gerekliliği açıktır. Ancak işyerine gidilmesini gerekliliği yok ise, yol-servis yardımının kaldırılabilmesi kabul gören ağırlıklı görüştür. Bu durum da evden çalışmaya yönelik yazılı bir protokol oluşturulmasının gereği ve faydasını ortaya koyar niteliktedir. Yol-servis yardımının kaldırılması gereği söz konusu ise bunun işçinin onayını ispatlar nitelikte oluşturulan

protokole eklenmesi en doğru yöntem olacaktır. Evden çalışma halinde de yemek devam eden ihtiyaç olarak karşımıza çıktığından, ücretinin ödenmesine devam edilmesi gereği de açıktır. Yemek ücret ödemesi yapılmayacaksa işçinin yazılı onayı alınması gerekmektedir.

Özellikle Covid-19 sürecinde, evden çalışmaya geçiş çok arızı ve acil bir şekilde gerçekleştiğinden personelin protokol/ onay gibi hususlara ilişkin ıslak imzasının alınamaması durumunda ise; yaşanan olağandışı süreç de dikkate alınarak, bildirimlerin çalışanın e-posta, cep telefonu vs.. iletişim araçlarına gönderilmesi, onayına dair yazılı dönüş talep edilmesi; mümkün olan en yakın süreçte ise ıslak imzanın tamamlanması ile sürecin yürütülmesi düşünülebilecektir.

- Evden çalışma esnasında meydana gelebilecek bir kazanın iş kazası olup olmayacağı da üzerinde en çok tartışılan hususlardan bir diğeri oldu. Gerek 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki iş kazası tanımında, işin yürütümü esnasında veya nedeni ile meydana gelen kazanın iş kazası olarak tanımlandığı anlaşılmaktadır. Şu halde evden çalışma esnasında işin yürütümü esnasında veya işin yürütümü nedeni ile meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilecektir. Fakat evden çalışma esnasında özel yaşam ve iş yaşamının birbirinin içine geçtiği dikkate alındığında, belirttiğimiz durumun tespitinin güç olduğu açıktır. Şu halde evden çalışma esnasında meydana gelebilecek her türlü kazanın da aksi ispat olunana kadar karine olarak iş kazası kabul edilebileceği ve aksinin ispatı yükümünün işveren üzerinde olacağını unutmamak gerekir. Bu

sebeplerle evden çalışma esnasında da işverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin tüm yükümlülüklerini yerine getirmesi ve ispat şatinın sağlanması adına kayıt altında bulundurması önem arz etmektedir.

SONUÇ

Personel ile imzalanacak protokol, personelin evden çalışmaya geçilmesine dair onayını içermesinin yanı sıra; evden çalışma esnasında taraflar arasında oluşan yeni çalışma biçimine dair kuralları, tarafların sorumluluklarını da ortaya koyan bir düzenleme olduğundan taraflarca imza altına alınması hukuken en doğru yol olacaktır.



Zorlayıcı Sebeplerle Fesih Hakkı

İşçinin iş görme, işverenin iş verme edimlerinde ifa imkansızlığı doğduğunda ve bu sebeplerle iş sözleşmesinin ayakta tutulması imkansız hale geldiğinde tarafların fesih hakkı var mıdır?

Sinem Nur Çetinkaya

Tüm dünyayı etkisi altına alan ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilen Korona Virüs salgının etkilediği ilk alanlardan biri çalışma hayatı olmuştur. İlk günden bu yana idari mercilerce istihdamın korunması adına birçok ilave tedbir ve önlem alınmış, İş Kanunu, İşsizlik Kanunu gibi temel yasalarda çeşitli geçici/ek hükümler ile bir takım düzenlemelere yer verilmiştir. Aslında tüm bunlar, iş mevzuatımızın, tüm ülkeyi etkisi altına alabilecek bu tür bir salgından doğabilecek ifa imkansızlıklarıyla ilgili yeterli düzeyde hüküm bulundurmadığını gözler önüne sermiş bulunmaktadır. Bu dönemde üzerinde en çok tartışılan konulardan biri “zorlayıcı sebep” kavramı ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenen zorlayıcı sebeplerle fesih hakkı olmuştur. Biz de bu yazımızda zorlayıcı sebeplerle fesih hakkını değerlendirmeyi uygun bulduk.

ZORLAYICI SEBEP NEDİR?

Zorlayıcı sebep kavramı İş Kanununun belirli maddelerinde yer bulsa da kanunda zorlayıcı sebebe ilişkin net bir tanım bulunmadığı görülmektedir. Yargıtay kararları, doktrin ve Kısa Çalışma Ödeneğine ilişkin mevzuattaki ifadelerinden yola çıkarak bir tanım yapılacak olursa zorlayıcı nedenler;

sözleşme yapılırken öngörülemeyen, aniden ortaya çıkan, ortaya çıktığında önlenmesi mümkün olmayan, irade dışı bir sebeple meydana gelen ve sözleşme taraflarının edimlerini ifa etmelerini tamamen veya geçici süre ile alıkoyan sebepler olarak tanımlanabilecektir.

ZORLAYICI SEBEBE BAĞLANAN HUKUKİ SONUÇLAR NELERDİR?

İş Kanunumuzda zorlayıcı sebebe bağlanan hukuki sonuçlar İş Kanunun 40. Maddesinde düzenlenen yarım ücret, sözleşmenin askıya alınması hali veya taraflara iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı tanımasıdır.

ZORLAYICI SEBEBİN VARLIĞI HALİNDE İŞ AKDİNİ FESHETME HAKKI HANGİ TARAF AİTTİR?

İş Kanunun 24/III maddesinde “İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa” işçinin zorlayıcı nedenle iş akdini feshedebileceği düzenlenirken, 25/III maddesinde ise “İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması” halinin işverene iş akdini haklı nedenle fesih hakkı tanıdığı görülmektedir.

Yasa koyucunun, iki ayrı hükümde zorlayıcı nedeni düzenlemiş olmasının nedeni, zorlayıcı sebebin sözleşmenin hangi tarafına ait alanda meydana geldiğine göre farklı hukuki sonuçlar doğurmasıdır. Gerçekten de hukuki süreçlerin hatasız şekilde yürütülmesi için, zorlayıcı nedenin sözleşmenin hangi tarafı üzerinde gerçekleştiğinin doğru şekilde tespit edilebilmesi son derece önemlidir. Örneğin; Yargıtay'ın emsal nitelikli bir kararında işyerinin bulunduğu şehirde iç savaş çıkması, iç karışıklık ve savaş hali nedeniyle zorlayıcı sebebin doğduğu ve işverenin 25/III hükmüne göre gerçekleştirdiği feshin hukuka uygun olduğu kabul edilmiştir. Söz konusu emsal olayda aslında işyeri alanında doğan bir zorlayıcı sebep varsa da, hatta hiçbir şekilde işçi üzerinde doğan zorlayıcı bir sebepten bahsedilemeyecekse de Yargıtay bu kararında işverene de haklı sebeple fesih hakkı tanımış ve 25/III hükmüne göre fesih hakkının kullanılmasını hukuka uygun bulmuştur!

Diğer yandan, zorunlu nedenin işçiye ait alanda doğmasına ilişkin bir emsal vermek gerekirse, her ne kadar bu konuda emsal bir karar veya şuan için geçerli bir uygulama söz konusu değilse de, Pandemi süresi içerisinde haklarında sokağa çıkma yasağı getirilen 65 yaş üstü çalışanların durumu örnek verilebilecektir. Nitekim, bu örnekte işyeri kapatılmadığı halde işçiyi işyerine gelmekten alıkoyan bir sebep ortaya çıkmış olup zorlayıcı sebeplerle fesih hakkını kullanabilecek olan tarafın işveren olduğu düşünülebilir.

Son olarak önemle belirtmek gerekir ki; zorlayıcı sebeplerle fesih hakkı sözleşmenin hangi tarafına ait olursa olsun ya da diğer bir ifade ile fesih işçi tarafından yapılırsa da işveren tarafından yapılırsa da işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. Buna

karşın, zorlayıcı sebeple haklı fesihlerde ihbar tazminatı hakkı doğmamaktadır.²

YARIM ÜCRET UYGULAMASI NEDİR? ZORLAYICI SEBEP DOĞAR DOĞMAZ İŞ AKDİNİN FESHİ MÜMKÜN MÜDÜR?

İş Kanunu'nun 40. Maddesinde "24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir." Hükmüne yer verilmiştir. İlgili hüküm çerçevesinde, zorlayıcı sebep hangi taraf üzerinde doğmuş olursa olsun ilk hafta için işverenin yarım ücret ödemesi zorunlu olduğu görülmektedir. Ayrıca, 40. Maddedeki 1 haftalık sürenin, fesih hakkının ne zaman doğacağı konusunda da "bekleme süresi" olarak belirleyici olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile zorlayıcı nedenle iş aklının işçi veya işveren tarafından feshedilmesi için maddede "bekleme süresi" olarak ifade edilen işbu 1 haftalık sürenin dolması gerekmekte, 1 haftalık süreden sonra fesih hakkının kullanılabilmesi mümkün olabilmektedir.

ZORLAYICI SEBEBİN 1 HAFTADAN AZ SÜRMESİ FESİH HAKKI VERİR Mİ?

Önemle belirtmek gerekir ki, 24/III düzenlemesinde "bir haftadan fazla süre ile işin durması", 25/III düzenlemesinde ise "bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan sebep" ifadelerine yer verilmiştir. Buradan hareketle; 1 haftadan az süren zorlayıcı nedenlerin taraflara fesih hakkı tanımadığını söylemek gerekir. Örneğin; Pandemi süresince bazı hafta sonları uygulanan sokağa çıkma yasakları 1 haftadan az sürdüğünden bu yasaklar sözleşme taraflarına zorlayıcı nedenle haklı fesih hakkı tanımamaktadır.

Peki bir haftadan az süren zorlayıcı bir sebebin doğması halinde İş Kanunun 40. Maddesine göre yarım ücret ödenebilecek midir? Pandemi etkilerinin değerlendirilmesi üzerine Yargıtay üyelerince yapılan yayınlarda İş Kanunun 40. Maddesinin 1 haftadan fazla süren zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde uygulanabileceğine, 1 haftadan kısa süren zorlayıcı bir sebeple işe gelemeyen çalışanların ücretlerinde herhangi bir kesinti yapılmaması gerektiğine işaret edilmiştir.³

TARAFLARIN FESİH HAKKINI KULLANMAMASI HALİNDE SÖZLEŞMENİN HUKUKİ DURUMU NE OLACAKTIR?

Yukarıda da belirtildiği gibi, zorlayıcı nedeninin hangi taraf üzerinde doğduğuna göre 1 haftalık bekleme süresinden sonra diğer taraf iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ne var ki, taraflar bu hakkını 1 haftalık süre bitiminde kullanmayıp makul bir süre zorlayıcı nedenin ortadan kalkmasını da bekleyebilirler. İşte bu durumda, 1 haftalık süreden sonra taraflar fesih hakkını kullanmadıkları takdirde sözleşme askıda kalmaya devam eder. Her iki tarafın da, zorlayıcı neden devam ettiği sürece haklı fesih hakkı korunmaktadır. Askı süresince işverenin iş verme, ücret ödeme gibi yükümlülükleri doğmadığı gibi işçinin iş görme yükümlülüğü söz konusu olmamaktadır. Zorlayıcı neden ortadan kalkıncaya kadar iş akdi feshedilmemişse, askı süresi bittiğinde yani zorlayıcı neden ortadan kalktığında işçi iş yerine gelmek işveren de işçiyi çalıştırmak zorundadır.

FESİH HAKKININ KULLANILMASINDA DÜRÜSTLÜK KURALINA, FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİNE DİKKAT EDİLMELİDİR.

Özellikle işverenler bakımından 25/ III bendine göre fesih hakkı kullanılırken dürüstlük kuralına dikkat edilmesi, feshin son çare olması kuralından hareketle iş akdinin devamını mümkün kılacak alternatif önlemlerin tercih edilmesi gerekmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin emsal nitelikli kararı şu şekildedir; "Davacının sözleşmesinin feshedilmesine neden olan olaylar, artan terör olayları ve ilan edilen sokağa çıkma yasağının ilanidir. Bu sebeplerin zorlayıcı neden olduğunun kabulünde bir isabetsizlik yoktur. ... Somut olayda davalı işverenin yalnızca ... ilçesinde faaliyet göstermediği, ... çapında birden fazla işyerinin olduğu anlaşıldığına göre davacı işçinin ... ilçesinden başka işyerlerinde çalıştırılması imkanı olduğunun kabulü gerekir. Somut olay yönünden davalının, davacıyı diğer işyerlerinde çalıştırması veya en azından bu yönde davacı işçiye teklifte bulunması daha hakkaniyetli bir çözümdür."⁴

7244 SAYILI YASA İLE DÜZENLENEN FESİH YASAĞI KAPSAMINDA DEĞERLENDİRME;

Bilindiği üzere 7244 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Kanununa eklenen geçici 10. madde kapsamında 17.04.2020 tarihinden itibaren 3 ay süre ile işverenlere 25/II bendi hariç fesih yasağı getirilmiştir. 30.06.2020 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 7206 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararı ile bu süre 17.07.2020 tarihinden itibaren bir ay daha uzatılmıştır. Bu nedenlerle, hali hazırda işçi üzerinde doğmuş bir zorlayıcı neden olsa dahi işverenlerin zorlayıcı sebebe dayanarak iş akdini feshetmesi mümkün bulunmamaktadır. Aksi durum, kanunda düzenlenen asgari



ücret tutarında İdari Para Cezasının yanı sıra ihtilaf halinde feshin geçersizliği ve işe iade risklerini gündeme getirebilecektir. Buna karşın, mevcut düzenlemelerde işçilerin 24/III uyarınca zorlayıcı nedenlerle feshine yasak getiren bir durum hüküm bulunmadığından, şartları oluşması halinde işçiler tarafından zorlayıcı sebebe dayanılarak haklı fesih yapılmasında bir engel yoktur.

1 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2016/2611, K. 2019/8165, T. 9.4.2019

2 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2016/9116, K.2019/16141, T.18.09.2019

3 TBB TV- 21.04.2020 tarihli 7244 Sayılı Kanun'un İş Hukukuna Etkileri ve Zorlayıcı Nedenler konulu yayını

4 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2017/33335, K. 2017/11772, T. 22.05.2017

Koronavirüs (COVID-19) Sürecinde Zorlayıcı Neden Varlığına ve Kısa Çalışma Uygulamalarına Bağlı Olarak Gündeme Gelen "Yarım Ücret" Nedir?

Ayşe Naz Duman

Çalışma ilişkilerinin aktörlerinin daha önce duymaya alışık olmadığı fakat özellikle Koronavirüs (Covid-19) nedeniyle yakın zamanda gerek işverenin ücret ödeme borcu gerekse de kısa çalışma uygulamalarına bağlı olarak kısa çalışma ödeneğinin miktarının belirlenmesi süreçlerinde "yarım ücret" terimi sıklıkla gündeme gelmiştir.

4857 sayılı yasanın 40. Maddesi başlığı olan Yarım Ücret; aynı yasanın 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için ödenen ücret olarak ifade edilmiştir. Yasanın düzenlemesi gereğince, yarım ücretin izahı sırasında zorlayıcı nedenden de kısaca bahsetmek uygun olacaktır.

Zorlayıcı neden kaçınılamayan, önceden sezilemeyen, kusurun söz konusu olmadığı gerçek durumlardır. Deprem, sel, toprak kayması gibi doğal nedenler, işverenin kusuru sonucu oluşmayan yangın, arıza gibi nedenler, hükümetçe işyerine el konulması, ham maddenin hiçbir biçimde sağlanamayarak işin durması gibi nedenler,

zorlayıcı neden olarak kabul edilir. Grev-Lokavt gibi nedenler, satışların azalması, stok fazlalığı gibi olaylar zorlayıcı neden olarak kabul edilemez.

Bilindiği gibi zorlayıcı neden; işçinin çevresinde gerçekleşebileceği gibi işverenin çevresinde de gerçekleşebileceğinden, iş ilişkisinin temel unsurlarından biri olan iş görme borcunu işçi bir süre yerine getirememiş olacaktır. Yasa koyucu, İş kanununun 40. Maddesindeki düzenlemede, zorlayıcı nedenin varlığında bir haftalık süre ile sınırlı olarak işçiye yarım ücret ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu düzenleme ile kanun koyucunun iş ilişkisini ayakta tutmak amacıyla taraflardan işverene, işçiye gözetme borcu kapsamında, işçiye ise sadakat borcu kapsamında zorlayıcı nedene bir süre katlanma yükümlülüğü getirmiş olduğu düşünülmektedir. Ancak, yarım ücrete ilişkin düzenleme nispi emredici olduğunu dolayısıyla, işverenin dilerse söz konusu bir haftalık sürede işçiye ücretini tam olarak da ödeyebileceğini belirtmemiz gerekir. Bir haftalık yasal sürenin dolmasından sonra, somut olay özelinde konu değerlendirildiğinde yasal

şartlar oluşmuşsa ; zorlayıcı sebebin kimin çevresinde gerçekleştiği de göz önünde bulundurularak dilerlerse; işçi (24/III gerekçesiyle) ya da işveren (25/III gerekçesiyle) iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Zorlayıcı sebebin devamına ve iş görme borcunun da yerine getirilememesine rağmen sözleşme feshedilmemişse, artık iş sözleşmesi askıda kalacak ve işçi de bu bir haftalık süreden sonra işverenden ücret talep edemeyecektir. Süre bir hafta ile sınırlı olup, süre bitiminden önce işçi işe başlarsa veya iş sözleşmesi bozulursa, işverenin yarım ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacaktır. Bu bir haftaya ait hafta tatili ücreti de yarım ücret olarak ödenir. Yine, bu bir hafta içine bir genel tatil günü rastlarsa, kural olarak o güne ait ücret de yarım ücret olarak ödenmelidir.

Koronavirüs (COVID-19) gibi zorlayıcı sebeplerin ortaya çıktığı durumlarda, idari karar ya da sipariş azalması/yokluğu, hammadde temin edilememesi, müşteri kaybı gibi farklı nedenlerle, birçok işyerlerinde çalışma süresi aşağı çekilerek normal haftalık çalışma süresinin altında çalışılmakta, bazı işyerlerinde ise, faaliyet geçici olarak tamamen ya da kısmen durdurulmaktadır. İçinden geçtiğimiz koronavirüs (Covid-19) sürecinde de idari otorite kararı ile bir süre sokağa çıkması yasaklanan 65 yaş üstü ve kronik hastalığı bulunan işçiler ile 2000 yılı ve sonrası doğumlu olan işçiler yönünden zorlayıcı nedenin şartlarının oluştuğu şüphesizdir. Yine, örneğin idari otorite kararı ile kapatılan AVM'lerde bulunan işyerlerinde çalışan personel bakımından da zorlayıcı neden varlık göstermiştir. İşte bu tür durumlarda, öncelikle yukarıda da izah ettiğimiz yarım ücret uygulama

alanı bulmakta 1 haftalık yasada belirtilen süreden sonra ise iş sözleşmesinin askıda kalmasına bağlı olarak işçi ücrete hak kazanamamaktadır. Böylelikle de işçinin gelir kaybı ortaya çıkmaktadır.

2020 yılı Mart ayının ortalarından itibaren çalışma hayatında, zorlayıcı sebep olarak karşımıza çıkan Koronavirüs nedeniyle işyerlerinin ve çalışanların zarar görmemesi ve mağdur olmaması bakımından farklı tedbirlerin alınması gerekmiştir. Çalışma hayatı için esas olan iş ilişkisinin devamının sağlanması, iş sözleşmesinin sona ermesinin önüne geçilmesidir. Bu nedenlerle, zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde iş ilişkisinin devamının temini için; iş sözleşmesi sona erdirilmeden önce, işverenlerce daha farklı tedbirlerin alınması gerekmiştir. Aksi halde, olası uyuşmazlıklar - Yargıtay kararlarında sıklıkla karşımıza çıkan – işverenin, iş sözleşmesinin feshinin son çare olması ilkesine aykırı hareket ettiği gerekçesiyle işveren aleyhine olumsuz sonuçlanabilecektir. Bu nedenlerle de işverence iş sözleşmesinin feshi öncesinde alınabilecek tedbirler, evden çalışma, kısmi süreli çalışma, ücretli izin, ücretsiz izin, telafi çalışması, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği gibi uygulamalar olarak değerlendirilmiş ve yakın zamanda söz konusu tedbirlerin biri ya da bir kaç Koronavirüs (Covid-19) sürecinde işverenler tarafından uygulamaya alınmıştır.

Özellikle idari otoritenin Koronavirüse (Covid-19) bağlı olarak çalışma hayatında; kamuoyuna bildirdiği tavsiyeler ve daha geniş bir kesimin faydalanabilmesini amaçlayarak yürürlüğe koyduğu yasal düzenlemelerle birlikte 2020 yılı Nisan ayı itibarıyla en sık uygulanan ve işverenlerce

en çok tercih edilen kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulaması tedbiri olduğu görülmüştür.

Kısa çalışmaya zorlayıcı nedenler sebebiyle gidilmesi ve sadece faaliyetin durdurulması halinde, işçinin kısa çalışma ödeneği, İş Kanunun 24 ve 40. Maddesine göre kendisine bir hafta için yarım ücret verileceğinden bu bir haftalık süreden sonra hesaplanarak kendisine ödenmektedir. Zira, İşsizlik Sigortası Kanununda da Ek Madde 2 'de zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24. Maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı kanunun 40. Maddede öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar, düzenlemesi yer almaktadır. Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği hakkında yönetmeliğin 7. Maddesinin 6. Fıkrasında da benzer şekilde düzenleme yer almaktadır.

İlgili mevzuat dikkate alındığında, zorlayıcı sebeplerle kısa çalışmaya gidilmesi ve faaliyetin durdurulması halinde, işçiye bir haftalık süre için işveren tarafından yarım ücret ödeneceği için; işçinin kısa çalışma ödeneği de sözü edilen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır. Kanun koyucu söz konusu düzenleme ile işçinin ücret güvencesini belli bir süre ve oranda korumuştur. Düzenleme ile bu dönemde hem yarım ücret hem de İŞKUR tarafından ödenek ödemesi yapılmak suretiyle işçiye mükerrer ödeme yapılmasının da önüne geçilmiştir. Yarım ücret münhasıran kısa çalışma ödeneğine hak kazanan işçilere uygulanmaz. Kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayacağı, bilinen ya da sonradan anlaşılan işçilere de zorlayıcı nedenin varlığına bağlı olarak yarım ücret ödenmesi gerekir.

Yarım ücrete ilişkin hükümlerin kısa çalışma döneminde, çalışma sürelerinin azaltıldığı dönemde uygulama alanı bulması mümkün olamamaktadır. Zira, bu duruma işçi çalışmaya devam edeceğinden; işçiye ücreti çalışma süresi ile orantılı olarak işveren tarafından ödenmeye devam edecektir. Ancak İş Kanununun 40. Maddesinde yer alan nispi emredici kural gereği işçiye söz konusu ilk bir haftada ödenecek asgari tutar yarım ücretten az olamayacaktır.

Son olarak, zorlayıcı nedenlerin varlığına bağlı olarak kısa çalışma uygulaması kapsamında kalsın ya da kalmayın; işgörmeye borcunu yerine getiremeyen işçiye yasa gereği işverence yarım ücret ödenmiş olsa dahi - ödenen yarım ücretin - SGK' ya prime esas kazancın alt sınırı altında olmamak kaydıyla bildirmesi gerekmektedir. Sigorta bildirgesinde bu dönem için işçinin prim ödeme gün sayısının 7 gün olarak bildirilmesi uygun olur.

Fesih Yasakları, Ücretsiz İzin Uygulaması ve Nakdi Ücret Desteği

Korona-virüs (covid-19) salgını ile gündemimize giren fesih yasakları, ücretsiz izin ve nakdi ücret desteği uygulamaları çalışma hayatına ne gibi yenilikler getirmektedir?

Tolga Ersoy

Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Covid-19 (Korona-Virüs) salgınının ülke ekonomisine ve iş ilişkilerine yönelik olumsuz etkilerinin önlenmesi/en aza indirgenmesi amacıyla bir dizi önlem hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda 17.04.2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7244 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu’na eklenen geçici maddeler kapsamında işverene bir yandan fesih yasağı getirilirken diğer yandan da işçileri tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma yetkisi tanınmıştır.

1. YÜRÜRLÜKTEKİ FESİH YASAKLARI VE KAPSAMI

a. 7244 Sayılı Kanun Kapsamında Fesih Yasağı

7244 sayılı Kanun kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu’na eklenen geçici 10. madde hükmü ile işverenin, 4857 sayılı Kanun kapsamında olan ve olmayan tüm çalışanların iş veya hizmet sözleşmesini, kanun hükmünün yürürlüğe girdiği 17.04.2020 tarihinden itibaren 3 (üç) aylık süre boyunca yalnızca “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller” sebebiyle haklı nedenle feshedebileceği, bu istisna dışında işverenin fesih yapamayacağı açıkça düzenlenmiş , daha sonra 30.06.2020 tarihli Resmi Gazete’de

yayımlanan 2706 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile fesih yasağı 17.07.2020 tarihinden itibaren 1 ay süreyle uzatılmıştır. Ayrıca yasağa aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline; sözleşmesi feshedilen her bir işçi için ayrı olmak üzere feshin yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verileceği belirtilmiştir.

17.04.2020-17.08.2020 tarihleri arasında geçerli olmak üzere; fesih yasağı düzenlenmiştir.

b. 7226 Sayılı Kanun Kapsamında Fesih Yasağı

7226 Sayılı Kanun ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen geçici 23. madde kapsamında, işyerinde Covid-19’dan kaynaklı zorlayıcı sebeple kısa çalışma uygulanan dönemde; yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25. maddesinin 2. fıkrasında sayılan “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller” sebebiyle haklı nedenle fesih yapılabileceği, bunun dışında işveren tarafından fesih yapılamayacağı belirtilmiştir.

Her iki yasal düzenleme kapsamında da tereddüt uyandıran hususlara değinmek gerekirse;

- Fesih yasağından önce yapılan ihbar onelli (bildirimli) fesihlerin akibetinin ne olacağıdır. Konuyla ilgili olarak net bir düzenleme yer almadığından öğretide farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre; işçiye tanınan ihbar (bildirim) süresi fesih yasağının başladığı tarihten itibaren durmalı ve fesih yasağının son bulduğu tarihten itibaren kaldığı yerden işlemeye devam etmelidir. İkinci görüş ise; bozucu yenilik doğuran bir hak olan fesih hakkı muhataba yani işçiye ulaşmakla hüküm ve sonuçlarını doğurduğundan yasak süresince de ihbar süresi işlemeye devam edeceğini, söz konusu fesih işleminin yasak kapsamında olmadığını savunmaktadır. Henüz konuyu netleştirir bir yargı içtihadı bulunmamaktadır.
- Deneme süresi kaydı içeren iş sözleşmelerinde fesih yasağı süresince işverenin iş sözleşmesini deneme süresi içerisinde feshetmesi mümkün olmamakla birlikte; işçinin deneme süresinde yapacağı feshe ilişkin kanunda bir engel bulunmamaktadır.

Fesih yasağı süresince; ikale yöntemiyle fesih yapılması önerilmemektedir.

- Bu süreçte ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin mümkün olup olmadığı da öğretide farklı yorumlara sebep olmaktadır. İ kale sözleşmesi ile işçi ve işverenin karşılıklı anlaşması neticesinde iş sözleşmesi sona erdiğinden; mahiyeti gereği net olarak işçi veya işveren feshi olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Bu noktada işveren açısından yasağa aykırılık sebebiyle idari para cezasına maruz kalma/kısa çalışma ödeneği iptali riski bulunduğundan fesih yasağı süresince ikale (tarafaların

anlaşması) yoluyla fesih işlemlerinin yapılmaması uygun olacaktır. Ayrıca Türkiye İş Kurumunun iç yazışmalarında İ kalede kullanılan “22-diğer nedenler” kodu ile yapılan çıkış işlemlerinin de fesih yasağı kapsamında değerlendirileceğinin belirtildiği bilinmektedir.

İşveren; 17.04.2020-17.07.2020 tarihleri için geçerli olmak üzere; işçilerini muvafakat/onay almaksızın ücretsiz izne çıkarabilmektedir.

2. ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI VE NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ

4857 sayılı İş Kanunu’nda doğum öncesi ve sonrasındaki analık izni ile yıllık ücretli iznini çalıştığı şehir dışında geçirecek işçiler için verilecek yol izni dışında ücretsiz izne ilişkin bir düzenleme bulunmaz iken; 7244 sayılı Kanun kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu’na eklenen geçici 10. maddenin 2. fıkrasının; “Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir.” şeklindeki hükmü ile işverene 17.04.2020 tarihinden itibaren 3 aylık süreyi geçmemek şartıyla, ücretsiz izin hususunda onay/muvafakat almaksızın işçileri tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkartma yetkisi verilmiş daha sonra 30.06.2020 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile; ücretsiz izne çıkarma yetkisi 17.07.2020 tarihinden itibaren 1 ay süreyle uzatılmıştır. Olağan şartlarda işçilerin ücretsiz izne çıkartılmasında işverenin tek taraflı yetkisi bulunmazken işbu düzenleme ile işverenin yetkisinin belirlenen sınırlı süre için genişletildiği anlaşılmaktadır.

Ayrıca anılan maddenin devamında; “Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.” şeklinde düzenleme ile işçilerin sırf ücretsiz izne çıkartılmaları sebebiyle iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedemeyecekleri açıkça düzenlenmiştir. Yasal düzenlemede işverenin, işçileri tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma yetkisinin kullanımına ilişkin süre dışında herhangi bir şart belirtilmemişse de; işverenin bu yetkisini iş hukukunun temel ilkelerinden olan eşit işlem borcuna aykırı şekilde kullanmaması gerekmektedir. Bu kapsamda bir kısım işçi ücretsiz izne çıkarılırken diğer kısım işçinin fazla mesaili şekilde çalıştırılması ya da kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarını taşıyan işçilerin bir kısmı için kısa çalışmaya başvurulurken diğer kısmının ücretsiz izne çıkartılması vb. uygulamalar eşit işlem borcuna aykırılık teşkil edecektir. İşverenin, işçiler arasında farklı uygulamalara gidilmesini haklı kılacak gerekçesinin bulunmaması halinde; eşit işlem borcuna aykırılığa maruz kalan işçilerin bu sebeple mahrum kaldıkları ücret vs. haklarını talep etme ve iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme riski gündeme gelecektir.

Yine 7244 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen geçici 24. maddenin 1. fıkrası kapsamında; işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra işten çıkarılan ve işsizlik ödeneğinden faydalanamayan işçilerin, yaşlılık aylığı almamaları şartı ile ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar günlük 39,24-TL nakdi ücret desteğinden faydalanabilecekleri belirtilmiştir. Düzenleme kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlar genel sağlık sigortalısı sayılacak ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri de İşsizlik Sigorta

Fonu’ndan karşılanacaktır. Nakdi ücret desteği başvurularının ne şekilde yapılacağı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 22.04.2020 tarihinde yayımlanan usul ve esaslar dâhilinde netleştirilmiştir.

İşveren tarafından pandemi nedeni ile nakdi ücret desteğinden yararlanacak şekilde ücretsiz izne çıkarılan işçilerin fiilen çalıştırılması halinde; işveren aleyhine idari para cezası düzenlenmiştir.

4447 Sayılı Kanun’un geçici 25. maddenin 2. fıkrasında; fesih yasağı kapsamında ücretsiz izne çıkarılan ve ücret desteğinden yararlanan işçilerin; işverence fiilen çalıştırıldığı tespit etmesi halinde İş-kur tarafından işveren aleyhine; bu şekilde çalıştırılan “her bir işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere” fiilin işlendiği tarihte yürürlükte bulunan “aylık brüt asgari ücret” tutarında idari para cezası uygulanacağı ve düzenlemeye aykırı şekilde çalıştırılan işçilere ödenen nakdi ücret desteğinin ödeme tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği düzenlenmiştir.

Meslek Hastalığı ve İş Kazası Kapsamında COVID-19 Değerlendirmesi

Tüm dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan Covid-19 pandemisi iş hukuku alanında yeni hukuki tartışmalara neden oluyor.

Aziz Aytaç

Dünya genelinde ve ülkemizde etkisini gösteren Covid-19 (Yeni Tip Korona Virüs) nedeni ile İş Hukukunda birçok alanda yeni konu başlıkları açıldı. Bulaş riski yüksek olan ve dünya genelinde pandemi haline gelen bu hastalık için tıbbi açıdan tanı, teşhis ve tedavi konusunda tam anlamıyla bir netlik bulunmadığından söz konusu hastalığın iş yaşamına etkilerinde de tartışmalı konular yer almaktadır.

Hastalığın teşhisinde, tedavisinde ve bulaş riskindeki belirsizlik İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna da sirayet etmektedir. Öncelikle iki kavramı yasalarımız çerçevesinde net bir şekilde ortaya koymak gerekmektedir;

Meslek hastalığı;

- 16/06/2006 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunun 14.maddesinde meslek hastalığının tanımı yapılmıştır. Buna göre meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.
- 30/06/2012 tarihinde yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 3'te yer alan tanımlamaya göre meslek hastalığı; 'Mesleki risklere

maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı' ifade etmektedir.

- 5510 sayılı Yasada ve yasaya bağlı çıkarılan yönetmelikte her hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilemeyeceği açıktır. Bu konuda 5510 sayılı Kanunda iki zorunluluk hali öngörülmüştür. Bunlar; Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi, b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi olarak sayılmıştır.

Yukarıda tanımı yapılan meslek hastalığı kavramı ile Covid-19 hastalığının hukuki olarak ne derece birbiriyle örtüştüğüne ilişkin esas alınacak ölçütün tıbbi bir inceleme ve akabinde gerçekleştirilecek hukuki bir değerlendirme olacağı açıktır. Covid-19 pandemisinin meslek hastalığı olarak değerlendirilebileceğine ilişkin hukuki görüşlere göre örneğin sağlık çalışanları veya otobüs şoförlerinin Covid-19 pozitif çıkması halinde bu işçilerin meslek hastalığına yakalandıkları düşünülmelidir. Covid-19 nedeni ile meslek

hastalığından kaynaklı henüz kesinleşmiş bir yargılama olmadığından bu görüşün de ileride yaşanması muhtemel bir yargılamada göz önünde bulundurulacağı açıktır. Özellikle bu görüşe göre 6331 sayılı Yasada yer alan tanımı ile 'mesleki risk' kavramı bu konuda esas alınmaktadır.

İş Kazası;

- 5510 sayılı Kanunun 13.maddesinde ise İş Kazasının tanımı yapılmıştır. Buna göre İş Kazası; '
 - a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
 - b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
 - c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
 - d) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
 - e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş

sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır'

- Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 3'te de iş kazası tanımı ;

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri konusunda pandemi öncesi yükümlülükleri devam etmektedir. Ayrıca işverenin bu tedbirlere ek olarak Covid-19 pandemisine özel bir şekilde tedbirler alması da gerekmektedir.

'İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay' olarak yer almaktadır.

Covid-19'un bir iş kazası olarak değerlendirilmesine kıymet veren hukuki görüşler de bulunmaktadır. Covid-19 pandemisinin iş kazası mı yoksa meslek hastalığı mı olarak değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin tartışmanın asıl kaynağı; mevzuatımızın bu pandemiye esas olarak düzenlenmediği konusudur. Bu tartışmalara ek olarak Sosyal Güvenlik



Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 07/05/2020 tarihinde bir genelge yayımlanmıştır. Bu genelgede 5510 sayılı Kanun 15.maddesine yer verilmiş ve Covid-19 nedeni ile sağlık hizmet sunucularına müracaat eden sigortalılara 'hastalık' adı altında provizyon alınması gerektiği belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 15.maddesinde aynen '4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.' hükmü yer almaktadır. Yani 5510 sayılı Yasa; iş kazası, meslek hastalığı ve iş kazası/meslek hastalığı sayılmayan hastalık halleri olarak üçlü bir ayırımı gitmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bu genelgesi ile hastanelere Covid-19 nedeni ile başvuran işçilere iş kazası veya meslek hastalığı sayılmayan diğer haller adı altında provizyon verilmesi öngörülmüştür.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 07/05/2020 tarihinde yayımlanan genelge; işyerinden kaynaklanan bir nedenle hastalığın bulaşmasına ilişkin bir düzenleme içermemektedir. Söz konusu genelge mahkemeler açısından bağlayıcı değildir, ancak aksi ispat edilebilen bir karine olarak değerlendirilebilir. Yani genelge ile Covid-19'un bir iş kazası sayılma riski ortadan kalkmış değildir.

Covid-19 hastalığının sonuçları konusunda hastalığın bulaşmasındaki nedenlere bakmak yerinde olacaktır. Hastalığın bulaşmasında işverenin işyerinde alacağı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin veya bu önlemlerin uygulanmasından kaynaklı bir eksikliğin bulunması söz konusu olursa;

her durumda işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir. Bu nedenle bakanlık tarafından yayımlanan genelgenin yol açtığı hukuki tartışmalardan bağımsız bir şekilde işverenlerin Covid-19 nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin tüm tedbirleri alması gerekmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri konusunda pandemi öncesi yükümlülükleri devam etmektedir. Ayrıca işverenin bu tedbirlere ek olarak Covid-19 pandemisine özel bir şekilde tedbirler alması da gerekmektedir. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarından mutlaka yararlanmalı, işyeri hekiminin görüşlerine göre hareket etmelidirler. Covid-19 özelinde risk analizleri gerçekleştirilmeli, personellere maske dağıtımı yapılmalı, çalışma yaşamında sosyal mesafe kurallarına dikkat edilmeli, Covid-19 özelinde işçilere gerekli eğitimler verilmeli, riskler ortadan kaldırılmalı ve diğer tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmalıdır.

İşverenin Covid-19 nedeni ile iş kazası veya meslek hastalığı iddiaları ile karşılaşmaması için almış olduğu tüm tedbirleri ispatlaması gerekmektedir. Zira işçinin işin yürütülmesinden kaynaklı olmayan ve işyeri ile ilgisi bulunmayan bir nedenden ötürü de Covid-19'a yakalanması mümkün olabilir. İş kazasına veya meslek hastalığına ilişkin işçi ya da yakınları tarafından açılması muhtemel bir dava söz konusu olduğunda işverenin üzerine düşenleri yerine getirdiği açık bir şekilde ortaya konulmalıdır. İspat ile işçinin işyerinden kaynaklı Covid-19 olduğuna ilişkin iddianın illiyet bağı da kesilebilecektir.

Hastalığın nereden ve ne şekilde bulaştığının tespiti, bu hastalıktan kaynaklı işverene atfedilebilecek iş kazası veya

meslek hastalığına ilişkin iddialar konusunda da önemlidir. Bu konuda Sağlık Bakanlığınca 'Filyasyon' adı verilen çalışmalara dikkat çekmek gerekmektedir. Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan tanımlamaya göre filyasyon; bulaşıcı hastalık varlığında, hastalığı taşıyan kişinin temas ettiği herkesin o hastalık açısından taranmasıdır. Filyasyon çalışması esasen hastalığın kaynağının tespit edilmesi ve kaynağına göre gerekli tedbirlerin alınmasına ilişkin bir uygulamadır. Bakanlıkça desteklenen bu uygulamaya mutlaka işverenlerin de işyerlerinde dikkat etmesi gerekmektedir. İşyerinde pozitif vakanın olması durumunda işverenin filyasyona dikkat etmeden çalışmaya devam etmesi ile ilk vakia da dâhil olmak üzere pozitif olan tüm işçilerin ileride işverene yönelteceği meslek hastalığı veya iş kazasından kaynaklı tüm taleplerinden işveren sorumlu olabilecektir.

Mevzuatımızda Covid-19 pandemisine ilişkin açık ve kesin bir düzenleme bulunmadığından bu hastalığa yakalanan işçilerin meslek hastalığına mı yakalandığı, yoksa iş kazası mı geçirdiği konusundaki hukuki tartışmalar devam etmektedir. Belirtmek gerekir ki bu konuda her somut olayın farklı koşulları göz önüne alınmalıdır. Her ne kadar Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından genelge yayımlanarak bu iki ihtimal dışında yer alan hastalık halleri belirtilmişse de, Covid-19'dan kaynaklı

yapılacak yargılamalarda verilecek yüksek mahkeme kararları bu konuya açıklık getirebilecektir. Diğer bir ihtimal de yasalarımızda Covid-19'a özel bir düzenleme getirilmesi ihtimalidir.

Bir hastanede Covid-19 pozitif hastalarının bulunduğu yoğun bakım bölümünde çalışan sağlık personeline Covid-19 pozitif tanısı konulmasıyla meslek hastalığı durumu söz konusu olabileceken başka bir işyerinde çalışan bir fabrika işçisinin işverenin önlem almaması sebebi ile Covid-19 pozitif tanısı konulmasıyla iş kazası iddiası ileri sürülebilecektir. Ancak işverenin tüm önlemleri almasına rağmen işçinin özel yaşamındaki tedbirsizliği nedeni ile Covid-19 pozitif çıkması durumunda bu iki halden de bahsedilemeyecektir.

Covid-19 pandemisine ilişkin araştırmalar sürdürülmekte olup söz konusu hastalığın bulaşma, teşhis ve tedavisine ilişkin çalışmalar devam etmektedir. Bu nedenle işveren gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirini almalı, işçi de işyerinde olduğu kadar özel yaşamında da bu hastalığa karşı alınacak tedbirlerin tamamına uygun hareket etmelidir. Önemle belirtmek gerekir ki insan yaşamını tehdit eden bu hastalık sadece iş yaşamına ilişkin olmayıp tüm kamu sağlığı açısından tehlike yaratmaktadır.

SONUÇ

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 07/05/2020 tarihinde yayımlanan genelge; işyerinden kaynaklanan bir nedenle hastalığın bulaşmasına ilişkin bir düzenleme içermemektedir. Söz konusu genelge mahkemeler açısından bağlayıcı değildir, ancak aksi ispat edilebilen bir karine olarak değerlendirilebilir. Yani genelge ile Covid-19'un bir iş kazası sayılma riski ortadan kalkmış değildir.

İşveren, Pandemi Süreci İçerisinde İşçinin Talebi Olmaksızın Yıllık İzin Kullandırabilir Mi?

İşçinin Anayasal temeli olan dinlenme hakkının işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekmekte ise de işveren; yönetim hakkı kapsamında, işçinin yıllık izne çıkacağı zamanı iyi niyetli olarak belirleme hakkına sahiptir.

Dilek Köçer Aydın

Bilindiği üzere; 4857 sayılı İş Kanunu'nda, çeşitli hal ve koşullarda kullanılmak üzere işçiye birçok izin hakkı tanınmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı da 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, İş Kanunu Madde 53 uyarınca; İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

İşçilere verilecek yıllık izin süresi, hizmet süresi;

- 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden,
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden ve
- 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri 4'er gün artırılarak uygulanacak olup 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamayacaktır.

Yıllık izin süresinin ve izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçinin aynı işverene ait işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilir.¹

İş Kanunu'nun 56. maddesinin birinci fıkrasında yıllık ücretli izinlerin işveren tarafından bölünemeyeceği düzenlenmiş ise de üçüncü fıkrafta, işçinin hak etmiş olduğu yıllık izinlerini tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 (on) günden az olmamak üzere bölümler halinde kullanılabileceği hüküm altına alınmıştır.

Yıllık izinlerin talep edilme ve kullanılma şekli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde (Bundan sonra "Yönetmelik" olarak anılacaktır.) düzenlenmiş olup Yönetmelik'in 7. maddesi uyarınca çalışan, yıllık ücretli iznini kullanmak istediğini en az 1 ay önceden işverene bildirmek zorundadır.

Çalışan sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde izin talepleri; işveren / işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kuruluna iletilir.

Çalışan sayısının 100'den az olan işyerlerinde ise izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bu kişilerin görevlendirileceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir.

Gerek İş Kanunu gerekse Yönetmelik uyarınca; çalışanın, mevzuat gereği yıllık izne hak kazanmış olması, yıllık izinlerini kullanabileceği şekilde anlaşılmalıdır. İşveren; çalışanın izin kullanma talebi ile bağlı olmayıp Yönetmelik'in 8. maddesi uyarınca işçinin talebi ile iş durumunu değerlendirecektir. Çalışanın bu talebini işverene en az 1 ay önceden bildirmiş olması ve izin talebinin, iş akışına uygun olacak şekilde onaylanmış olması gerekmektedir.

İşveren; işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. İşveren, bunu işyerinde ilan etmelidir. Yönetmelik'in 5. maddesinde düzenlenen işbu hüküm ile toplu izin uygulamasında çalışanın onayı aranmamış, işverenin toplu izin uygulama kararının işyerinde ilan edilmesi yeterli görülmüştür.

İşveren; Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içerisinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayacak şekilde işyerinde toplu izin uygulayabilir. Çalışanlar; işverenin toplu izin uygulamasına uymakla yükümlüdür.

İşyerinde toplu izin uygulamasına gidildiğinde, toplu izne çıkacak işçilerin aynı zamanda izne başlaması gerekmektedir. İşveren; çalışma süresi dikkate alındığında henüz yıllık ücretli izne hak kazanmayan çalışanları da toplu izin uygulamasına dahil edebilir.

Bilindiği üzere dinlenme hakkı; Anayasa ile güvence altına alınmış olup Anayasa'nın 50. maddesinde "Dinlenmek

çalışanın hakkıdır." denilmiştir. Anayasal zorunluluğun ötesinde işçinin sosyal yaşama katılımını sağlamak; işyerinde verimin azalmasını, iş kalitesinin ve işçinin motivasyonunun düşmesini önlemek gibi sebeplerle birlikte çalışanları yorgunluk ve onun beraberinde getireceği dikkatsizlik sonucu uğrayabilecekleri yaralanmalı ya da ölümlü iş kazalarından korumak, işçinin bedensel ve ruhsal olarak iyiliğinin devamını sağlamak gibi birçok sebeple işçinin ara dinlenme hakkını, yıllık izinlerini ve hafta tatili haklarını tam olarak kullanması gerekmektedir. Bu sebeple işveren; işçinin kullanmadığı yıllık ücretleri izinleri varsa, gerek dinlenme hakkının kullanılması gerekse iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından işçileri talepleri olmaksızın yıllık izne gönderebilir. Bu durum, işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmelidir.²

Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilen Koronavirüs salgını ve ülkemizde de hastalıkla ilgili yapılan bir dizi uyarı ve tedbirler alınması ve çalışma hayatı bakımından öncelikle iş güvencesi ve istihdamın devamının sağlanması adına işveren, çalışanlara yıllık ücretli izinlerini kullanabilir. Nitekim, bilindiği üzere; işverence, ekonomik sebeplerle yapılacak fesihler öncesinde "feshin son çare olması ilkesi" de göz önünde bulundurularak öncelikle başkaca birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir ki alınması gereken önlemlerden biri çalışanın yıllık ücretli izinlerinin kullanılmasıdır.³

Bu bağlamda; Pandemi süreci içerisinde de gerek istihdam devamlılığının sağlanması gerekse iş sağlığı ve güvenliği ile toplumsal sağlığın korunması adına işverenlerin çalışanlara yıllık izin

kullandırabileceği düşünülmektedir. Yıllık izin kurulu bulunan işyerleri açısından kurul kararı ile, kurul bulunmayan işyerlerinde ise işin durumu ve gereği gözetilerek işveren veya işveren vekilince yıllık izin kullanma tarihleri kararlaştırılabilir ve çalışanlara yıllık ücretli izinleri kullandırılabilir; işçinin talebinin ya da onayının alınması zorunluluğu bulunmamaktadır. Unutulmamalıdır ki, yıllık izin kullanımı için işçinin talebinin veya onayının alınması, imzalı yıllık izin kayıtlarının tutulmasına da gerek bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Bu nedenlerle, her ne kadar yıllık ücretli izinlerin işveren tarafından işçinin talebi veya onayı alınmadan kullandırılabilmesi

anlaşılmakta ise de, ihtilaf halinde ispat gücü olması açısından yıllık izin defteri/kartoteks gibi imzalı belgeler ile ilgili tarihlerde çalışanın yıllık izinde olduğunun kayıt altına alınması gerektiği unutulmamalıdır.

1 Yargıtay 9. HD 2015/30284 E., 2019/3346 K. ve 12.02.2019 tarihli karar

2 Yargıtay 22. HD 2017/27112 E., 2020/1614 K. ve 05.02.2020 tarihli karar

3 Yargıtay 9. HD 2016/31276 E., 2017/19166 K. ve 28.11.2017 tarihli karar

4 Yargıtay 9. HD 9. HD 2014/27000 E., 2016/2328 K. ve 28.01.2016 tarihli karar

SONUÇ

4857 Sayılı İş Kanunu, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ve Yerleşik Yargıtay içtihatları göz önünde bulundurulduğunda işveren, yıllık izinlerinin kullandırılmasında işçinin talebi ile bağlı olmayıp yıllık izin kullandırma inisiyatifi işverene aittir. İşveren; olası durumlarda ve iş akışının gerek gördüğü hallerde işçinin talebi olmaksızın yıllık ücretli izinlerini kullandırabilir.

Öte yandan; yıllık izinlerin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmakta ise de işverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin Anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının kanunlar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir.⁴



Telafi Çalışması

Covid-19 sürecinde çok gündeme gelen, İşin durması veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalması halinde yaptırılabilceği öngörülen telafi çalışması ile ilgili dikkat edilmesi gerekenler nelerdir?

Fazilet Karabacaklar

Covid-19 sürecinde çalışma ilişkileri açısından en çok gündeme gelen konulardan birisi de telafi çalışması oldu.

İşin durması veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalması halinde yaptırılabilceği öngörülen Telafi Çalışması 4857 sayılı İş Kanunu ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde düzenleme alanı bulmuştur.

İş Kanunu 64. Maddesi düzenlemesine göre; zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışması kaynağını oluşturan nedeninin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasından itibaren 4 ay içerisinde yaptırılabilir.

Daha önce iki ay olarak belirlenen telafi çalışması yaptırılabilmesine ilişkin süre Pandemi ilan edilen Covid-19 sürecinde

7226 sayılı Kanun ile İş Kanunu 64. Maddesinde yapılan değişiklik ile 4 aya çıkarılmış ve Cumhurbaşkanının bu süreyi iki katına kadar çıkarabileceği düzenlenmiştir.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7. Maddesi düzenlemesi gereği telafi çalışması kaynağını oluşturan nedeninin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasına takip eden dönem içerisinde yaptırılmalıdır. Kanundaki yukarıda değindiğimiz değişiklik sonrası ise telafi çalışması zorunlu nedeninin ortadan kalkmasını takip eden 4 ay içerisinde yaptırılabilir.

Kanunda açıkça telafi çalışmasının tatil günlerinde yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. Buna göre hafta tatili, ulusal bayram-genel tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmayacağı anlaşılmaktadır. Uygulamada tereddüt uyandıran husus ise haftanın 5 günü çalışma yapılan işyerlerinde akdi tatil olan; örneğin Cumartesi gününde telafi çalışması yaptırılıp yaptırılmayacağıdır. Bu hususa ilişkin **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen 17.03.2008 tarih, 2007/27667E., 2008/5298K. Sayılı kararda¹ işyerinde akdi tatil günü olan Cumartesi günü telafi çalışması yapmak istemeyen işçinin iş akdinin işveren tarafından feshinin haklı**

nedene dayanmadığı belirtilerek, akdi tatil gününde telafi çalışması yaptırılmayacağı kabul edilmiştir.

Akdi tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.

Telafi çalışması günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak ve günde en fazla 3 saat telafi çalışması yaptırılmak sureti ile uygulanabilecektir. Kanunun açık düzenlemesi gereği de bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Gerek 4857 sayılı İş Kanunu 64. Maddesi gerekse İş Kanunda Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelik 7. Maddesi düzenlemesinde telafi çalışmasına dair işçinin onayı alınması gereği belirtilmemiştir. Ancak Yönetmelik düzenlemesi gereği telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın yasa da sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, telafi çalışması

yapacak işçilere bildirmek zorundadır. Dolayısı telafi çalışması için işçiden onay alınması gerekmemektedir. Ancak telafi çalışması yaptırılması öncesinde, hangi nedene ve hangi süredeki eksik çalışmaya dayalı olarak hangi tarihte telafi çalışması yapılacağını, gerek işçinin bilgilendirilmesi gerekse ispatı koşulunun sağlanması açısından yazılı olarak kayıt altına alınması en doğru yöntem olacaktır. Şu halde telafi çalışması, saydığımız tüm bu unsurları gösterir form ile işçinin imzasını içerir şekilde takip edilmesi işçiye bildirim hususunun yerine getirilmesi ve ispat şartının sağlanabilmesi açısından gereklidir.

1 "....Ancak Cumartesi günü dava konusu işyeri bakımından tatil günü olduğu gibi, telafi çalışması olduğu belirtilen çalışmanın da günde 3 saatten fazla yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının çalışmak istememesi yukarıda belirtilen hükümlere uygun düşmektedir. Mevcut olgulara göre feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını kabul etmek mümkün görülmediğinden mahkemece davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur....."

SONUÇ

Telafi çalışması için işçiden onay alınması gerekmemektedir. Ancak telafi çalışması yaptırılması öncesinde, hangi nedene ve hangi süredeki eksik çalışmaya dayalı olarak hangi tarihte telafi çalışması yapılacağını, gerek işçinin bilgilendirilmesi gerekse ispatı koşulunun sağlanması açısından yazılı olarak kayıt altına alınması en doğru yöntem olacaktır.





3

MAKALELER

*Akademik Bakış
İle Çalışma
İlişkileri*

Kısa Çalışma Uygulamaları

Kısa çalışmanın şartları ve sonuçları nedir? Kısa çalışmanın iş ilişkisinin taraflarına etkisi nelerdir? Kısa çalışma süresince işverenler nelere dikkat etmelidir? Kısa çalışma ödeneğine dair en çok sorulanlar..

Ayşe Naz Duman

Dünya genelinde Pandemi olarak ilan edilen Yeni Koronavirüsünün (Covid-19) etkileri dikkate alındığında, İş Hukuku özelinde çalışma hayatının tüm aktörlerinin konuştuğu, araştırdığı ve uygulamasına dahil olduğu Kısa çalışma, ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplere bağlı olarak işletmede ortaya çıkacak olumsuzluklara bağlı olarak işyerinde, işgücüne duyulan ihtiyacın geçici olarak azaldığı veya kısmen ya da tamamen ortadan kalktığı durumlarda, ücretsiz izin ya da iş sözleşmesinin feshi gibi işçi aleyhine işverenliklerce öncelikle akla gelecek uygulamaları önleyerek işçinin ücretini güvence altına almak ve istihdamı korumak amacıyla hukukumuza kazandırılmış bir müessesedir.

KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA ŞARTLARI

1. Kısa Çalışma:

Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te yer alan tanımı esas aldığımızda; Kısa çalışma kavramını genel ekonomik , sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle ve 3 aylık süreyi aşmamak kaydıyla faaliyetin tamamen

veya kısmen durdurulması olarak ifade etmek gerekir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma uygulamasına geçmesi ve şartları sağlamaları halinde işçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanmaları sağlanabilmektedir.

Kısa çalışma uygulamasına geçme kararı almakta işveren tek başına yetkilidir. İşçinin onayı aranmaz.

Yargıtay kararlarında da - ekonomik alt yapı- işletmesel nedenlerle iş sözleşmesinin feshinde , feshin son çare olması ilkesi kapsamında kısa çalışma uygulamasına fesihten önce bir tedbir olarak başvurulup/ başvurulmadığı gözetilmektedir.¹ Zira, işçi aleyhine sonuç doğursa dahi kısa çalışma uygulamasına göre işçinin işini kaybetmesi daha ağır bir sonuç olarak kabul edilmektedir.² Özellikle Koronavirüs sürecinde işverenlerin sıklıkla başvurduğu bir yöntem olan kısa çalışma uygulamasına geçilmesi aşamasında; işverenin tek başına karar almaya yetkili olduğundan, işçiden ya da işyerinde varlık gösteren

yetkili sendikadan rıza almasına gerek bulunmamaktadır. Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için asgari çalışan sayısı şartı olmadığı gibi konkordato ilan etmiş, sigorta ve vergi borcu olan bir işverenin de kısa çalışma başvurusunda bulunmasında hukuken bir engel yoktur.

a. Kısa Çalışmanın Şartları Nelerdir?

- **Kısa Çalışmayı Gerektiren Bir Sebep Olmalıdır.**

Kısa çalışmanın tanımında da belirttiğimiz üzere; Genel ekonomik , sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azalması sonucuyla karşı karşıya kalınacak bir sebep olmalıdır.

Yasa ve yönetmelikte yer verilen kısa çalışmayı gerektiren sebepler arasında zorlayıcı neden kavramı oldukça genel bir ifade olup; İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın , su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları kapsadığını belirtmemiz gerekir.

Nitekim; ülkemizde Mart 2020 itibariyle görülen koronavirüs salgın hastalığının İŞKUR Yönetim kurulunca alınan kararlar dışsal etkenlerden kaynaklı zorlayıcı bir neden olarak kabul edilmiştir. Ancak Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmamaktadır.

- İşveren İşyerinin Bir Bölümünde Veya Tamamında; İş Tamamen Durdurmalı Veya Önemli Ölçüde Çalışma Süresini Azaltmalıdır.

Yasada sayılan nedenlerden birinin varlığı nedeniyle işyerinin bir bölümünde ya da tamamında faaliyetin süreklilik koşulu aranmaksızın ancak en azından 4 hafta süre ile tamamen durması ya da yine işyerinin bir bölümünde ya da tamamında normal çalışma süresinin en azından 1/3 oranında azalması gerekmektedir. Yönetmelik asgari 4 hafta olarak belirtilen süreye dair , yasada herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bize göre, kısa çalışma süresi bakımından yasada herhangi bir kısıtlama yokken yönetmelikle asgari süre şartına yer verilmesi normlar hiyerarşisi ile bağdaşmamaktadır. Ancak, İş Müfettişlerinin uygulayıcılar olarak, yönetmelikte yer alan düzenlemeyi bağlayıcı kabul etmesi işverenlerin uygunluk denetiminde hak kaybı yaşamalarına sebebiyet verebileceğinden işverenlerin asgari 4 haftalık süreyi göz önünde bulundurmaları menfaatlerine uygun olacaktır.

- **İşveren Kısa Çalışma Uygulamasına Geçtiğini İŞKUR'a Bildirmelidir Ve İş Müfettişlerince Yapılan "Uygunluk Tespiti" Sonucu İşyerinin Bu Durumlardan Etkilendiğinin Tespit Edilmelidir.**

İşverenler, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle Kısa Çalışma Talep Formu ve Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesini ve listede talep edilen bilgileri eksiksiz tanzim ederek ve İşverenlerin kısa çalışmalarını gerektiren yasada belirtilen ve ortaya çıkan olumsuz durumdan etkilenildiklerine dayanak teşkil eden belgeleri başvuruya eklemeleri önem taşımaktadır. İŞKUR gerektiğinde işverenle irtibata geçilerek ilave belgeler talep

edilebilecektir. İşverenler bağlı oldukları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine, elektronik posta göndermek suretiyle kısa çalışma başvurusu yapabilmektedirler. İşverenin birden çok işyeri varsa, her bir şubesi için ayrı ayrı başvuru yapılmalıdır. Başvuruların şubelerin bulunduğu yerdeki İŞKUR birimlerinin e-posta adreslerine yapılması gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanarak işçilere gelir desteği sağlanabilmesi için söz konusu başvurular, işçiler adına işverenler tarafından yapılır. İşçiler, bağımsız olarak İŞKUR'dan kısa çalışma talebinde bulunamazlar.

Belirtmek gerekir ki, yasa ve ilgili yönetmelikte yer alan düzenlemeler gereğince; işverenlerin Kısa Çalışma başvuruları ile ilgili olarak talepleri İŞKUR müfettişlerince yapılacak uygunluk denetiminden sonra işverenin kısa çalışma uygulaması kabul edilir ve buna bağlı olarak kuruma verilen listedeki işçilerin gelir desteğinden (kısa çalışma ödeneğinden) faydalanmaları sağlanır.

İş müfettişlerince uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra yeni işçi ve/veya çalışılmayan sürenin artırılması için talepte bulunulabilmekle birlikte bu durum yeni bir başvuru olarak değerlendirilmektedir. Ancak; dünya genelinde yayılan ve Dünya Sağlık Örgütü'nce de pandemi olarak ilan edilen yeni koronavirüs (Covid-19) salgınına bağlı olarak idari otorite tarafından ülke çapında alınan ve uygulanan kararlar ile Sağlık Bakanlığının oluşturduğu bilim kurulunun tavsiye niteliğinde ilan ettiği tedbirler işverenler tarafından dikkate alınmıştır. Bunun sonucunda; ülke genelinde neredeyse tüm işverenlerin olumsuz etkilendiği ve özellikle Nisan 2020 başı itibarıyla İŞKUR nezdinde kısa

çalışma başvurularının da oldukça yoğun olması nedeniyle; 26/03/2020 tarihinde yayınlanan 7226 sayılı Kanun'la 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 23. Maddeye göre 30/06/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere³ yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında İŞKUR müfettişlerinin uygunluk denetimlerinin sonuçlanması beklenmeksizin, işverenlerin başvuru sırasındaki beyanları ve kuruma sunacağı belgeler de dikkate alınarak kurum tarafından kısa çalışma ödemesi yapılacağı yasa ile düzenlenmiştir.

- Son olarak, Yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında işverenin fesih yasağına aykırı hareket etmemesi gerekir.

Yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulamasından yararlanılabilmesi için işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler dışında bir gerekçeyle işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekmektedir. Aksi halde, işverenin kısa çalışma döneminde yapacağı ve yasaya aykırı tek bir işçinin iş sözleşmesinin feshi halinde dahi uygunluk denetimi sürecinde işverenin başvurusunun reddedilmesi gündeme gelebilir ve İŞKUR tarafından, işverenin başvurudaki beyanına dayalı olarak işçilere yapılan kısa çalışma ödemelerin yersiz olduğu değerlendirilebilir ve işverenden söz konusu yersiz ödemeler faizi ile tahsili talep edilebilir.

b. Kısa çalışmanın sonuçları nelerdir?

- İşçinin kısa çalışma şartlarına uyma yükümlülüğü,
- Yargıtay kararlarına göre Kısa çalışma

sistemi kanundan doğan işçiye yüklenmiş bir yükümlülük olup, işçinin rızasının aranmayacağı işveren lehine yapılan nadir düzenlemelerden biridir ve bu çalışma sisteminde işçinin ücretinde düşüş olması doğaldır. Kısa çalışma sistemine geçilmesi kanundan kaynaklı olup, İş Kanunun 22.maddesinde düzenlenen iş şartlarında esaslı değişiklik niteliği taşımamaktadır.⁴

Kısa çalışma döneminde; faaliyetin tamamen durduğu ve işçinin hiç çalışmadığı hallerde: işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıda olduğundan ve yasa gereği sadece kurum tarafından ödeme yapıldığından bu dönem için toplu iş sözleşmesinden doğan sosyal yardımlara hak kazanılması da mümkün değildir.⁵

Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir işçi de buna uymakla yükümlüdür.

Ek olarak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliği'nin 7/6. maddesine göre, Zorlayıcı nedenlerle faaliyetin tamamen durduğu işyerinde kısa çalışma yapılması durumunda ödemeler, 4857 sayılı Yasanın 24/III üncü ve 40ıncı maddesinde belirtilen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır. Söz konusu bir haftalık süre ise işverenin, bu sürede işçiye yarım ücret ödemekle yükümlü ve işçinin de buna katlanmak durumunda olduğu bir düzenleme olduğunu da belirtmemiz gerekir.

- **İş sözleşmesine etkisi:** Kısa çalışma uygulaması sırasında çalışma sürelerinin azaltılmış olması halinde iş sözleşmesi kaldığı yerden varlık göstermeye devam etmektedir. İşyerinin bir bölümden ya da tamamında faaliyetin durdurulması halinde ise işçinin hiç çalışmaması sebebiyle

taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesi sona ermemekte, fakat kendiliğinden ve kanundan kaynaklanan bir nedenle tarafların iradesine bağlı olmaksızın bir süre askıya alınmaktadır.

- **İşçinin kıdemine etkisi:** İşçi lehine yorum ilkesi kapsamında; çalışma sürelerinin azaltılmış olması halinde iş sözleşmesi devam ettiğinden veya işin durduğu ve işçinin hiç çalışmadığı dönemlerde de iş sözleşmesinin askıda kalmış olsa dahi bu sürelerin de çalışılmış gibi sayılması gerektiği yolunda doktrinde görüşler bulunmaktadır. Bize göre de işçinin kıdem süresini etkileyen, işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi hakkeşlerinin hesabında kısa çalışma döneminin işçinin kıdeminden sayılması uygun olacaktır.

- **Fesih hakkına etkisi:** Kural olarak; kısa çalışma uygulamasına bağlı olarak iş sözleşmesinin askıya alınmış olması onun hiçbir zaman feshedilemeyeceği anlamına gelmemektedir. İşyerinde uygulanan kısa çalışmanın türüne bağlı olarak iş sözleşmesi kaynaklı hak ve yükümlülükler aykırılık halinde hem işçi hem de işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle

feshedebileceği ilke olarak kabul edilmektedir. Fakat, Yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle başvurulmuş kısa çalışma döneminde işverenin 4857 sayılı yasanın 25/II maddesi dışında bir sebeple işçinin sözleşmesini feshedemeyeceği 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa getirilen geçici 23.madde 2. Fıkrasında düzenlenmiştir.⁶ İşçi yönünden ise; Yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı nedenin hem işveren hem de işçi çevresinde gerçekleştiği ve bu nedenle işçinin 24/III'e dayanarak kısa çalışma döneminde haklı nedenle

fesih yapamayacağı yolunda doktrinde değerlendirilmeler mevcuttur.

2. Kısa Çalışma Ödeneği:

Kısa çalışma ödeneği Türkiye İş Kurumu tarafından işsizlik sigortası fonundan karşılanarak ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden düşülmektedir. Ancak, mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.

30.06.2020 tarih ve 31171 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı'nın 2706 sayılı Kararı ile Yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma ödemelerinin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmeyeceği kararlaştırılmıştır. Bu şekilde Cumhurbaşkanı kanundan doğan yetkisini kullanarak sosyal devlet anlayışına uygun bir karar vermiştir.

a. Kısa Çalışma Ödeneğine Kimler Hak Kazanır?

Kısa çalışma uygulamasına geçtiğine dair İŞKUR'a yapmış olduğu başvurusu,⁸ uygunluk denetimi sonrası kabul edilen işverenin başvuru formu ekinde kuruma bildirdiği işçiler arasında yasal şartları taşıyanlar – kısmi süreli iş sözleşmeli ya da yabancı uyruklu da olsa - kısa çalışma ödeneğinden faydalanmaya hak kazanır. Yasal şartları kısa başlıklar halinde izah etmek gerekirse;

- İşsizlik sigortasına hak kazanma şartları sağlanmış olmalı

Yasa gereği kural olarak, kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç

yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olan işçiler kısa çalışma süresi devam ettiği sürece kısa çalışmadan yararlanabilecektir. Ancak Yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle 30.06.2020 tarihine kadar yapılacak kısa çalışma başvurularında; kanun koyucunun, istihdamın korunması ve daha çok işçinin ücret güvensinin sağlanması için kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlarla, bu koşulu taşımayanlar arasında yer alıp da kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süresi bulunanların da bu bakiye süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edebileceği belirtilmiştir.

Emekli olmuş ve buna bağlı olarak emekli aylığı almakta olan işçilerin ise, yasa gereği ise kısa çalışma ödeneğinden faydalanmaları mümkün değildir.

- İşçinin adı, başvuru listesinde yer almalı
Yasa gereği, kısa çalışma ödeneğine hak kazanıyor olsa dahi işveren tarafından kısa çalışma başvurusu kapsamında, İŞKUR'a bildirilmeyen işçiye kısa çalışma ödeneği çıkması mümkün değildir. Bu noktada işverenlerin, işçilerin hak kaybı ve mağduriyet yaşamamaları için son derece dikkatli ve kontrollü olarak İŞKUR başvurularını yapmaları gerektiğini vurgulamamız gerekir.

b. Yeni Koronavirüs (Covid-19)'a dayalı, Kısa Çalışma başvuruları Kapsamında Kısa Çalışma Ödeneğinden Faydalanamayan İşçiye Yasa İle Tanınan Diğer Haklar Nelerdir?

Yeni Koronavirüs (Covid-19) 'un Ekonomik

ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Amacıyla 17.04.2020 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 7244 sayılı Torba Yasanın 7. Maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen Geçici Madde 24’ün yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10’uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fonan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği⁹ verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz.

İlgili madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanunun 60’ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fonan karşılanır.

Ancak belirtmek gerekir ki; işveren tarafından ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanması sağlanan işçinin fiilen çalıştırılmaması gerekir. Aksi halde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilen işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanunun 39’uncu maddesinde belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme

tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

c. Kısa Çalışma Ödeneğinin miktarı nasıl belirlenir, ödeme ne zaman ve nereye yapılır?

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasasının ek madde 2’de yer alan düzenleme gereği , Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçemez. Buna göre, 2020 yılı için kçö miktarı en düşük 1.752,40-TL, en yüksek 4.380,99-TL’dir.

Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.

Kısa çalışma ödeneğinin kural olarak; işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenmesi gerekir. Ancak koronavirüs nedeniyle işverenlerce yapılan başvuruların yoğunluğuna bağlı olarak ödeme tarihlerinde aksamaların gerçekleşebildiği uygulamada görülmüştür. Yine kurum tarafından yapılan ödemeler işçiye; daha önce PTT Bank aracılığı ile gerçekleştirilirken, Yeni Koronavirüs (Covid-19) nedeniyle işverenlerce yapılan başvurulardan sonra işverenden işçiye ait hesap bilgilerini kuruma bildirmesi istenmiştir. Böylece işçilerin adına kayıtlı banka hesap numaralarına ödemelerin yapılması sağlanmıştır. Ödeme tarihini öne çekmeye

ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Kısa çalışma uygulamasına devam edilmesine karşın; çalışılmayan sürenin azaltılması veya işyerinin tekrar faaliyete başlama durumlarının İŞKUR'a hızlı bir şekilde bildirimini uygun olur.

d. Kısa Çalışma Ödeneği ne kadar süreyle ödenir?

Kısa çalışma ödeneğinin süresi en çok 3 aylık süreyle sınırlandırılmıştır. Ancak 4447 sayılı yasanın ek madde2/6'da yer alan düzenlemede kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.¹⁰ Nitekim, 30.06.2020 tarih ve 31171 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı'nın 29.06.2020 tarihi ve 2706 sayılı kararı ile Yeni Koronavirüs (covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle 30.06.2020 tarihine kadar

(30.06.2020 tarihi dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş işyerleri açısından kısa çalışma ödeneği süresi yeni bir başvuru ve uygunluk tespiti yapılmasına gerek olmaksızın, daha önce kısa çalışmadan yararlanan aynı işçiler için ve aynı şartları aşmamak kaydıyla;

Kararın yayımlandığı 30.06.2020 tarihinden önce kısa çalışma uygulaması biten işyerleri bakımından 01.07.2020 tarihinden, Kararın yayımlandığı 30.06.2020 tarihi itibarıyla kısa çalışma uygulaması devam eden işyerleri bakımından kısa çalışma bitiş tarihinden başlamak üzere, 1(bir) ay uzatılmıştır.

Aynı kararda korona-virüs (covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma ödemelerinin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşmeyeceği de belirtilmiştir. Dolayısıyla Cumhurbaşkanlığı kararı ile koronavirüs nedeniyle yapılan kısa çalışmaların süresi uzatıldığı gibi işsizlik



ödeneği süresinden düşmeyeceği de düzenlenmiştir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki;

Daha önce 'Covid-19 etkisi' kapsamında zorlayıcı nedenlerden kaynaklı kısa çalışmadan yararlanan işyerleri de 3 aylık süre sonunda kısa çalışma dönemi sona erdiğinde, yasanın aradığı şartları da taşıyor olmaları halinde bu kez farklı bir nedenle – örneğin genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krize bağlı olarak - yeniden kısa çalışmadan yararlanmak üzere kurumdan talepte bulunmaları mümkündür.

e. Kısa Çalışma Ödeneğinin haczi mümkün müdür?

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 7/10 maddesinde yer alan düzenleme gereği İşçinin kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez

f. Kısa çalışma sırasında işçinin hangi sigorta primleri ödenir?

Kısa çalışma süresince, işçinin genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Ancak kurum tarafından kısa ve uzun vadeli sigorta primleri ödenmez. İşçinin işyerinde uygulanan kısa çalışma uygulamasına göre, kısa ve uzun vadeli sigorta primlerinin işveren tarafından ödenmesi ise farklılık göstermektedir. Buna göre; işçinin çalışma süreleri azalmışsa işveren tarafından işçiye çalışma süresine oranla ödenen ücrete bağlı olarak kısa ve uzun vadeli sigorta primleri ödenmeye devam eder. Ancak işyerinin tamamında ya da bir bölümünde, faaliyet tamamen durmuşsa İşçinin kısa çalışma uygulamasına tabi tutulduğu dönemde hiç çalışmamasına bağlı olarak, hem kısa vadeli sigorta primlerinin (iş kazası-meslek hastalığı-hastalık) hem de uzun vadeli

sigorta primlerinin (malullük-yaşlılık-ölüm) ödenmemektedir.¹¹

g. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanan İşçi İşten Ayrılsa İşsizlik Ödeneği Alabilir mi?

Konunun başında da ifade ettiğimiz gibi; kısa çalışma ödeneğinden yararlanan bir işçi, ödenek aldıktan sonra işsizlik ödeneğine tekrar hak kazanmadan işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süreden kalan bakiye süre ile sınırlı olarak daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini doldurana kadar işsizlik ödeneği alabilir. Örneğin 180 gün işsizlik ödeneğine hak kazanan bir işçi 60 gün kısa çalışma ödeneği almış ve sonrasında işsizlik ödeneğine hak kazanmadan işsiz kalmışsa geri kalan 120 gün için işsizlik ödeneği alabilir.

h. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanan İşçinin Ücretinde Oluşan Fark İşveren tarafından tamamlanabilir mi?

Yeni koronavirüs (Covid-19) 'un zorlayıcı neden olarak çalışma hayatını etkisi altına alması ve işverenlerin bu dönemde Kısa Çalışma uygulamalarına geçmeyi tercih etmeleri ile birlikte en çok sorulan ve tartışılan konu işçinin ücretinin işveren tarafından tamamlanmasına ilişkindir. Zira, kurum uygulamaları hukukçular tarafından eleştirilmiştir. Zira, işçinin de lehine bir uygulama olarak fark ücretlerin işveren tarafından ödenmesi yasa ile yasaklanmamış; bilakis bu durum işçi lehine olacağı gibi, söz konusu kayıtlı ödemelere ait SGK primleri ve vergileri de devlete ödeneceği değerlendirilmeleri bir hukukçu tarafından vurgulanmıştır. Kısa çalışmadan faydalanan personele yapılacak ek ödemeye ilişkin hukuki tartışmalar, "uygunluk denetimleri sonuçlandırıldığında" ve yargı kararları sonucu netlik kazanacaktır. Ancak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca 22.04.2020

tarihinde, TOBB Başkan ve üyeleri ile bürokratların katılım sağladığı “Kısa Çalışma Ödeneği Bilgilendirme Webinarı”¹² toplantısında atıfet kabili mahiyetinde ek ödeme yapılabileceği de açıklanmıştır. Eğer işveren söz konusu farkın ödenmesi konusunda Kısa Çalışma Ödeneğinin kesilmesi riskini de göz önüne alıyorsa, yapılacak ödemenin prim ödeme gün sayısını değiştirmemesi, çalışma karşılığında yapılacak bir ücret adı altında ödeme olmamasına dikkat etmelidir. Buna göre, işçiye yapılacak fark ödemesinin; bordroda sosyal yardım başlığında¹³ işçiye sağlanan bir ödeme olarak gösterilmesi ve bunun Covid-19’a özgülmesi önerilmektedir.

i. Kısa Çalışma Ödeneği , Kısa Çalışma Uygulaması Sona Ermeden Önce Hangi Durumlarda Kesilir?

Kısa Çalışma ve Kısa çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 9. Maddesinde ödeneğin kesileceği haller sayılmıştır. Buna göre;

- Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi,
- Yaşlılık aylığı almaya başlaması, (işçinin hukuki ve fiili olarak aylığı almaya başlaması gerekmektedir - bireysel emeklilik şirketlerinden yaşlılık aylığı hak etmişse kısa çalışma ödeneği kesilmeyecektir)
- Herhangi bir sebeple silahaltına alınması,
- Herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya
- İşçinin geçici iş göremezlik ödeneği almasına sebep olunan sağlık raporunun başladığı tarihte kısa çalışma ödeneği kesilir. Zira kısa çalışma ödeneği ödenen bir işçiye aynı anda geçici iş göremezlik ödeneği bağlanırsa kısa çalışma ödeneği kesilir.

3. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi:

Kısa çalışma uygulaması, istihdamın ve işçinin ücretinin korunmasını sağladığından geçici olarak uygulamaya konulan yasal bir tedbir niteliği taşımaktadır. Bu nedenlerle işyerindeki çalışma şartları, çalışma süreleri normale dönünce yani kriz atlatılır veya zorlayıcı neden ortadan kalkmış olursa işverence kısa çalışma uygulamasına son verilmelidir.

- **Altı işgünü önce bildirilmesi:** Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğinin kısa çalışmanın erken sona ermesi başlıklı 11'inci maddesine göre işveren, ilan ettiği süreden önce, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır.
- **Yine işçinin ölümü,**
- **İş sözleşmesinin sona ermesi,**
- **İşverenin işyerini kapatarak toplu fesih yetkisini kullanması** hallerinde kısa çalışma uygulaması son bulacaktır.

1 T.C. YARGITAY 9. Hukuk Dairesi Esas: 2016 / 31276 Karar: 2017 / 19166 Karar Tarihi: 28.11.2017

2 T.C. YARGITAY 9. Hukuk Dairesi Esas: 2016 / 31457 Karar: 2017 / 19127 Karar Tarihi: 27.11.2017

3 30/06/2020 alan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.

4 T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas: 2011 / 26182 Karar: 2013 / 20765 Karar Tarihi: 08.07.2013

5 T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas: 2018/9974 Karar: 2018/22979 Karar Tarihi: 12.12.2018

6 T.C. Resmi Gazete, 26.03.2020 tarih ve 7226 sy. Kanun 41.md 7 Örneğin; işçi bir işyerinde çalışmış kanunun belirlediği koşullarda işsiz kalarak 180 gün işsizlik sigortası ödeneği almayı hak etmiştir. 60 gün ödenek aldıktan sonra yeni bir işe başlamış, 60 günlük kısa çalışmaya tabi tutulmuş, sonra yeniden işsiz kalmıştır. Bu

durumda işçiye 60 günlük işsizlik ödeneği ve 60 günlük kısa çalışma ödeneği düşüldükten sonra kalan süre için kısa çalışma ödeneği verilecektir. İşçi 60gün daha kısa çalışma ödeneği alabilecektir.

8 Yeni Koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle şimdilik 30.06.2020 tarihine kadar işverenlerce yapılan başvurularda, geçici olarak uygunluk denetiminin sonuçlanması beklenmeksizin ödenek çıkmaktadır.

9 30.06.2020 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararı ile; 4857 Sayılı İş Kanunu'na eklenen Geçici 10. Madde kapsamında fesih yasağı ve ücretsiz izne çıkarma yetkisi de 17.07.2020 tarihinden itibaren 1 ay süreyle uzatılmıştır. Bu uzatmaya bağlı olarak nakdi ücret desteğinden de yararlanma süresinin de aynı şekilde artmış olduğu değerlendirilmektedir.

10 Ancak, henüz Mayıs 2020 sonu itibarıyla, bu yönde Cumhurbaşkanının vermiş olduğu bir karar bulunmamaktadır.

11 Kısa çalışma uygulanan işçiler adına çalışılmayan günler için SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesinin "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilmesi gerekmektedir. Ancak, kısa çalışma ile birlikte başka bir gerekçe varsa bu durumda eksik gün gerekçesinin "27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler" olarak bildirilmesi gerekmektedir.

12 TOBB organizasyonunda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı M. Rifat Hisarcıklıoğlu ve ilgili bürokratların katılımı ile gerçekleştirilen seminerde "Kısa Çalışma Ödeneği" uygulamasının anlatıldığı video linki <https://www.youtube.com/watch?v=DVOFz9cnFqo>

13 Örneğin "covid-19 sosyal yardım" gibi bir açıklamayla

SONUÇ

Çalışma hayatını olumsuz etkileyebilecek yasada sayılan nedenlerle, işyerinde faaliyetin geçici olarak durması ya da önemli ölçüde azalması hallerinde; istihdamın ve işçinin gelir güvencesinin korunmasını temin eden ancak asla bir teşvik niteliğinde olmayan Kısa Çalışma uygulamasının amacı ve şartları işverenlerce doğru analiz edilmelidir. Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır. İşverenin kısa çalışma dönemi süresince, yasadaki eşit davranma yükümlülüğü ve işçiye koruma borcunun devam edeceği unutulmamalıdır. Ek olarak, işveren bu dönemde kuruma her aşamada yaptığı bildirimlerinin fiili duruma uygunluğunu sağlamakla yükümlüdür. Aksi halde, hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilebileceği gibi yasada yer verilen bazı emredici düzenlemelere aykırı davranılması halinde işçilerin uğradıkları zararın tazmini için işverenden talepte bulunabilecekleri ve/veya işverenin hukuka aykırı işlemleri nedeniyle kısa çalışma ödeneğine ilişkin başvurusunun tamamen iptali dahi gündeme gelebileceği unutulmamalıdır.



İş Sözleşmelerinin Türleri

İş sözleşmesi zamana bağlı, devamlı/sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir. Sözleşmenin yapılmasında ve sona ermesinde uygulanacak esasların belirlenmesinde kullanılacak ölçüt daima süredir.

Büşra Ersoz

İş sözleşmesi; işçinin işverene bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, hukuki ehliyet ve eşit haklara sahip kılınan iki taraf iradelerinin birleşmesinden doğan bir özel hukuk sözleşmesidir. İşverenin gerçek ya da tüzel kişi olması durumu değiştirmeyecektir. İş sözleşmesi de her sözleşme gibi medeni hakları kullanma ehliyetine sahip tarafların karşılıklı yönelttikleri birbirine uygun irade açıklamaları ile meydana gelir. Belirli bir işi yerine getirecek olan işçinin kişiliği ve nitelikleri işveren için önemlidir.

İş sözleşmesi zamana bağlı, devamlı yani sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir. Sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli veya sürekli ya da süreksiz olması bu devamlılığı bozmaz; işverenin ve işçinin edimleri devamlılık gösterir. Sözleşmenin yapılmasında ve sona ermesinde uygulanacak esasların belirlenmesinde kullanılacak ölçüt daima süredir.

İş sözleşmesinin yapılması yasada aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi tutulmamış ancak İş Kanunu'nda süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri başta olmak üzere, çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin, uzaktan çalışma sözleşmelerinin ve takım

sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği düzenlenmiştir

İş sözleşmesi türleri ise; sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi, tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri, çağrı üzerine, uzaktan çalışma, deneme süreli iş sözleşmesi, takım sözleşmesi olarak belirtilebilecektir.

SÜREKLİ VE SÜREKSİZ İŞ SÖZLEŞMELERİ

4857 sayılı İş Yasası'nın 10. maddesi işleri sürekli ve süreksiz olarak ikiye ayırır. En çok 30 iş günü süren işler süreksiz, bundan daha fazla devam eden işler de sürekli iş' olarak adlandırılır. Bu yasa maddesi uyarınca sözleşmenin sürekli veya süreksiz olması tarafların iradesine değil, işin niteliğine göre belirlenir. Yani sözleşmede kararlaştırılan sürenin 30 iş gününden az veya çok olması önemli değildir. Nitelik yönünden sürekli olan bir iş için 30 iş gününden az süreli bir sözleşme yapılması halinde bile bu sözleşme, sürekli iş sözleşmesidir. Esas alınacak süre işin fiilen devam ettiği süre değil, devam etmesi gereken süredir. Örneğin, mevsimlik işler sürekli nitelikteki işlerdendir. Sürekli veya süreksiz iş ayrımında önemli olan yapılacak işin objektif olarak kaç iş günü süreceğidir.

Ayrıca bu ayırım yapılırken ölçü olarak takvim günleri değil iş günleri esas alınır.

BELİRLİ – BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli olarak düzenlenebilir. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi belirli bir süreye yahut belli bir işin tamamlanmasına ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlanmamış ise belirsiz süreli iş sözleşmesinden söz edilebilecektir. Genel kural işçi ile işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi akdedilmesidir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin diğer türü Asgari Süreli İş Sözleşmesidir. Asgari süreli iş sözleşmesinde asgari bir süre belirlenmekte ve bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini bildirimli fesih yolu ile feshetmemek yönünde anlaşma sağlamış olmaktadır. Belirlenen asgari sürenin bitiminde ise sözleşme belirsiz süreli sözleşme olarak uygulanmaya devam edilmektedir. Asgari süreli iş sözleşmesi genel görünümü itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesine benzemekte ise de asgari süreli iş sözleşmesinin akdedilebilmesi için belirli süreli iş sözleşmesinde aranan objektif şart koşulu asgari süreli iş sözleşmesinde aranmamaktadır, taraflar serbest iradeleri ile asgari süreli iş sözleşmesi akdedebileceklerdir.

Yukarıda ifade edildiği üzere taraflar belirlenen asgari süre içinde iş sözleşmesini bildirimli fesih yolu ile feshedemeyeceklerse de tarafların İş Kanunu 24. ve 25. Maddeleri uyarınca haklı fesih hakkını kullanmalarının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Sözleşmenin belirlenen süreden önce haklı bir nedene dayanmaksızın feshedilmesi durumunda taraflar bakiye süre ücreti talep

edebileceği gibi sözleşmenin süresinden önce feshedilmesi nedeniyle uğradıkları zararın tazmin edilmesini de talep edebilirler.

Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşula bağlı olarak işçi ile işveren arasında yapılan sözleşme ise belirli süreli sözleşmedir ve sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla kez (zincirleme olarak) yapılamaz, aksi takdirde başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilecektir.

TAM SÜRELİ – KISMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin tamamında çalışacağı belirtilen sözleşme, tam süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ise işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışan işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda düzenlenen sözleşmedir. İşçinin işyerinde hangi gün ve saatler arasında çalışacağı belirlendiği sözleşmedir. Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre, çalışma süresi, işyerindeki tam çalışma süresinin üçte ikisini geçemeyecektir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ücret ve paraya bölünebilir menfaatleri, tam süreli olarak çalışan emsal işçiye göre orantılanarak ödenmelidir.

Çağrı Üzerine Çalışma Sözleşmesi: İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı kısmi süreli sözleşmedir. Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Sözleşmede işçinin hafta,

ay veya yıl gibi belirli zaman dilimi içerisinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağı taraflarca belirlenmediği takdirde haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kararlaştırılmış kabul edilmektedir. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanacaktır.

DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Deneme süreli iş sözleşmesi, sözleşmeye deneme süresi kaydının konulmuş olduğu sözleşmedir. İş sözleşmesine konulacak deneme süresi en fazla 2 ay olabilecektir, ancak taraflar kendi aralarında anlaşarak deneme süresini daha kısa tutabilirler. Deneme süresi ancak toplu iş sözleşmesi ile bu süre 4 aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi, işçinin fiilen işe başladığı tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız olarak feshedebilirler.

TAKIM SÖZLEŞMESİ

Birden çok işçinin bir araya gelerek meydana getirdiği takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatı ile işveren ile yapmış olduğu sözleşmedir. Sözleşmenin süresi ne olursa olsun sözleşmenin yazılı olarak yapılması ve sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücretinin ayrı ayrı belirtilmesi gerekmektedir. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı her bir işçinin işe başlaması ile o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlar ile bir iş sözleşmesi yapılmış olur. İşe başlaması ile iş sözleşmesi kurulan işçilerin ücretlerinin ayrı ayrı ödenmesi gerekmektedir. Takım kılavuzu sıfatına sahip işçi için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık ve benzeri sebepler ile kesinti yapılması mümkün değildir.

UZAKTAN ÇALIŞMA İŞ SÖZLEŞMESİ

İşçinin işveren tarafından iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde veya teknolojik araçlarla işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş sözleşmesidir. Bu sözleşmede; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

EV DEN ÇALIŞMA İŞ SÖZLEŞMESİ

İşçinin, işveren tarafından verilen işi evinde veya kendisi tarafından belirlenen çalışma yerinde, ücret karşılığı yerine getirmeyi taahhüt ettiği sözleşme, ev iş sözleşmesi olup a tipik bir sözleşmedir.

Evde çalışmalarda işçinin işçi üzerindeki yönetim ve denetim yetkisi zayıflamakta, işçinin işverenin emir ve talimatları ile bağlı olduğunu ileri sürebilmek zorlaşmaktadır. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli özellik olmasına rağmen; ev iş sözleşmesinde aranan ve yardımcı kıstaslardan asıl anlaşılması gereken ve tespiti yapılmaya çalışılan, işverenin işçisine

emir ve talimat verebilme imkanına her an sahip olabilmesi ve işçinin işverenin emrine amade olarak çalışmasıdır.

Evde çalışma, çalışanın bizzat kendi evinde ve kendisinin tayin ettiği saatlerde, işverenin denetimi olmaksızın yapılan bir çalışma olması nedeniyle iş sözleşmesine konu olup işverene kişisel bağımlılık, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatlar ile ortaya çıkmaktadır.

TELE ÇALIŞMA İŞ SÖZLEŞMESİ

Bu çalışma türünde, işçi, işyerinin dışında bir büroda veya evinde, iş yeri ile elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir iletişim sistemi dahilinde iş görme borcunu yerine getirir. Ev iş sözleşmesine dayalı çalışmadan farklı olarak, elektronik yollarla işçiye talimat verilebilmektedir.

İşveren, aralarındaki iletişim sistemi sayesinde klasik evde çalışmaya nazaran daha çok hukuki bağımlılığın varlığını doğrulayacak şekilde tele çalışana emir ve talimat vermek ve bunları takip ve kontrol etmek imkanına sahiptir.

İş Sözleşmesinde Bulunması Gereken Hükümler Nelerdir? Sözleşme İmzalatırken/ Düzenlenirken Nelere Dikkat Edilmesi Gerekir?

İş sözleşmelerindeki eksiklikler veya doğru bilinen yanlışlar nedeniyle aleyhe sonuçlarla karşı karşıya kalmamak için sözleşme düzenlenirken/ imzalatılırken son derece dikkatli olunması gerektiği unutulmamalıdır.

Sinem Nur Çetinkaya

İş Kanunun 8. Maddesindeki tanımına göre iş sözleşmeleri bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan iş sözleşmeleridir. Taraflarca, iş sözleşmesi kurulurken mutabık kalınan şartların neler olduğu konusunda ispat gücü en yüksek belge kuşkusuz ki iş sözleşmesidir. Ne var ki, iş sözleşmelerinin düzenlenmesi ve imzalatılması sırasında sıklıkla hatalı ve/veya eksik uygulamalar olduğu bilinmektedir.

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAZILI YAPILMASI ZORUNLU MUDUR?

İş Kanunun 8. Maddesinde yer alan iş sözleşmesinin tanımını takiben, maddenin devamında iş sözleşmelerinin, aksi kanunda belirtilmedikçe özel bir şekle tabi olmadığı düzenlenmiştir.

Her ne kadar kanun metnine göre iş sözleşmeleri için yazılı düzenlenme şartı aranmadığı ifade edilmekte ise de ileride doğabilecek ihtilaflarda ispat şartının yerine getirilebilmesi için sözleşmelerin mutlaka yazılı olarak düzenlenmesi önemle tavsiye edilmektedir. Özellikle, yıllık 270 saate kadar fazla mesailerin ücrete dahil

olması, fazla mesai yapmak konusunda çalışanın muvafakatinin alınması gibi işvereni koruyucu imkanların doğabilmesi için bu uygulamalar hakkında taraflarca mutabık kalındığının ispatı bakımından sözleşmelerin yazılı olarak yapılması yüksek önem arz etmektedir.

İhtilaf halinde delil gücünden yararlanabilmek için sözleşmelerin yazılı yapılmasında fayda bulunmaktadır.

YAZILI İŞ SÖZLEŞMELERİNDE BULUNMASI GEREKEN TEMEL HÜKÜMLER NELERDİR?

İş Kanunun 8. Maddesinin 3. fıkrasında "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." Hükmü yer almaktadır. Buradan hareketle sözleşmede bulunması gereken temel unsurların maddede sayılan genel ve

özel çalışma koşulları, çalışma süreleri, fesih halinde uyulacak hükümler olduğunu söylemek mümkün olabilecektir.

SÖZLEŞME DÜZENLENİRKEN VE İMZALATILIRKEN DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER NELERDİR?

İş hukuku uygulamasında, özellikle iş sözleşmeleri hakkında doğru bilinen birçok yanlışla karşı karşıya kalındığını ifade etmek gerekir. Bu başlık altında iş sözleşmeleriyle ilgili doğru olduğu sanılan hatalı uygulamalar ve dikkat edilmesi gereken hususlara yer verilecektir.

1. Kanunun emredici hükümlerine aykırılık;

Bilindiği gibi iş hukuku uygulamaları ağırlıklı olarak zayıf konumdaki işçinin korunması prensibi üzerine kuruludur. Bu sebeple, kanunun emredici hükümlerine aykırı olarak düzenlenen sözleşme hükümleri bütünüyle geçersiz kabul edilmektedir. Diğer bir ifade ile kanundaki temel prensiplerle çelişen sözleşme hükümlerine itibar edilmesi mümkün olmamaktadır. Örneğin kanunda asgari süreleri belirtilmiş olan yıllık izinlerin daha az süreyle kullandırılacağına ilişkin bir sözleşme hükmü, çalışan tarafından imzalanmış olsa da hukuken geçerli olmayacaktır.

Kanunun emredici hükümlerine aykırı olan sözleşme maddeleri geçersizdir.

2. Hatalı taraf girişleri;

Bir iş sözleşmesi düzenlenirken her şeyden önce sözleşmenin taraflarının net ve doğru bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Bu noktada, uygulamada grup şirket mantığındaki işyerleri açısından çalışanın sigortalı olacağı işveren yerine diğer bir grup şirketin yazılabildiği, sözleşmenin bu şirkete ait antetli kağıtlara basılabildiği görülmektedir.

Aleyhe bir sonuçla karşı karşıya kalmamak adına, sözleşme taraflarının doğru şekilde yazılmasına dikkat edilmelidir

3. Ücret hükmü;

Bilindiği gibi ücret iş sözleşmesinin esaslı unsuru olup sözleşmedeki ücret hükmü düzenlenirken; ücret türü (aylık/günlük/saatlik vb.), anlaşma şekline göre brüt/net ücret miktarı, ücret ödeme zamanı gibi unsurların fiili ve gerçek duruma uygun olarak yazılmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Özellikle ücret ödeme zamanıyla ilgili olarak, ücret ödemelerinin gecikmesi çalışanlara bir takım haklar tanıdığından ödeme zamanının tarih aralığı (örneğin takip eden ayın 5-10'u arası) şeklinde düzenlenmesinde fayda bulunmaktadır.

4. Görev tanımı;

Kimi zaman iş sözleşmesi ve işe giriş bildirgesi kıyas yolu ile incelendiğinde meslek kodu ve sözleşmedeki görev tanımlarının örtüşmediği görülmektedir. Bu durumun aleyhe sonuçlarının önlenmesi için iş sözleşmelerindeki görev tanımlarının, çalışanın işe giriş bildirgesindeki meslek kodu ve fiilen yürüteceği işe uygun olarak düzenlenmiş olmasına dikkat edilmelidir.

5. Deneme süresi;

Deneme süresi İş Kanunun 15. maddesinde düzenlenmekte olup en çok 2 ay olarak kararlaştırılması mümkündür. Uygulamada birçok işyerinde sözleşmede deneme süresi hükmü olmadığı ve/veya henüz hiç sözleşme imzalatılmadığı halde deneme süreli fesih yapıldığı bilinmektedir. Oysa bilinenin aksine, yazılı bir iş sözleşmesi yoksa veya var olan sözleşmede deneme süresi hükmü yok ise her iki tarafın da deneme süreli fesih imkanı söz konusu olamayacaktır. Taraflarca deneme süresi içerisinde herhangi bir tazminat ödenmeksizin fesih yapma imkanı açısından

sözleşmelerde deneme süresine ilişkin hükmün yer alması zorunludur. Aksi takdirde, örneğin sözleşmede deneme süresi olmadığı halde işverence 2 aylık sürede deneme süreli bir fesih yapıldığında bu fesih işverence fesih olarak kabul edilecek ve işverenin ihbar tazminatı yükümlülüğü doğabilecektir.

Deneme süresine ilişkin hüküm içermeyen iş sözleşmeleri deneme süreli fesih ile sona erdirilemez.

6. Fazla mesai onay hükmü;

İş Kanunun 41. maddesi ile Fazla Çalışma ile Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesi gereği, çalışanlara fazla mesai yaptırılabilmesi için öncelikle bu konuda onaylarının/muvafakatlerinin alınması gerekmektedir. İş sözleşmelerden bağımsız olarak, her yıl için ayrı ayrı yazılı muvafakat alma zorunluğu 25.08.2017 Tarihindeki değişiklikle birlikte tamamen ortadan kaldırılarak işe girişlerde iş sözleşmeleri ile alınabilecek bir muvafakatin geçerli olacağı düzenlenmiştir. Bu nedenlerle özellikle 25.08.2017 tarihinden sonra imzalanan sözleşmelerde çalışanların işin gerekli kıldığı zamanlarda fazla mesai yapacaklarına muvafakat ettiklerine ilişkin genel bir muvafakat hükmünün bulunmasına dikkat edilmelidir.

7. Yıllık 270 saate kadar fazla mesailerin ücrete dahil olması hükmü;

Uygulamada birçok işveren nezdinde yüksek ücretli personellere fazla mesai ödenmediği zira bu personellerin "fazla mesai hakları olmadığı" veya sözleşmede hüküm olmadığı halde kendiliğinden "fazla mesailerinin ücretlerinin içinde olduğu" şeklinde yanlış bir algı olduğu bilinmektedir. Oysa bilinenin aksine ücreti yüksek olan

personellerin de fazla mesai hakları vardır ve fazla mesai hakları kendiliğinden ücrete dahil değildir. Yargıtay kararları gereği, yüksek ücretli personellerin fazla mesailerinin ücrete dahil olabilmesi için sözleşmelerinde bu yönde bir hüküm olması zorunludur. Diğer bir ifade iş sözleşmesinde "yıllık 270 saate kadar fazla mesailerin ücrete dahil olduğu" yönünde bir hüküm var ise fazla mesailerin asıl ücrete dahil olduğu kabul edilebilir ve bu imkan sadece yıllık 270 saatle sınırlıdır. Bu sebeplerle, 270 saate kadar fazla mesailerin asıl ücrete dahil olduğu yönünde taraflarca anlaşma olduğunun ispatı bakımından iş sözleşmelerinde belirtilen hükmün bulunmasına dikkat edilmesi gerekmektedir.

Asgari ücretle çalışan personellere ait iş sözleşmelerinde yer alan "270 saate kadar fazla mesailerin ücrete dahil olduğuna" ilişkin hükümler Yargıtay tarafından geçersiz sayılmaktadır.

8. Rekabet ve Gizlilik Yasağı;

Borçlar Kanunun Genel Hizmet Sözleşmelerine ilişkin "Özen ve Sadakat Borcu" başlıklı 396. Maddesinde hizmet ilişkisi devam ettiği sürece işçinin sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamayacağı, özellikle kendi işvereni ile rekabete giremeyeceği, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamayacağı veya başkalarına açıklayamayacağı, işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde hizmet ilişkisi sona erdikten sonra da işçinin sır saklamakla yükümlü olacağı düzenlenmektedir.

İş sözleşmelerine, yukarıda belirtilen rekabet ve gizlilik yükümlülüklerine ilişkin

olarak detaylı hükümlerin eklenmesi tavsiye edilmektedir. Özellikle önemli görevlerde yer alan, gerçekten de işverenin ticari sırlarına vakıf olabilecek nitelikteki personeller için iş sözleşmelerinden bağımsız olarak daha nitelikli ve kapsamlı bir rekabet yasağı ve gizlilik sözleşmesi imzalanmasında fayda bulunmaktadır. Hem iş sözleşmesinde hüküm bulunması hem de ayrı bir rekabet yasağı/gizlilik sözleşmesi imzalatılması halinde ilgili hükümlerin birbiri ile çelişmeyecek şekilde düzenlenmesine de dikkat edilmelidir.

9. Zam Taahhüdü;

Genel kanının aksine işverenlerin çalışanlara zam yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Yargıtay kararlarına göre işveren ancak yazılı bir sözleşme hükmü ile zam yapma taahhüdünde bulunduğu takdirde bu taahhüdüyle bağlı olmaktadır.¹

İş sözleşmesinde bu yönde yazılı bir hüküm yoksa işverenlerin zam yapma zorunluluğu yoktur.

10. Nakil yetkisi;

İş sözleşmelerinde yer verilebilecek hükümlerden bir diğeri çalışanın işverene ait başka bir işyerinde çalışmak üzere işverene tanınan nakil yetkisidir. Yargıtay kararları gereği işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan görev yeri değişikliklerine ilişkin olarak iş sözleşmesinde nakil hükmüne yer verilebilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.06.2015 tarihli bir kararında “işverene nakil yetkisi veren sözleşme hükümlerinin doğrudan geçersiz olduğuna yönelik herhangi bir görüş ve uygulaması bulunmamakta olup ..”² şeklinde hüküm kurarak sözleşmelerde düzenlenen ve işverene nakil yetkisi veren hükümlerin geçerli olduğuna işaret etmiştir. Ancak

söz konusu yetkinin kullanılmasında kötü niyetli davranılmaması gerektiği ve ihtilaf halinde keyfilik ve nesnellik denetimine tabi tutulduğu unutulmamalıdır.

11. Sözleşme tarihi;

İş sözleşmelerinde sözleşmenin başlayacağı tarihin fiili işe başlama tarihi ve işe giriş bildirgesindeki tarih ile aynı olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, işe giriş tarihindeki çelişki sigortasız işçi çalıştırılması gibi işveren aleyhine son derece ağır yorumlara sebep olacaktır.

12. Birden fazla sayfadan oluşan iş sözleşmeleri;

Yazımızın başında da belirttiğimiz gibi iş sözleşmelerinin yazılı olarak düzenlenmesi ispat gücü bakımından önemlidir. Bununla birlikte bugün dahi birçok işyerinde, birden fazla sayfadan oluşan iş sözleşmelerinin sadece son sayfasının çalışana imzalatması ile yetinildiği, yine sözleşmelerde noktalı alanlar bırakıldığı ve bu alanların kimi zaman tamamen boş bırakıldığı kimi zamansa elle doldurulduğu görülmektedir.

Sözleşme imzalanması sırasında sadece son sayfanın çalışana gösterildiği ve imzalandığı, diğer sayfalarındaki hükümleri incelemesine imkan verilmediği iddiası karşısında işçinin imzası bulunmayan sayfalar ve bu sayfalardaki hükümlerin işçi adına bağlayıcı olmadığı sonucu doğabilmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi emsal bir kararında “Ancak işbu yazılı iş sözleşmesi 3 sayfadan oluşmakta olup, sadece son sayfasının taraflarca imzalandığı görülmektedir. Sözü edilen “fazla çalışma ücretlerinin aylık ücrete dahil olduğuna dair 7.madde” ise ilk sayfada yer almakta olup, bu sayfa davacı işçi tarafından imzalanmamıştır. Bu durumda imzasız sayfada bulunan ve işçi aleyhine olan hükmün, işçiyi bağlayacağından söz

edilemez" şeklinde işveren aleyhine karar vermiştir.³

Çalışan imzasının yer almadığı sayfalardaki sözleşme maddeleri çalışan açısından bağlayıcı değildir.

13. İş sözleşmelerinde boşluk/noktalı bırakılan alanlar veya sonradan yapılan değişiklikler;

İmzasız sayfalardaki hükümlerde olduğu gibi, sözleşmelerde noktalı alanların boş bırakılması veya elle doldurulması bu alanların daha sonra işveren tarafından tek taraflı olarak doldurulduğu kanaati doğuracağından yine ilgili alanların işçiyi bağlamaması gibi bir sonuca neden olabilmektedir. Aynı şekilde, bir iş sözleşmesinde sonradan yapılan değişikliklerin de geçerli olabilmesi için değişikliğin imza veya parafla tasdik edilmesi gerekmektedir, aksi halde değişikliğin geçersiz olduğu kabul edilecektir.⁴

Tüm bu nedenlerle, sözleşmenin tamamının bilgisayar ortamında düzenlenmesi, herhangi bir noktalı/boşluklu/elle doldurulmuş alan bırakılmaması veya sonradan doldurulan kısımların yanına taraflarca imza/paraf alınmasına dikkat edilmelidir.

1 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2016/20791, K.2019/3369, T.12.02.2019

2 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2015/17739, K.2015/23285, T.25.06.2015

3 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2014/21581, K.2015/33215, T.23.11.2015

4 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2003/18876, K.2004/14256, T.08.06.2004

İş Sözleşmesinde Cezai Şart ve Geçerlilik Koşulları

Cezai şart hükümlerine iş sözleşmelerinde veya ek protokollerde sıkça yer verilmekte olup, İş Hukuku kapsamında kullanıldığı alanlar dikkate alınarak geçerlilik koşullarının ele alınması amacıyla bu yazı hazırlanmıştır.

Tevhide Sadioglu Özkan

Cezai şart, genel olarak sözleşme taraflarının sözleşmeden bekledikleri menfaatin, yükümlülüğün yerine getirilmesini sağlamak ve/veya zorlamak; sözleşmedeki edimin gereği gibi yerine getirilmemesi halinde oluşan zararını gidermek gibi amaçlarla kullanılan bir hukuki yaptırım olarak tanımlanabilir. Pozitif hukukumuzdaki kaynağı, Türk Borçlar Kanununun (TBK) 179. maddesidir. TBK'ye göre, bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için cezai şart kararlaştırılmışsa aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ifasını ya da cezai şartı talep edebilir. Cezai şart, borcun belirlenen zaman ve yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmışsa alacaklı, hakkından açıkça feragat etmedikçe, ifayı çekincesiz kabul etmedikçe asıl borçla birlikte cezai şartı da talep edebilecektir. TBK'nin 182. maddesine göre de taraflar cezai şartın miktarını serbestçe belirleyebilirler. Yine aynı hükümde asıl borç herhangi bir nedenle geçersiz ise veya aksi kararlaştırılmadıkça sonradan borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir nedenle imkansız hale gelirse cezai şart istenemez. Ancak cezai şartın geçersiz olması veya borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple sonradan imkansız hale gelmesi asıl borcun geçerliliğini ortadan kaldırmaz.

Türk Borçlar Kanununa göre, hakim, aşırı gördüğü cezai şartı hakkaniyet ölçüsünde indirebilir.

4857 sayılı İş Kanunda cezai şarta ilişkin özel bir düzenleme olmadığı için, iş sözleşmelerinde yer verilen cezai şart hakkında TBK'deki kurallardan yararlanılmaktadır. Ancak, genel borç ilişkileri için geçerli kabul edilen cezai şartın İş Hukukunda ve iş sözleşmesindeki görünümü İş Hukukunun kendi özelliklerine göre ayrı bir değerlendirme ve hukuki düzenlemeye tabidir. İş ilişkisinde işçinin işverene bağımlılığı ve işveren karşısındaki güçsüz durumda oluşu bu durumun temel nedenidir. Bu nedenle aşağıda yer vereceğimiz şekilde TBK'nin 420. maddesi iş sözleşmeleri kapsamındaki cezai şarta ilişkindir ve genel düzenlemelerden farklıdır.

BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMELERİNDE CEZAI ŞART

Bireysel iş sözleşmelerinde cezai şart, sözleşmedeki borçların ihlali, fesih yetkisini sınırlama, eğitim karşılığı veya rekabet yasağı kapsamında düzenlenebilmektedir. Esasen iş sözleşmelerinde cezai şarta sıklıkla yer verildiğini söyleyebiliriz. İş ilişkisi çerçevesinde, cezai şarta ilişkin uyuşmazlık mahkeme önüne geldiğinde



sözleşmede kararlaştırılan cezai şarta ilişkin yargı denetiminde dikkate alınan özel durumlara ilişkin değerlendirme yapılması gerekir. Bu kapsamda cezai şartın iş sözleşmesindeki özel görünümüyle ve yargı içtihatlarıyla birlikte değerlendirilmesi elzemdir.

BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMELERİNDE CEZAI ŞARTIN GENEL İŞLEM KOŞULLARI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

Genel işlem koşulları Türk Borçlar Kanununun 20. ile 25 maddelerinde düzenlenmiştir. Yasaya göre, söz konusu koşullar, sözleşmeyi düzenleyenlerin de birçok sayıda benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden tek taraflı hazırlayıp karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmede varlık kazanması, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve

karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Yasaya göre, genel işlem koşulunun sözleşme içeriğine dahil olması karşı tarafa bu konuda açıkça bilgi vermesi ve içeriğini öğrenme imkânı sağlamasıyla mümkündür. Aksi halde genel işlem koşulu oluşturan sözleşme hükmü sözleşmeye yazılmamış sayılacaktır.

Türk Borçlar Kanunundaki bu düzenlemenin, iş sözleşmelerinde hüküm altına alınan cezai şartlar bakımında da denetim konusu olabileceğini söylemek gerekir. Bu nedenle iş sözleşmesine konulan cezai şart düzenlemesi hakkında işçiye açıkça bilgi vermek ve öğrenme imkânı sağlanması gerekir. Aksi halde, tek başına tartışılmadan sözleşme içeriğine alınması genel işlem şartı olarak sözleşmeye yazılmamış olma sonucunu doğurabilir. Çünkü yasaya göre, açık ve anlaşılır olmayan veya birden çok anlama gelen bir ifade, düzenleyenin aleyhine yorumlanmaktadır. Böylece sözleşmeyi düzenleyenin işveren olduğu kabul edildiğinde, söz konusu

anlaşmazlık halinde, işveren aleyhine işçi lehine yorum yapılabilir. İçerik denetiminde ise yasaya göre, genel bir hukuk ilkesi olarak dürüstlük kuralları dikkate alınacaktır. Böylece belirtmek gerekir ki, içerik denetiminin kriteri dürüstlük kuralıdır. Dürüstlük kuralı kapsamında yapılacak denetimde genel işlem koşulunun önemli bir dengesizliğe, mağduriyete yol açıp açmadığı araştırılacaktır.¹

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE CEZAI ŞARTIN GEÇERLİLİĞİ

İş ilişkisinde gerek işverenin gerekse işçinin fesih yetkisini sınırlandırmak için cezai şartla yer verilmesi sıkça rastlanan bir uygulamadır. Bu türden cezai şartın gerek işveren gerek işçi açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir.

İşveren açısından bakıldığında, işverenin fesih yetkisinin işveren aleyhine tek taraflı olarak cezai şartla sınırlandırılmasına bir engel olmamakla birlikte fesih hakkını yok eden, sözleşme özgürlüğünü ortadan kaldıran sınırlamaların bulunmayacağı kabul edilmelidir.² İşverenin tek taraflı fesih yetkisinin sınırlandırıcı hükümlerin daha çok toplu iş sözleşmelerinde olduğunu belirterek, Yargıtay kararları çerçevesinde, işverenin aleyhine tek taraflı cezai şart kaydıyla fesih yetkisinin sınırlandırılması konusunda ikili bir ayrım yapılabilir. İşverenin tek taraflı fesih yetkisini sınırlayan hükümlerin geçerliliği, işçinin iş güvencesi kapsamında olması veya olmaması durumuna göre ayrı ayrı değerlendirilmektedir. İşveren aleyhine tek taraflı fesih yetkisini cezai şartla sınırlandırıcı hükümler iş güvencesi kapsamında olan işçi bakımından geçerli sayılmamaktadır, iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesinin feshinin yaptırımı işe iade davası açmak ve bunun

sonuçlarından yararlanmak şeklinde yasada mutlak emredici şekilde düzenlendiğinden, bu hükümlerin işçi lehine de olsa değiştirilmesinin önüne geçilmektedir.³

Yargıtay, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin işveren tarafından tek taraflı haksız feshine karşılık kararlaştırılan iş güvencesi tazminatının cezai şart olarak ödenmesini kabul etmekte,⁴ ancak cezai şartın üst sınırını da iş güvencesinden yararlansaydı talep edebileceği tutarla sınırlı tutmaktadır.⁵

Belirsiz süreli iş sözleşmesinde işverenin tek taraflı fesih yetkisinin cezai şartla sınırlandırılması Yargıtay 7. HD. 26.01.2016 tarih ve 2015/39477E. ve 2016/39477K. sayılı kararına konu olmuştur. Yargıtay 7. HD., belirsiz süreli iş sözleşmesinde kararlaştıran iş sözleşmesinin haklı nedenler ve haklı nedenlerin kötüye kullanımı dışında işverenin tek taraflı feshine bağlanan cezai şartın geçerli olduğunu kabul etmiştir.⁶

Türk Borçlar Kanununun 420. maddesi bireysel iş sözleşmelerine özgü bir düzenleme ile "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir." kuralını koymuştur.

Belirli süreli ve asgari süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin belirlenen süreden önce haksız feshini önlemek için cezai şartın kararlaştırılması sıkça kullanılan bir yöntemdir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde ve asgari süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin süresinden önce feshini cezai şartla bağlamakta hukuki bir engel yoktur. Yargıtay da, yasanın açık hükmü doğrultusunda süresinden önce haklı neden olmaksızın yapılacak fesihiye karşı cezai şartın geçerliliğini karşılıklı taşıması koşuluyla geçerli kabul etmektedir. İşçi aleyhine tek taraflı cezai şartın geçersizliğinin doğal

sonucu olarak, işçi aleyhine kararlaştırılacak cezai şart miktarı işveren aleyhine kararlaştırılardan daha fazla olamayacaktır.

Eğer işçi aleyhine cezai şart tutarı daha yüksekse bu, tümünden geçersiz kabul edilmemeli, işveren aleyhine kararlaştırılanın üst sınır olarak kabul edilerek o oranda geçerli kabul edilmelidir.

İşçi için kararlaştırılabilecek cezai şartın üst limiti işveren için kararlaştırılanı geçemeyecektir. İşçi aleyhine tek taraflı olan cezai şartlar emredici hüküm gereği geçersizdir.

Yargıtay İçtihatları Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun 08.03.2019 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararında, belirli süreli olarak yapılmış ancak şartlarını taşımadığı için belirsiz süreli kabul edilen sözleşmelerde kararlaştırılan haksız feshе bağılı cezai şartın geçerli olduğunu ortaya koymuştur.⁷ Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararının bağlayıcılığı ile belirli süreli iş sözleşmesi olarak yapıлып sonradan iş sözleşmesinin belirsiz süreli kabul edilmesi halinde haksız feshе bağlanan cezai şartın geçerliliği konusunda tartışma kalmamıştır. Ancak talep edilen cezai şartın kararlaştırılan süreyle sınırlı olarak kabul edildiğini de belirtmek gerekir.

EĞİTİM KARŞILIĞI CEZA ŞART HÜKMÜNÜN GEÇERLİLİĞİ

İşverenler, işçilerinin kendileriyle uzun süre çalışacağına olan inançla, mesleki bilgi beceri ve niteliklerini arttırmak amacıyla, işçilerine de artı değer katan eğitimler almalarını sağlamakta bunun karşılığında da yapılan eğitim giderini, işveren tarafından çalışmasını istediği sürede işçinin haksız feshine karşılık cezai

şart olarak öngörebilmektedirler. İşçi aldığı eğitimle daha kolay ve rahat iş bulma imkanı sağlamakta, işveren ise işçinin kendisiyle en azından belli bir süre çalışmasını beklemektedir.

Bu türden eğitim giderlerinin işçinin haksız fesih halinde işveren tarafından, tahsili talebine ilişkin cezai şart hükümleri karşılıklı şartını da yerine getirdiğinden Yargıtay⁸ uygulamasında da kabul edilmektedir. Yargıtay uygulamasında cezai şart miktarı da eğitim bedeli tutarıyla sınırlı görülmektedir.

Verilen eğitimin bedelinin üstünde bir cezai şart indirimine tabi olacaktır.

Hiç şüphesiz işçinin aldığı eğitimle kararlaştırılan cezai şart arasında bir orantı olması gerekir. Ölçülü olmayan cezai şart tutarı yasa gereği indirimine tabi olacaktır. Bu tür bir cezai şartın geçerliliği Yargıtay'a göre yazılı olarak yapılmasına bağlıdır. Başka bir ifadeye Yargıtay yazılı olmayan bu tür bir cezai şartı da geçerli görmemektedir. Belirtmek gerekir ki, işçinin fesih hakkına getirilen sınırlamanın işçinin fesih hakkını tümünden ortadan kaldıracak nitelikte olmaması ve hukuka aykırı şekilde sınırlanması gerekir.

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA KARARLAŞTIRILAN CEZAI ŞARTIN GEÇERLİLİĞİ

Türk Borçlar Kanununun 444. maddesine göre, fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine

girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlendiği sözleşme olarak tanımlamıştır. Rekabet yasağı kaydı, yasaya göre, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.

Sözleşmede hüküm altına alınan rekabet yasağının ihlaline bağlı cezai şartın geçerliliği yine TBK madde 182/2 gereği, cezai şartın asıl borcun kaderine bağlı olması nedeniyle, geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin veya kaydının olmasına bağlıdır. Aksi halde asıl borç geçersiz olduğu için cezai şart da talep edilemeyecektir. Aynı şekilde rekabet yasağını sona erdiren hallerden birinin meydana gelmesi cezai şartın da sona ereceği anlamına gelmektedir. Rekabet yasağına aykırılık yaptırımı olarak düzenlenen cezai şart tutarında karşılık kaydı aranmayacaktır. Çünkü rekabet yasağına aykırı davranmama niteliği gereği sadece işçinin bir edimi olup, bunun karşı bir edimi yoktur. Rekabet yasağına karşılık, taraflarca hüküm altına alınan cezai şartın 420.maddede öngörüldüğü gibi karşılıklılık bulunması zorunluluğundan söz edilemez.

Rekabet yasağı işin niteliği gereği sadece işçinin edimine ilişkindir. Rekabet yasağının karşısında işverenin bir başka borcu olmadığından, karşılıklılık olmayacağı/aranmayacağı açıktır.

Cezai şarta ilişkin Borçlar Kanunun düzenlenen genel hüküm nedeniyle, her yönüyle geçerli bir cezai şart hükmünün, aşırı nitelikte olması, işçinin ekonomik mahvına neden olması gibi gerekçelerle, hakkaniyet ölçüsünde hakim tarafından indirilmesi mümkündür.

1 Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 18 Basi, Beta, s. 66.

2 İrem Yayvak Namlı, *İş Hukukunda Cezai Şart*, s.266; Süzek, *age*, s. 708.

3 Süzek, *age*. s.709 vd.; Namlı, *age*., s.393; Sinerji Veri Tabanı çevrimiçi 11.05.2020, Yargıtay 9.HD. 2701.2011 tarih ve 2009/487E. 2011/101K. Sayılı karar.

4 Yargıtay 9. HD. 23.02.2010 tarih, 2008/11858E. 2010/4640K. Sayılı ilamı- Sinerji Veri Tabanı, çevrimiçi 11.05.2020.

5 Süzek, *age*. s.715; Yargıtay 9.HD. 19.12.2008, 2008/42231E. 2008/34239K. Sinerji Veri Tabanı çevrimiçi 11.05.2020

6 Sinerji Veri Tabanı, çevrimiçi 11.05.2020.

7 YİBHKG, 08.03.2019 tarih ve 2017/10 E., 2019/1K. Sayılı RG, 18.07.2019 tarihli Resmi Gazete No: 30835.

8 Yargıtay 22. HD. 06.09.2019 tarih ve 2017/ 25079E.,2019 / 20389K. , Sinerji Veri Tabanı, çevrimiçi 11.05.2020.

SONUÇ

İş sözleşmelerindeki cezai şarta ilişkin İş Kanununda yer alan özel bir düzenleme olmadığından ve Türk Borçlar Kanununda yer alan düzenlemelere tabidir. Gerek genel geçerlilik şartları gerekse iş sözleşmesine özgü yasal düzenlemeye tabidir. Geçerliliği her sözleşmede aranabilecek genel işlem koşullarına aykırı olmamak dışında, işverenin bir karşı edimi işin doğası gereği olmayan rekabet yasağına karşılık düzenlenen cezai şart dışındaki hiçbir cezai şart kaydı işçi aleyhine tek taraflı olamayacaktır.

İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Hukukumuzda belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmesine istisnai durumlarda cevaz verilmiştir. Yasal düzenlemede belirlenen koşulların mevcut olmaması halinde; hukuken geçerli bir belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilemeyecektir. Sözleşmenin yalnızca adının "belirli süreli iş sözleşmesi" olarak belirtilmesi yeterli görülmemektedir.

Tolga Ersoy

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ TANIMI

4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren karşısında daha zayıf konumunda bulunduğu kabul edilen işçilerin korunması amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi tanzim edilmesine ilişkin olarak birtakım düzenleme ve kısıtlamalar getirilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinin 1. fıkrasında; "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." şeklinde tanımlanmıştır.

Anılan kanun hükmünde iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı şeklinde düzenlemeye yer verilerek; belirsiz süreli iş sözleşmesi düzenlenmesinin esas, belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmesinin ise istisna olduğu belirtilmektedir.

İş sözleşmesinde süre belirlenmemişse; belirsiz süreli olduğu kabul edilir.

Kanun koyucu tarafından belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek

için 1-sözleşmenin süreye bağlı olması, 2-objektif bir nedenin varlığı, 3-yazılı şekilde yapılması koşullarının bir arada bulunması gerektiği düzenlenmiştir. Bu bağlamda belirtilen şartları taşımayan iş sözleşmesi her ne kadar belirli süreli olarak adlandırılrsa da olası ihtilaf halinde belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilerek sonuca varılacağı yasal düzenlemeden anlaşılmaktadır.

II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN KOŞULLARI

a. Yazılı Şekilde Yapılması

4857 Sayılı Kanun'un 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi 1 yıldan az olsa dahi herhangi bir süre şartına bağlı olmaksızın yazılı olarak yapılması gerektiği açıkça düzenlenmiştir. Aynı kanunun 8. maddesinde ise süre şartı düzenlenerek; süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunlu olduğu² belirtilmiştir. Öğretide söz konusu iki hüküm görüş ayrılıklarına sebebiyet vermektedir.

Doktrinde mevcut olan bir görüşe göre; 4857 Sayılı Kanun'un 8. maddesinde süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu belirtildiğinden, bir yıldan az süreli belirli süreli iş sözleşmelerinin

yazılı olarak yapılma koşulu bulunmadığı savunulmaktadır. Aksi yöndeki görüşe göre ise; anılan kanunun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak yapılan düzenlemede herhangi bir süre şartı konulmadığından belirli süreli iş sözleşmelerinin tamamının yazılı şekilde yapılması zorunlu olduğu kabul edilmektedir. Bu noktada maddenin düzenleniş amacı da göz önüne alınarak bir yıldan az süreli olanlar da dâhil tüm belirli süreli iş sözleşmeleri açısından yazılı şekil şartının uygulanması sürenin taraflarca belirli ve bilinebilir olmasının yanı sıra ispat koşulunun sağlanabiliyor olması açısından da uygun olacaktır.

Bu noktada akla gelen soru yazılı şekil şartına aykırılığın sözleşmeye etkisinin ne olacağıdır. Özellikle süresi 1 yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde düzenlenmesi gerekliliğinin; geçerlilik şartı veya ispat şartı olarak düzenlendiği noktada görüş ayrılıkları mevcut olsa da hâkim olan görüş geçerlilik şartı olarak düzenlendiği yönündedir.

Yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olarak düzenlendiğinin kabul edilmesi halinde; bu şekil şartına uyulmamasının sonucu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 12. maddesinin 2. Fıkrasının; "Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz." hükmü gereği geçersizlik/butlan olacaktır. Ancak bu noktada iş hukukunun temel ilkelerinden olan iş ilişkisinin ayakta tutulması prensibi gereği doktrinde hâkim olan görüş yazılı şekil şartına aykırı olarak düzenlenen belirli süreli iş ilişkisinin hükümsüz olarak kabul edilmeyip; baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi yönündedir.

Yazılı şekil şartının ispat şartı olarak düzenlendiğinin kabul edilmesi halinde de; yazılı şekil şartına uyulmadığı durumlarda sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır. Konuyla ilgili farklı görüşler mevcut olsa da netice itibarıyla ulaşılan sonuç; yazılı şekil şartına aykırı olarak düzenlenen belirli süreli iş sözleşmelerinin, belirsiz süreli olarak kabul edilerek ayakta tutulması gerektiği yönündedir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri mutlaka belirli bir süreyle sınırlı olarak yapılmalıdır.

b. Belirli Bir Süreye Bağlı Olarak Yapılması

4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde; iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılacağı belirtilerek belirli süreli iş sözleşmelerinin süreye bağlı olarak yapılması gerektiği düzenlenmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde süre açıkça belirtilebileceği gibi örtülü (zımni) olarak da sözleşme süresinin belirlenmesi mümkündür. Bu noktada önemli olan sözleşmenin kurulduğu anda iş ilişkisinin hangi tarihte sona ereceğinin belli veya belirlenebilir olmasıdır, aksi halde sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.

Sözleşmede bir takvim esas alınarak süre belirlenmişse (örn: sözleşmenin imzalandığı tarihten itibaren 1 yıl süreyle geçerli olduğu ya da 31.12.2020 tarihinde sona ereceği kararlaştırılmışsa) bu durumda sürenin açık bir şekilde düzenlendiği kabul edilecektir. Sözleşmede sürenin açıkça belirtilmediği durumlarda ise; yapılacak işin niteliğinden, türünden veya amacından o işin belli bir

süreye bağlı olduğu ve bitiş süresinin öngörülebildiği durumlarda örtülü olarak sürenin belirlenmiş olduğu kabul edilmekte ve diğer koşulları da taşıması halinde belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilmektedir. Örtülü olarak sürenin belirlendiği durumlara örnek olarak; işçinin belli bir iş gezisi için şoför olarak işe alınması, doğum izninde olan işçinin yerine işini görmesi için işçi alınması gibi durumlar gösterilebilecektir.

İşin niteliği itibarıyla belirli süreli olduğunu anlaşılsa dahi uzun bir süre devam edecek olması sebebiyle iş ilişkisinin kurulduğu esnada işin/sözleşmenin bitiş tarihi işçi tarafından objektif olarak öngörülebilir durumda değil ise belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyecektir. Konuyla ilgili olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1998 yılına ait bir kararında; "Davacının barajın bitim tarihine kadar çalışacağına öngörülmesiyle yetinilmiştir. Baraj inşaat uzun süre devam eden, inşaat işine endeksli olarak çalışmanın öngörülmesi sözleşmenin süresinin belirli olmadığını gösterir. Gerçekten somut olayda da inşaatın uzun süre devam ettiği görülmektedir."³ denilerek sözleşmenin kurulduğu esnada işin bitiş tarihinin işçi tarafından objektif olarak öngörülebilir olması gerektiği belirtilmiş, aksi halin varlığı sebebiyle sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilmiştir.

c. Objektif Nedenin Varlığı

Kanun koyucu belirli süreli iş sözleşmesinin mevcudiyeti halinde sözleşmenin belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sona ermesi sebebiyle işçinin özellikle ihbar tazminatlarından yoksun kalması, aynı zamanda iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamaması sebebiyle belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmesini istisna olarak

kabul ederek, konuyla ilgili belirli sınırlamalar getirmiştir. Bu noktada 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde sözleşmenin yazılı olarak yapılması ve süresinin belirlenmiş olması yeterli görülmemiş, bu koşullar mevcut olsa dahi ortada belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif bir nedenin var olması gerekliliğini düzenlemiştir.

Anılan kanun maddesinde objektif nedenler tahdidi (sınırlı) olarak sayılmamış olup; işin belirli süreli olması, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkarılmasının objektif neden olarak kabul edildiği belirtilmiş, devamında "...gibi objektif koşullara bağlı olarak" ifadesiyle benzer durumların da kabul göreceği düzenlenmiştir.

1. İşin Belirli Süreli Olması

İşin belirli süreli olmasından anlaşılması gereken sözleşmenin kurulduğu anda sözleşme konusu işin niteliği itibarıyla ne kadar süreceğinin taraflarca duraksamaya yer vermeyecek şekilde bilinebilir/öngörülebilir olmasıdır. İşin süresi değişiklik gösterebilecektir. Örnek olarak iş görme ediminin niteliği itibarıyla inşaat ve kampanya işleri ile ilgili belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenebileceği kabul edilmektedir.

2. Belirli Bir İşin Tamamlanması

İşin niteliği itibarıyla belirli bir süre devam eden, tamamlanması ile sona erecek nitelikte olan ve başlanmış, ancak herhangi bir sebeple bitirilememesi sebebiyle işgücüne ihtiyaç duyulan işlerde belirli süreli iş sözleşmesinin düzenlenebileceği kabul edilmektedir. Örnek olarak; belli bir projenin bitirilmesi, bir makinenin işyerine monte edilmesi, bir binanın yapılması işi için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Ancak bu noktada projenin büyüklüğü sebebiyle sona erme tarihinin objektif olarak

öngörülemez olması durumunda sözleşme, belirsiz süreli kabul edilecektir.⁴

3. Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

İşyerinde ortaya çıkan bir olgunun 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesi uyarınca objektif neden sayılabilmesi için işletmenin normal faaliyeti kapsamında olmayan veya sürekli olarak devam eden olağan durumun dışında ortaya çıkan ve bu nedenlerle geçici süreyle iş gücüne ihtiyaç duyulan bir durumun mevcut olması gerekmektedir.

Objektif neden teşkil eden durum işçiden veya işyerinden kaynaklanabileceği gibi, asıl iş veya asıl iş dışındaki yardımcı işlerle ilgili olgularla alakalı olarak da ortaya çıkabilecektir. Rahatsızlığı sebebiyle ameliyat olan personelin yerine tedavisi tamamlanana kadar onunu işini yapmak üzere işçi alınması, askerlik veya hamilelik sebebiyle belirli bir süre işyerinden uzak kalacak personel yerine işçi bulunması işçiden kaynaklanan bir sebep olup; siparişlerin geçici bir dönem için olağan üstü şekilde artması (Covid-19 salgını sebebiyle dezenfektan, kolonya vb. maddeler üreten işyerlerinde aşırı talep yoğunluğunun yaşanması) sebebiyle belirli bir süreyle sınırlı olarak işçi alımı yapılması işyerinden kaynaklanan sebeptir. Ancak siparişlerin artması geçici bir durumdan kaynaklanmayıp, süreklilik arz ediyorsa bu durumda belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmesi için objektif nedenin varlığından söz edilemeyecektir.

4. Objektif Neden Benzeri Haller

Kanun koyucu 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde objektif nedenleri tahdidi olarak sıralamak yerine benzeri nedenlerin varlığı halinde de belirli süreli iş sözleşmesinin düzenlenebilmesine imkân tanımıştır. Öğretide sahne sanatçıları ile yapılan işin niteliği gereği objektif nedenin mevcut

olması sebebiyle belirli süreli iş sözleşmesi imzalanabileceği kabul edilmektedir.

Kanunda objektif nedenler sınırlı olarak sayılmamış; benzeri hallerin de kabul göreceği belirtilmiştir.

Bir kısım kanuni düzenlemeler de belirli süreli iş sözleşmesi imzalanması neticesini doğurmaktadır. Bu durumlarda sözleşmenin kurulması ve yenilenmesi aşamalarında ayrıca objektif nedenin mevcut olması şartı aranmayacaktır.⁵ Örneğin 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu ve kurucu temsilcisi ile yapılacak iş sözleşmelerinin en az bir yıllık yapılması koşulu düzenlenmiştir.

d. Objektif Nedenin Bulunmaması

4857 sayılı Kanun kapsamında belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması ve yenilenmesi için objektif bir nedenin varlığı aranmakta, bu husus objektif nedenin bulunmadığı durumlarda sözleşmenin akibetinin ne olacağı sorusu gündeme getirmektedir. Öğretide farklı görüşler mevcut olmakla birlikte; hâkim olan görüş bu hallerde sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edileceği yönündedir. Yargıtay'ın yerleşik kararlarında da objektif nedenin bulunmaması durumunda belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli olarak kabul edilmektedir.⁶

Objektif neden bulunmaksızın düzenlenen belirli süreli iş sözleşmeleri; kanunen belirsiz süreli kabul edilmektedir.

III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN ZİNCİRLEME YAPILMASI

4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinin 2. fıkrasında; *"Belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği;* 3. fıkrasında ise; *"Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmelerinin, belirli süreli olma özelliğini koruyacağı"* düzenlenmiştir. Bu noktada dikkat çeken husus maddenin 1. fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılması koşullarında "objektif neden" kavramına yer verilirken; zincirleme şekilde yapılması halinin düzenlendiği 2. ve 3. fıkrasında "esaslı neden" kavramına yer verilmesidir. İlk bakışta iki kavramın birbirinden farklı olduğu düşünülse de kanunun lafzından aynı kapsamda kullanıldıkları anlaşılmaktadır.

Bir diğer dikkat çeken husus ise; iki sözleşme arasında ne kadar süreyle boşluk bulunması durumunda sözleşmelerin zincirleme veya fasıllı (aralıklı) olarak yapıldığının kabul edileceğidir. Yasal düzenlemede bir açıklık bulunmadığından net bir süre belirtmek mümkün olmamakla birlikte; bu hususta dikkat edilmesi gereken nokta, somut olayda hakkin kötüye kullanılması durumunun mevcut olup olmadığıdır. Uygulamada genellikle işçilerin fiilen kesintisiz çalıştığı durumlarda kurum kayıtları anlamında girdi-çıkı olarak tabir edilen işlemler yapılarak hak kaybına sebebiyet verilebilmektedir. Böyle bir durumda fiili çalışma koşullarına bakılarak değerlendirme yapmak gerekecektir.

Objektif nedenin bulunması halinde; art arda birden fazla defa belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında; *"Taraflar arasında üç adet belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ise de bunlar art arda yapılmamıştır. Akitler arasında 6-7 aylık fasıllar olduğu gibi yapılan iş de mevsimlik değildir. Bu sebeple sözleşmelerin belirli süreliliğini koruduğunun kabulü gerekirken belirsiz süreli sayılması isabetsizdir."* şeklinde hüküm kurarak sözleşmeler arasındaki 6-7 aylık süreyi fasıla olarak kabul etmiştir.

Objektif bir nedenin varlığı halinde zincirleme şekilde; birden fazla üst üste belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceği kanunda açıkça belirtilmiştir. Bu noktada sözleşmenin kurulduğu anda mevcut olan objektif neden ile sözleşmenin yenilendiği andaki objektif nedenin farklı olması da mümkündür. Ancak esaslı bir neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin art arda (zincirleme halinde) yenilenmesi halinde; belirli iş sözleşmesi ilk kurulduğu anda objektif bir nedenin var olması sebebiyle hukuken geçerli nitelikte olsa dahi; bir defa objektif neden olmaksızın yenilenmesi nedeniyle sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilecektir.

IV. BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE AYRIM YASAĞI

4857 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 1. fıkrasında; *"Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı"* açıkça belirtilmiştir.

Aynı maddenin 2. Fıkrasında; *"Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin,*

işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verileceği, herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdemin uygulanacağı” belirtilmiştir.

Hangi niteliklere sahip işçinin emsal işçi olarak kabul edileceği 12. maddenin 3. fıkrasında şu şekilde tanımlanmıştır; “*Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.*” Madde hükmünden aynı veya benzer nitelikteki işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin emsal olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır.

tüm işçiler bu durumdan yararlanacaktır. 4857 sayılı Kanun’un 12. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasındaki ayırım yasağına aykırılık halinde ne şekilde yaptırım uygulanacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle ayırım yasağına aykırılığın mevcut olması halinde; işçiler arasında ayırım yapılmasını yasaklayan “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. maddenin; “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” şeklindeki hükmünden hareketle işçinin 4 aya kadar ücreti tutarındaki ayırmacılık tazminatı ve yoksun kalan hakları talep edebileceği kabul edilmektedir.

Haklı bir sebep olmadıkça; belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler arasında ayırım yapılması yasaktır.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi emsali nitelikteki işçiye nazaran prim, ikramiye gibi ücret veya para ile ölçülebilen haklardan çalıştığı süreyle orantılı olarak yararlanacaktır. Bölünemez menfaatlerin bulunması durumunda ise yine ayırımı haklı kılan bir gerekçe olmadıkça belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler gibi söz konusu menfaatlerden yararlanacaktır. Örnek olarak; işyerinde ramazan bayramı sebebiyle dağıtılan çikolata paketinin bölünebilmesi mümkün olmadığından belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan aynı nitelikteki

SONUÇ

Hukumumuzda uygulanmakta olan sözleşme serbestisi ilkesi kapsamında tarafların serbestçe, koşullarını kendilerinin belirlediği sözleşmeler düzenleme imkânı mevcut iken; kanun koyucu işveren karşısında zayıf konumda bulunan işçiyi koruma gayesiyle belirli süreli iş sözleşmesi imzalanması ve koşullarının serbestçe belirlenmesi noktasında kısıtlama ve şart düzenleme yoluna gitmiştir. Bunun sebebi ise belirli süreli iş sözleşmelerinin, sözleşmede belirlenen sürenin sonunda herhangi bir ihbara ya da bildirimle gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ermesi sebebiyle işçinin özellikle ihbar tazminatına hak kazanamaması ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamasıdır.

Bu noktada kanun koyucu belirli süreli iş sözleşmesinin düzenlenmesi için sözleşmede belirli bir sürenin kararlaştırılmış olması, objektif bir nedenin varlığı ve yazılı olarak düzenlenmesi koşullarının bir arada olması gerektiği, sözleşmenin art arda yapılması için de esaslı bir nedenin var olması gerektiği yönünde düzenleme getirdiğinden; fiili durum itibarıyla imzalanan sözleşme isim olarak belirli süreli iş sözleşmesi olarak adlandırılrsa dahi yasada belirtilen şartları taşıyamamasının veya esaslı bir neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin yaptırımının sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı ve bu sebeple işçinin ihbar tazminatı talep etme ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanması riskinin mevcut olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Tüm bu hususların yanında yasaya uygun şekilde düzenlenen belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye; haklı bir neden bulunmadıkça emsali nitelikteki belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye kıyasla ayrımcılık yapılmasının yasak olduğu; aksi halde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ayrımcılık tazminatı ve yoksun kalınan hakları talep edebileceği de atlanmamalıdır.

1 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddenin 1. fıkrası; "İş ilgisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır."

2 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 8. maddenin 2. fıkrası; "Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur."

3 YHGK T. 0710/1998 E. 1998/647, K. 1998/687 (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-1998-9-647.htm&kw=1998/687#fm>)

4 Y9HD, 13.07.2010, E.2008/41849, K.2010/23376 (www.kazancihukuk.com).

5 YHGK 01.04.2015 E.2013/22-1943–K.2015/1131 "İş sözleşmesinin süresinin kanunla belirlenmiş olması halinde, Kanunda belirtilen süreye uygun olarak yapılan sözleşmelerin belirli süreli olmasının yasal bir zorunluluk olması nedeniyle bu sözleşmelerde objektif nedenin varlığı aranmayıp, sözleşmenin zincirleme olarak birden

fazla yapılması halinde de belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi söz konusu değildir." (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2013-22-1943.htm&kw=2013/22-1943#fm>)

6 Y22HD 02.07.2018 E.2018/7976, K.2018/16320 "davacının yapmış olduğu işin niteliği, iş sözleşmesinin belirli süreye bağlanmasını gerektirir objektif ve esaslı koşulların bulunmaması ve iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasının asıl olması hususları gözetilerek taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olduğuna dair kabulün isabetli olmadığı anlaşılmaktadır." (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2018-7976.htm&kw=belirli+s%C3%BCrelili+%C5%9F+s%C3%B6zle%C5%9Fmesi+objektif+nedenin+bulunmamas%C4%B1#fm>)

7 Y9HD 07.02.2011 E.2011/18306, K.2011/1098 (www.kazancihukuk.com).

İş Sözleşmesinin Devri

İşçi devir türlerinden biri olan iş sözleşmesinin devri ne anlama gelir, nasıl yapılır? Çalışanın muvafakati gerekir mi?

Dilek Koçer Aydın

Hali hazırda yürürlükte olan mevzuata baktığımızda; iş sözleşmesinin devrinin, 4857 Sayılı Kanun'da düzenlenmediği, buna karşın 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlendiği görülmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun "sözleşmenin devri" başlıklı 429. maddesi uyarınca; Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.

devri; devreden ve devralan işveren ile işçinin birlikte katıldığı bir protokol / sözleşme ile ya da devreden ve devralan işveren arasında imzalanan sözleşmeye işçinin onay vermesi ile kurulur. İş sözleşmesinin devrinde üçlü ilişki mevcuttur.¹

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 429. maddesinde hizmet sözleşmesinin devrine yönelik sözleşmenin ne şekilde yapılması gerektiği konusunda bir düzenleme bulunmamakla beraber; İş Kanunu Md. 22 uyarınca esaslı değişiklik kabul edilmesi sebebiyle devir sözleşmesinin de yazılı olarak yapılması ya da işçinin onayının yazılı olarak alınması gerekmektedir.

İş Sözleşmesinin Devri, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmemiş olup Türk Borçlar Kanunu'nun "Sözleşmenin Devri" başlıklı 429. maddesi uyarınca genel hukuk kuralları uygulama alanı bulacaktır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNDE DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR NELERDİR?

İş sözleşmesinin devriyle işçi açısından çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusu olacağından 4857 sayılı Kanun'un 22. Maddesi uyarınca işçinin açık ve yazılı rızasının alınması şarttır. İş sözleşmesinin

İş sözleşmesinin devrinin işçi tarafından kabul edilmemesi, işveren açısından iş akdinin feshi için haklı neden oluşturmaz. Buna karşın işçi; iş sözleşmesinin devrini kabul etmezse çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığını ileri sürerek iş akdini İş Kanunu Md. 24 kapsamında haklı nedenle feshedebilir.²

İşçi; iş sözleşmesinin devrine muvafakat etmek zorunda değildir. İşçi tarafından muvafakat edilmemesi halinde işveren; - İşçiye aynı koşullarda çalıştırmaya devam edebilir ya da - İşçinin iş akdini feshedebilir. İşçinin, sözleşme devrine muvafakat etmemesi işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı kapsamında sayılmayacağından işçinin feshe bağlı haklarının eksiksiz ödenmesi gerekmektedir. İşçinin, işverence yapılacak bu fesih sonrasında feshin geçersizliğini ileri sürüp işe iade talep etme hakkı saklıdır.

İş sözleşmesinin devrinde önemli hususlardan bir diğeri; işçinin rızasının ne zaman alınacağıdır. İş Kanunu'nun 7. Maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisinin kurulmasında, işçinin rızasının devir sırasında alınması gerektiğinden bahisle iş sözleşmesinin sürekli devri halinde de devir sırasında alınması gerektiği kabul edilmektedir. Yargıtay'ın benimsediği görüş de bu yöndedir.³

İş sözleşmesinin devrinde sözleşme kesintiye uğramaz.

DEVREDEN VE DEVRALAN İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI NELERDİR?

İş sözleşmesinin devriyle; devreden işveren ile işçi arasındaki "iş ilişkisi" sona ermekte ise de "iş sözleşmesi" kesintiye uğramadan devam eder. Yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş değildir, dolayısıyla sözleşmeye bağlı tüm hak ve borçlar herhangi bir değişikliğe uğramadan kendiliğinden devralan işverene geçer. İş sözleşmesi sona ermediğinden

devir nedeniyle işçinin kıdem ve / veya ihbar tazminatı talep hakkı söz konusu olmayacaktır. Zira iş sözleşmesinin devri, fesih sonucunu doğurmaz.

İş sözleşmesinin devriyle; devralan işveren, tüm hak ve borçlar ile birlikte iş sözleşmesine taraf olacak ve işçinin çalışma süresine bağlı kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi hakları bakımından devreden işveren yanında işe başladığı tarihin dikkate alınması gerekecektir.

İş sözleşmesinin devrinde; devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona erdiğinden devreden işverenin, devir tarihinden sonra doğmuş ve doğacak olan işçilik alacaklarından sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ İLE İŞYERİ DEVRİ ARASINDAKİ FARKLAR NELERDİR?

Türk Hukuku'nda iş hayatının önemli unsurlarından biri olan işçi devirleri, birden fazla düzenleme ile karşımıza çıksa da işyeri devri ile iş sözleşmesinin devri çok karıştırıldığından aralarındaki farka kısa değinmek gerekecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. Maddesinde açıkça düzenlenmiş olan işyeri devrinde; iş sözleşmesinin devrinde olduğu gibi "işveren" sıfatı değişmekte ise de işçinin çalıştığı mevcut işyeri değişmemekte, fiziki olarak aynı kalmaktadır. Diğer bir deyişle, işçinin yürüttüğü faaliyet aynen devam etmektedir. Öte yandan; iş sözleşmesinin devrinin kurulabilmesi için işçinin açık rızası aranırken işyeri devrinde işçinin rızası alınmadan da devrin gerçekleştirilmesi mümkündür.

İş sözleşmesinin devri, işçi, işveren ve iş sözleşmesini devralan işveren arasında gerçekleşen, işçinin bundan böyle devralan işverene hizmet vermesini öngören ve geçici iş ilişkisi kapsamında olmayan üçlü ilişkiyi ifade eder. İşyeri devrinden farkı, işverenler arasında işyerinin devri yönünde bir işlem olmamakta ve işçi bir işverene ait işyerinden diğer işverene ait işyerine nakledilmektedir. İş sözleşmesinin devri, üçlü bir hukuki ilişkidir. Devreden ve devralan işverenlerle işçi arasında iş sözleşmesinin devri konusunda iradelerin birleşmesi şarttır.⁴

Bir diğer fark ise devreden ve devralan işverenlerin sorumluluğuna ilişkindir ki işyerinin devrinde; devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken

işçilik haklarından devreden işveren, devralan işverenle birlikte, devir tarihinden itibaren 2 (iki) yıl daha birlikte sorumlu olmaktadır. İş sözleşmesinin devrinde ise devreden işverenin sorumluluğu, yalnızca kendi döneminde doğmuş olan borçlarla sınırlıdır.

1 Yargıtay HGK 2006/9-51 E., 2006/27 K. ve 01.03.2006 tarihli

kararı 2 Yargıtay 9. HD 2007/41042 E., 2008/15622 K. ve

16.06.2008 tarihli kararı

3 Yargıtay 22. HD 2014/9148 E., 2015/12947 K. ve 02.06.2015 tarihli

kararı

4 Yargıtay 9. HD 2009/4356 E., 2011/4810 K. ve 22.02.2011 tarihli

kararı - Osman Güven Çankaya / Şahin Çil - İş Hukukunda Üçlü

İlişkiler

SONUÇ

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin devri, işveren tarafın değişmesi, başka bir anlatımla iş sözleşmesinin devrinde; ortada üçlü bir ilişki vardır ve işçinin bu değişikliğe, devir sırasında açıkça rıza vermesi gerekir. Özellikle sözleşmede kalan taraf olarak işçinin çıkarları göz önünde tutulduğunda sadece devreden ve devralan işverenin ifade beyanlarıyla iş sözleşmesinin devri mümkün değildir. İş sözleşmesinin devri ile devralan işveren; işçinin bütün hak ve borçları ile iş sözleşmesine taraf olmaktadır.

Devir sonrasında işçinin sadece işverenin değil aynı zamanda çalıştığı işyerinin de değişip değişmediği, bir devrin işyeri devri mi yoksa iş sözleşmesinin devri mi olduğunun belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Türk Hukuku'nda; işçi devirleri farklı türlerde olabileceğinden, her bir devir işleminin, kendi özelinde ve yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

İş Hukukunda Ücret ve Ücret Türleri Nelerdir, Ücret Türünde Değişiklik Yapılabilir Mi?

Ücret türlerini; Zamana Göre, Verime/Performansa Göre ve Vergi Yükümlüsüne Göre Olmak Üzere 3 Ana Başlık Altında İnceleyebiliriz. Ücret Türünde Değişiklik İş Sözleşmesinde Esaslı Değişiklik Olacağından Personelin Onayı Gereklidir.

Fazilet Karabacaklar

ÜCRET VE ÜCRET TÜRLERİ NELERDİR?

Ücret, 4857 sayılı İş Kanunun 32. Madde hükmünde “Genel anlamda bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” şeklinde tanımlanmıştır.

Aynı hükümdeki düzenleme gereği ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiği, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile söz konusu ödeme süresinin 1 haftaya kadar indirilebileceği öngörülmüştür.

Aşağıda iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren arasında, işçinin çalışmasının karşılığı olarak ödenecek ücretin hesaplanmasına yönelik ücret türlerini ayrıntıları ile ele alacağız. Öncesinde de gerek iş sözleşmesinde belirlenen ücret türüne göre çalışma karşılığı ücretin; gerekse işçinin tazminat vb. haklarının hesaplamasında esas alınan ücrete ilişkin kullanılan tanımların üzerinde durmak gerekecektir:

Dar Anlamda Ücret: Asıl ücret, temel ücret, kök ücret şeklinde de tabir edilmekte olup, işçinin yasal/sözleşmede belirlenen çalışma sürelerini aşmayan mesaisi karşılığında elde ettiği ücreti ifade etmektedir.

Geniş Anlamda Ücret: Geniş anlamda ücret Yargıtay İçtihatları ile de kabul gördüğü üzere, işçinin yasal çalışma sürelerini aşmayan mesaisi karşılığında elde ettiği ücretin yanında ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretini de ifade etmektedir. Yargıtay içtihatlarında işçiye 4857 sayılı Kanun 24/II-e bendi gereğince işçiye ödenmemesi halinde haklı fesih yetkisi veren ücret kavramı emsal içtihatlarda da¹ belirtildiği üzere geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmektedir.

Çıplak Ücret: İşçinin fazla mesai ücreti, bazı tazminat hakları vb.. hesaplanmasına ilişkin tanımlarda karşımıza çıkan bu ifade ikramiye, prim, yol, yemek gibi haklar eklenmeksizin işçinin iş sözleşmesi ile belirlenen birim ücretini ifade eder. Örneğin davacının işe iade davası sonunda işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken işe başlatmama tazminatı emsal içtihatlarda² da belirtildiği üzere çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanır.

Giydirilmiş Ücret: Çıplak ücrete ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, yemek, yol .. gibi para ile ölçülebilen sözleşmeden ve kanundan kaynaklı haklarının da dahil edilmesi ile bulunan

ücreti ifade etmektedir. Bu husus Yargıtay içtihatlarında da belirtilmiştir.³ Yine emsal içtihatlarda da belirtildiği üzere “İşçinin hakkının giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanabilmesi için bu konuda açık bir hukuki dayanak bulunması zorunludur. Bu noktada kıdem ve ihbar tazminatı talepleri kanunda açık hüküm olduğundan giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır.”⁴

Bu açıklamalardan sonra ücret türlerini belirlenme şekillerine göre kategoriler ile incelemek gerekirse;

1. ZAMANA GÖRE ÜCRET

Zamana göre ücret işçinin iş gördüğü zaman birimi dikkate alınarak saatlik, günlük veya aylık olarak hesaplanan ücret türüdür.

a. Saatlik Ücret: İşçinin birim ücretinin saatlik olarak belirlendiği ve işçiye ücret dönemi içerisinde çalıştığı toplam saatin belirlenen saat ücreti ile çarpılması ile bulunan meblağın ödendiği ücret türüdür. Bu ücret türünde işçinin hafta tatiline hak kazanması için iş günlerinde çalışmış olması gerekmektedir; 4857 sayılı İş Kanunu 49/3 madde hükmünde “Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücretinin saat ücretinin yedibuçuk katı olduğu” düzenlenmiştir.

b. Günlük Ücret: İşçinin birim ücretinin günlük olarak belirlendiği ve işçiye ücret dönemi içerisinde çalıştığı gün sayısı ile belirlenen günlük ücretin çarpımı ile bulunan meblağın ödendiği ücret türüdür.

c. Aylık Ücret: Daha çok beyaz yaka-idari kadro çalışanlarına uygulanan bu ücret türü aylık maktu ücret olarak da tabir edilmektedir. Aylık ücret türünde işçinin ücreti, ay içerisinde eksik gün çalışması olması, ayın 31 günden oluşmasına veya yapılan iş miktarına bakılmaksızın aylık sabit olarak belirlenmektedir.(Bir güne düşen

ücretin asgari ücretin altında olmaması kaydı ile) 4857 sayılı Kanunun 49/son⁵ fıkrası düzenlemesi gereği aylık ücretle çalışan personelin *Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenmesi* gerektiği kabul görmektedir. Bu ücret türü ile çalışan personelin aylık maktu ücretine çalışılmayan hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücretlerinin de dahil olduğu kabul edilmiştir. (İş Kanunu m.49/son) Ancak bu günlerde çalışılması halinde çalışmanın karşılığı ücret ayrıca hesaplanıp ödenmelidir.

Aylık ücret türünün uygulamada daha çok asgari ücretten daha yüksek ücret ile çalışan beyaz yaka-idari personel için kullanıldığı görülmektedir. Zira asgari ücretin üzerinde ve fazla mesailerini karşılayacak miktarda aylık ücret⁶ ile çalışan personeller açısından İş Kanunda azami fazla çalışma süresi olarak belirlenen yıllık 270 saatlik fazla mesainin ücrete dahil olduğu taraflarca kararlaştırılabilmekte, Yargıtay kararlarında⁷ da iş sözleşmelerindeki bu hükme değer verildiği görülmektedir.

2. VERİME / PERFORMANSA GÖRE ÜCRET:

İşçinin yapmış olduğu işin miktarı, dolayısıyla işçinin verimini esas alan ücret türüdür.

Parça Başına (Akort)/Götürü Ücret: İşçinin yaptığı işin adedine dayalı olarak hesaplanan ücret türü parça başı (akort) ücret; adet hesabı mümkün olmayan durumlarda ise işin sonucuna göre hesaplana ücret türü ise götürü ücret olarak adlandırılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 24/2-f bendi düzenlemesine göre; “..*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 karşılanmaması*”

işçi açısından haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu 49. Madde düzenlemesi gereği “..Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanmalıdır...”

3. VERGİ YÜKÜMLÜLÜĞÜNE GÖRE ÜCRET:

Yukarıda açıkladığımız ücret türlerinde vergi yükünün iş sözleşmesinin taraflarından hangisine yüklendiğine bağlı olan ücret türüdür.

a. Net Ücret: Vergi yükümlülüğünün işveren üzerinde olduğu ücret türüdür.

b. Brüt Ücret : Vergi yükümlüsünün işçi olduğu, uygulanan gelir vergisi dilimlerine göre vergi kesintisi yapılacağından işçinin ücretinin aylar arasında farklılık gösterdiği ücret türüdür.

Önemle belirtmek gerekir ki; yukarıda sözünü ettiğimiz ücret türlerinden hangisinin ödenecek ücret olarak belirlendiği, bunun net veya brüt olarak mı ödeneceği iş sözleşmesinde mutlaka hüküm altına alınmalı, taraflar arasında ihtilafa sebebiyet verebilecek şekilde uygulamaya bırakılmamalıdır.

ÜCRET TÜRÜNDE DEĞİŞİKLİK YAPILABİLİR Mİ?

Doktrin ve yerleşmiş içtihatlar ile de kabul gördüğü üzere işçi ve işveren arasında kurulan iş sözleşmesinin ana unsurları işçi iş görme edimini yerine getirme borcu altına girmesi, işverenin de bunun karşılığında

ücret ödeme borcu altında olması ve bağımlılık unsurunun gerçekleşmiş olmasıdır. Dolayısı ile ücret iş sözleşmesinin esaslı unsudur. Bu husus yargı içtihatlarında⁸ da açıkça belirtilmiştir.

Sözleşmesinin esaslı unsuru olan ücretin türünde işverence tek taraflı değişiklik yapılamaz, işçinin yazılı onayının alınması gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu 22. Maddesi ise “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. ...” düzenlemesini içermektedir. Buna göre iş sözleşmesinin esaslı unsuru olan ücretin türünde işverence tek taraflı değişiklik yapılması yukarıda anılan İş Kanunu 22. Madde hükmü gereğince de mümkün olmayacaktır. Bu husustaki değişiklik ancak işçiye yazılı olarak bildirilmek ve işçinin 6 iş günü içerisinde yazılı olarak onaylaması şartı ile mümkün olabilecektir. İşçi tarafından 6 iş günü içerisinde kabul edilmeyen değişiklik işçiyi bağlamayacaktır.

¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 04.02.2020 günlü, 2017/27253E, 2020/1489K. Sayılı kararı; “...4857 Sayılı Kanun’un 24/II-e.bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkanı verir...”

² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11.12.2019 günlü, 2016/10791E, 2019/22179 K. Sayılı kararı; “...hesaplanacak olan işe başlatmama tazminatı davasının işe başlatılmadığı tarihteki brüt çıplak ücreti

üzerinden hesaplanmalıdır....”

3 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 10.09.2013 günlü, 2012/26659E., 2013/18452K. Sayılı kararı; “...Giydirilmiş ücretin tespitinde, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32. maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınır....”

4 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 01.07.2015 günlü, 2015/16967E., 2015/22878K. Sayılı kararı.

5 “Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz.”

6 Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 10.04.2014 günlü, 2014/7307E., 2014/16641K. Sayılı kararı; “...davacının işe girdiği tarihteki ücreti araştırılarak davacının ücretinin asgari ücretin üzerinde ve fazla

mesailerini karşılayacak miktarda olup olmadığının belirlenmesi, sonucuna göre davacının 270 saatlik çalışmalarının ücreti ile birlikte ödenip ödenmediğinin ve davacının bakiye fazla mesai çalışması varsa hesaplanması için rapor alınması gerekir...”

7 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13.01.2020 günlü, 2017/13141E., 2020/68K. Sayılı kararı; “...İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir...”

8 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 26.04.2006 günlü, 2006/9-155E., 2006/248K. Sayılı kararı; “...ücrette iş sözleşmesinin esaslı unsurlarındandır. Ücret söz konusu olmadıkça iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyecektir...”

Ücretin Ödenmemesinin veya Geç Ödenmesinin Sonuçları Nelerdir?

İşçinin hak etmiş olduğu ücreti alamaması durumunda, işçi iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak feshedebilir ve şartları oluştuyorsa işverenden kıdem tazminatını talep edebilir.

Aziz Aytaç

İşçiye ve İşverene yüklenen sorumluluklar ve görevler yasalarımızda belirtilmiştir. Bu konuda her iki tarafa da birçok sorumluluk yüklenmesine karşın; işçinin en temel görevi iş görme borcunu yerine getirmek iken, işverenin de en temel borcu işçiye bu iş görme karşılığında ücret ödemesidir.

İşçinin kanunda sayılı sebepler dışında iş görme borcunu yerine getirmemesi durumunda işveren İş Kanununda kendisine tanınan 'haklı sebeple fesih' yoluna giderek işçinin iş sözleşmesini feshedebilmektedir.

İşverene yüklenen işçiye ödenecek ücretin ödenmemesi veya geç ödenmesi durumunda da bu defa işçiye bazı haklar tanınmıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki 4857 sayılı İş Kanununa göre işçi ve işveren çalışma düzenini ve şartlarını aralarındaki sözleşme ile belirlemelidir. Bu sözleşmede işçinin hak edeceği ücret de belirlenecektir. Burada kanunda yer verilen ücret tanımına yer vermekte fayda vardır. 4857 sayılı İş Kanunu madde 32'de belirtildiği üzere 'Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.'

Ücretin ödeme zamanı ile ilgili kanunda açıkça ve emredici nitelikte bir düzenleme

de yapılmıştır. Buna göre 'Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.' Ayrıca emre muharrer senet ile ücretin ödenemeyeceği de kanunda yer almaktadır.

İşçinin en temel görevi iş görme borcunu yerine getirmek iken, işverenin de en temel borcu işçiye bu iş görme karşılığında ücret ödemesidir.

İşveren çeşitli sebeplerle işçinin hak ettiği ücreti ödemediğinde işçiye tanınan imkanlardan birisi ve belki de en önemlisi sözleşmeyi haklı sebeple feshetme imkanidir. Ücret kavramı dar anlamda yorumlanmamalıdır. Ücret kavramı geniş anlamda yorumlanmalı; fazla mesai, bayram çalışması, işçinin varsa hak etmiş olduğu prim ve benzeri alacak kalemleri de ücret olarak sayılmaktadır. Örneğin hak etmiş olduğu fazla mesai çalışmasına karşılık gelen alacak miktarı işveren tarafından ödenmediğinde de işçinin haklı sebeple fesih hakkı doğacaktır.

İşçinin ücretinin ödenmemesi nedeni ile fesih hakkını kullanması bazı şekil şartlarına ve usullerine göre gerçekleşecektir. İşçi iş sözleşmesini feshederken iyi niyet kurallarına da dikkat etmelidir.



Örneğin uzunca bir süre ücret ödemesini zamanında ve tam olarak gerçekleştirmiş bir işveren, işçinin son ücretini kısa bir süre için geciktirmişse bu durumda işçinin hemen iş sözleşmesini feshetmesi hukuka uygun olmayacaktır. Ancak işverenin ücret ödemesini geciktirmesi devamlılık arz eden bir hal almamalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu madde 34'te 'Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.' Hükmüne yer verilmiştir. Böylece kanun

koyucu işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesini belli bir yaptırıma bağlamıştır. Yasada belirtildiği üzere işçi iş görme borcundan toplu şekilde de kaçınabilir ve bu kaçınma hali grev olarak nitelendirilemeyecektir.

Kanunda belirtildiği üzere işçinin ücretinin 20 gün gecikmesi ile işçi iş görme ediminden kaçınabilecektir. Burada önemle belirtmek gerekir ki ücreti 20 gün ödenmeyen işçinin seçimlik hakkı bulunmaktadır. İşçi isterse iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek sonlandırabilir, isterse de iş göre ediminden kaçınabilir. İş sözleşmesini fesih yoluna giden işçinin dayanağı 4857 sayılı İş Kanunu madde 24 olacaktır. Maddeye göre 'İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse' işçi iş sözleşmesini feshedebilecektir. Ancak burada önemle belirtmek gerekir ki işçinin sözleşmesini feshederken hak düşürücü

süre olan 6 iş günü kuralına uyması gerekmektedir.

Ücretin ödenmemesinden kaynaklı işçiye tanınan diğer bir hak da bu ücretin ödenmediği veya gecikmeli ödendiği günler için faiz işletileceğidir. Bu faiz mevduata uygulanan en yüksek faizdir.

İşçinin ücretinde işveren tarafından tek taraflı olarak yapılacak bir indirim de ücretin ödenmemesi anlamına gelecektir. Bu nedenle işçinin hür iradesi ile işverenin anlaşma yoluyla işçinin ücretinin düşürülmesi mümkün olacaktır. Bunun dışındaki hallerde işçinin haklı sebeple fesih yoluna gidebileceği açıktır.

Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. İspat konusunda işverenin dikkat etmesi gereken en önemli nokta ücretin

banka kanalı ile ödenmesidir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakın bankalar aracılığı ile ödenmesine dair yönetmelik gereği işverenler Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler. Aksi takdirde işverenin işçinin ücretinin ödendiği konusunda ispatı zorlaşacaktır. Bu durumda da ücretin ödenmemesi nedeni ile işçinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshi durumu gerçekleşecek ve işçi koşulları sağlıyorsa kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Aynı yönetmelik gereği ücreti banka kanalı ile ödemediğini ispatlayamayan işveren ayrıca idari para cezası ile de karşı karşıya kalabilecektir.

SONUÇ

Sonuç olarak işveren maddi anlamda kıdem tazminatı ile külfeti ile karşı karşıya kalmamak adına işçi ile akdetmiş olduğu iş sözleşmesine uygun şekilde işçinin ücretini ödemelidir. Ücretin geç ödenmesi veya hiç ödenmemesi nedeni ile işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih yoluna gidebileceği açıktır. İşverenin işçi ile anlaştığı ücreti zamanında ve eksiksiz olarak ödemesi gerekmektedir.



Rekabet Yasağı Sözleşmesi

Rekabet yasağı sözleşmeleri, haklı işletmesel menfaatlerin korunması için gerektiği ölçüde geçerli sayılmaktadır. Sınırsız ve ucu açık bir rekabet yasağının, işçinin çalışma özgürlüğünü ortadan kaldıracak aşîkârdır. Bu itibarla, işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde rekabet yasağı sözleşmesi akdedilmelidir.

Büşra Ersöz

İş hukukunda rekabet yasağının ikili bir görünümü vardır. Bunlardan biri iş sözleşmesi devam ederken diğeri ise iş sözleşmesi sona erdikten sonra ortaya çıkar. İş sözleşmesi devam ederken işçinin işverenle rekabet yasağının kaynağını işçinin sadakat borcu oluşturmaktadır. Bu borçtan söz edebilmek için tarafların rekabet yasağı sözleşmesi yapması ya da iş sözleşmesine rekabet yasağı kaydı konulması gerekmektedir. Söz konusu borç, iş sözleşmesinin sona ermesiyle ortadan kalkmaktadır. Ancak sözleşmenin tarafları rekabet etmeme yükümlülüğünün iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam etmesini istiyorsa ya iş sözleşmesine bu konuda bir hüküm konulmalı ya da ayrı bir yazılı rekabet yasağı sözleşmesi yapılmalıdır.

Temelde işveren menfaatini korumayı amaçlayan rekabet yasağı ile işçinin çalışma özgürlüğü arasında denge kurmaya çalışan normatif düzenlemeler dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği ve bağlayıcılığı birtakım kurallara tabidir. Rekabet yasağı, işçinin çalışma hakkını sınırlandırmakla beraber, giderek işçinin geçinme ve yaşama hakkını kısıtlar. Bu nedenle, söz konusu yasak sınırsız olarak kararlaştırılamamaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 444. maddesinin birinci fıkrasında; fiil ehliyetine sahip olan işçinin, işverene karşı sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten , özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlendiği sözleşme, rekabet yasağı sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerli olacağı ifade edilmektedir.

Kanundaki düzenleme incelendiğinde rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği belirli şartlara bağlanmıştır. Öncelikle, geçerli bir iş sözleşmesi bulunmalıdır. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli ve bağlayıcı olması için, söz konusu sözleşme kanunda aranan şartlara uygun düşmelidir. Aksi halde, rekabet yasağı sözleşmesi kesin hükümsüz sayılabilir, kısmi geçersizlik yaptırımına tabi olabilir ya da hakim müdahalesine konu edilebilir. Tüm bu şartların bir arada mevcut olması halinde geçerli bir rekabet

yasağı sözleşmesinden bahsedilecektir. Bu yasağa ilişkin düzenlemeler nispi emredici nitelikte olduğundan, işçi lehine aksinin kararlaştırılması mümkündür. Söz konusu koşulların varlığını ispat yükü ise; işverenin üzerindedir. Rekabet yasağı sözleşmeleri, belirtilen geçerlilik koşullarının yanı sıra, diğer sözleşmelerin de tabi olduğu genel geçerlilik şartlarını da taşımalıdır. Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesinde belirtilen, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı ve konusu imkansız olan sözleşmelerin kesin hükümsüz olacağına dair düzenlemeye ve Türk Borçlar Kanunu'nun 30 ile 39. maddeleri arasında düzenlenen irade bozuklukları hallerine ilişkin hükümlere uygun olarak rekabet yasağı sözleşmesi akdedilmelidir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 444-447'nci maddelerinde düzenlenmiş olan rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik şartları şöyledir;

- Yazılı şekil şartının aranması,
- İşçinin fiil ehliyetine sahip olması,
- İşçinin müşteri çevresi veya iş sırlarına nüfuz etmesi,
- İşçinin vakıf olduğu sır teşkil eden bilgileri kullanması halinde işverene önemli bir zarar verebilecek durumda olması
- İşçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı şekilde tehlikeye düşürmeyecek nitelikte olan rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilmesi,
- Rekabet oluşturabilecek türden faaliyetleri ilgilendiren bir rekabet yasağı sözleşmesi akdedilmesi.

Bu koşullardan birinin eksik olması halinde, rekabet yasağı baştan itibaren tamamen ya da kısmen geçersiz hale gelir veya

eksiklik sonradan ortaya çıkarsa sözleşme o tarih itibarıyla hükümsüz kalır.

Sınırsız ve ucu açık bir rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olur.

Rekabet yasağı sözleşmeleri, haklı işletmesel menfaatlerin korunması için gerektiği ölçüde geçerli sayılmaktadır. Fakat "gereklilik ölçüsü" hususuna dikkat edilmelidir. Sınırsız ve ucu açık bir rekabet yasağının, işçinin çalışma özgürlüğünü ortadan kaldıracak aşıkârdır. Bu itibarla, işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde rekabet yasağı sözleşmesi akdedilmelidir. Dolayısıyla, genel ve muğlak nitelikteki rekabet yasağı sözleşmeleri geçersizlik yaptırımıyla karşı karşıya kalacaktır. Rekabet yasağının sınırlarının sözleşmede açıkça ve somut olarak belirlenmemesi halinde, işçi lehine yorum yapılmalıdır.

Rekabet yasağına ilişkin sözleşmelerin yer, zaman ve konu açısından sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemeler Türk Borçlar Kanunu'nun 445. maddesinde yer almaktadır. Bu düzenlemenin ilk fıkrası ile işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürecek şekilde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamaları rekabet yasağı sözleşmesinin içermeyeceği ve yasak süresinin özel durum ve şartlar hariç iki yıldan fazla kararlaştırılmayacağı kabul edilmiştir. Aynı düzenlemenin ikinci fıkrasında ise hakime; aşırı nitelikteki rekabet yasağını, tüm durum ve şartları serbestçe değerlendirme ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun şekilde göz önünde bulunduracak şekilde kapsam ya da süre açısından sınırlandırma yetkisi verildiği hususu yer almaktadır.

Örnek vermek gerekirse, rekabet yasağı sözleşmesinde süre sınırı öngörülmediği takdirde, kanundaki düzenlemeye göre en çok 2 yıl için öngörüldüğü kabul edilmelidir. Hangi coğrafi alanda işçinin rekabetten kaçınmakla yükümlü olduğu rekabet yasağı sözleşmesinde belirtilmiş olmalı ki sözleşme geçerli olsun. Sözleşmede işçinin şüpheye yer vermeyecek şekilde hangi coğrafi alanda rekabetten kaçınmakla yükümlü olduğu belirlenmelidir. İşçinin rekabetten kaçınmakla yükümlü olduğu yer; bir bölge, şehir ya da şehirlerin gösterilmesi şeklinde kararlaştırılabilir. Rekabetten korunacak olan eski işverenin faaliyet alanının sınırlarını aşmayacak şekilde yasak kapsamına giren bu alan belirlenmelidir. Zira işverenin faaliyet alanının dışında yasak ile korunmaya değer haklı bir menfaati bulunmayacaktır. Bu alan dışında işçinin üretim sırlarına, müşteri çevresine ilişkin bilgileri kullanmasının işverene herhangi bir zararı olmayacaktır. Sözleşmede bu bölge açıkça belirtilebilir ya da işverenin çalışma alanına atıfta bulunularak kararlaştırılabilir. Söz konusu husus kararlaştırılırken, işletmenin yerleşim yerine göre değil, pazar esasına göre hareket edilmesi gerekmektedir. İşverenin, işçinin öğrendiği bilgiler ve bu bilgilerin o yerde kullanılması halinde göreceği zarar dikkate alınarak rekabet yasağı yer açısından sınırlandırılmalıdır. Yargıtay'ın yerleşik içtihadı, tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde rekabet yasağı sözleşmesi uygulamasının mümkün olmadığı şeklindedir.

Konu bakımından ise eski işverenin faaliyet konusu, iş türü ile sınırlı olarak yasağın konu bakımından kapsamı belirlenmelidir. Faaliyet alanı dışında kalan işler bakımından rekabet söz konusu olmayacağından, bunlar bakımından bir yasak getirilmesine gerek bulunmamaktadır. İşverenin işyerinde yürütülen faaliyetler ile işçinin işyerinde

ifa ettiği ve bu aşamada işverenin ticari ve teknik sırlarına ve müşteri çevresine hakim olabileceği işler konu açısından sınırlamada esas olmalıdır. Rekabet yasağını haklı kılacak bilgileri öğrendiği konularla sınırlı kalacak şekilde rekabet yasağı sözleşmesi akdedilmelidir.

İşçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürmemesi bakımından Türk Borçlar Kanunu'nda rekabet yasağının üç yönden sınırlandırılması gerektiğine dair düzenleme getirilmiştir. Bu sınırlandırmalar; süre, yer ve konu açısından öngörülmüştür. İşbu sınırlandırmaların bulunması yeteli olmayıp, aynı zamanda uygun olmaları gerekmektedir. İşveren, uygunluğu ispat etmekle yükümlü olup, işçi geçerli yasaktan belli ölçüde kurtulmak istediği takdirde; yasağın aşırılığın ispat etmek mecburiyetindedir.

Rekabet sözleşmesini sona erdiren sebepler; sözleşmede taraflarca kararlaştırılan ya da hakim tarafından indirilmiş olan sürenin sona ermesi, işçinin ölümü, sözleşmede rekabet şartı yalnızca işverenin şahsı göz önünde bulundurularak konulmuşsa, işverenin ölümü, tarafların anlaşarak ikale ile rekabet yasağını sona erdirmeleri, rekabet yasağı sözleşmesinin devamında işverenin önemli bir menfaatinin kalmaması, işverenin haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesini feshi, işçinin işverene yüklenebilen bir nedenle iş sözleşmesinin feshidir.

İşveren, işçinin rekabet yasağına aykırı hareket etmesi durumunda, sözleşmede yazılı olarak kararlaştırılmış olan cezai şartın ödenmesini isteyebilir.

Rekabet yasağına aykırı davranışın sonuçları, Türk Borçlar Kanunu'nun 446'ncı maddesinde yer almaktadır. Buna göre; rekabet yasağına aykırı hareket eden işçinin, işverenin bu nedenle uğradığı tüm zararları gidermesi gerekmektedir. Ancak bunun için rekabet yasağının ihlali ile uğranılan zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekmektedir. İşveren, zarar ve zararın miktarını ispat etmekle yükümlü olup, işçinin kusurunu ispatla yükümlü değildir. İşveren, rekabet yasağının ihlal edildiğini, bunun zarara yol açtığını ve ihlalle zarar arasında illiyet bağı bulunduğunu ispat etmekle yükümlüdür.

İşveren, işçinin rekabet yasağına aykırı hareket etmesi durumunda, sözleşmede yazılı olarak kararlaştırılmış olan cezai şartın ödenmesini isteyebilir. Cezai şart miktarı taraflarca serbest olarak belirlenebilecekse de cezai şart miktarı belirlenirken işçinin ücreti göz önüne alınmalı ve fahiş tutarda cezai şart belirlenmemelidir. Aksi takdirde hakim cezai şart tutarından somut duruma göre indirim yapabilecektir. İşveren, işçinin rekabet yasağını ihlal etmesinin üzerine rekabet yasağına aykırı davranışın sona erdirilmesini de talep edebilecektir.



4

KARAR İNCELEMELERİ

*İçtihatlar
Işığında İş
Hukukuna Bakış*

İşçinin Kısa Çalışma Sebebi ile İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshedemeyeceğine (Kıdem Tazminatı Hak Etmediğine) İlişkin Karar İncelemesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2011/26182E, 2013/20765K Sayılı ve 08.07.2013 Tarihli Kararı

Sinem Çetinkaya

KARAR ÖZETİ

“Kısa çalışma sistemine geçilmesi kanundan kaynaklı olup, İş Kanunun 22.maddesinde düzenlenen iş şartlarında esaslı değişiklik şartları gerçekleşmediğinden kıdem tazminatının reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

DAVACININ İSTEMİ;

Davacı işçi, işverenin çalışma devam ederken Şubat 2009 ay başında ekonomik kriz nedeni ile Türkiye İş Kurumuna başvurarak kısmi, kısa süreli çalışmaya geçmek istediği, kabul edilmesi üzerine işçilere kısmi çalışmaya geçmek için baskı yapıldığını, davacının kısmi süreli çalışmayı kabul etmediğini, Şubat ayında ve Mart ayının ilk 5 günü tam gün süreli çalıştığı halde Şubat ayı maaşının yarım olarak yatırıldığı, Mart ayının 6. Günü iş yerine gelmesi üzerine alınmadığı, bunun üzerine Noter kanalı ile ihtarname çekerek haklı nedenle iş akdini feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile ulusal bayram genel tatil ve yıllık izin ücreti ile maaş alacaklarının ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

DAVALI CEVABININ ÖZETİ;

Davalı işveren, kısa çalışma sistemine geçmede işçinin muvafakatinin gerekmediğini bu nedenle sözleşmenin haksız feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

YEREL MAHKEME KARARI

Yerel mahkeme; “kısa çalışmaya geçilmesi halinde işçinin buna muvafakat etmemesi halinde işverence yapılan kısa çalışmaya geçilmesi hususunda işçiye haklı fesih hakkı tanınmış olup” gerekçesiyle kıdem tazminatının kabulüne karar verilmiştir.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARI;

“Kısa çalışma yaptırılabilir haller kanunda genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebep olarak sınırlanmış ve bakanlık onayına tabi tutularak geçici olduğu belirtilmiş ancak işçinin rızasının gerektiği hususunda herhangi bir açıklama yapılmamıştır. Kısa çalışma sistemi kanundan doğan işçiye yüklenmiş bir yükümlülük olup, işçinin rızasının aranmayacağı işveren lehine yapılan nadir düzenlemelerden biridir ve bu çalışma

sisiteminde işçinin ücretinde düşüş olması doğaldır.

Kısa çalışma sistemine geçilmesi kanundan kaynaklı olup, İş Kanunun 22.maddesinde düzenlenen iş şartlarında esaslı değişiklik şartları gerçekleşmediğinden kıdem tazminatının reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

HUKUKİ DEĞERLENDİRMELERİMİZ VE SONUÇ;

Başlangıçta 4857 sayılı İş Kanunun 65. Maddesinde düzenlenen Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, 15.05.2008 tarihli düzenleme ile İş Kanundan çıkartılarak İşsizlik Kanunu’nun Ek 2. Maddesine alınmıştır. Kanundaki tanımına göre Kısa Çalışma; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden

kaynaklanan zorlayıcı sebeplerle işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halidir.

Kısa çalışmaya geçilmesi ile birlikte, ücret ve sosyal güvenlik primleri yönünden işçinin çalışma şartlarında aleyhe bir değişikliğin doğduğu tartışmasızdır. Esasen 4857 sayılı İş Kanunun 22. Maddesine göre aleyhe değişiklikler için mutlaka işçinin onayının alınması gerektiği düzenlenmiş olduğu halde; gerek İşsizlik Kanunu’nda yer alan düzenlemede gerekse Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik hükümlerinde kısa çalışma için işçinin muvafakatinin alınması gerektiğine yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Aksine, yasal düzenlemeler çerçevesinde



işveren tek taraflı olarak kısa çalışma uygulamasına başvurabilmektedir. Bu noktada, işverene sadece başvurusunun kabulünden sonra bildirim yükümlülüğü getirilmiş olup söz konusu bildirim yükümlülüğü, işçilerden onay alınmasına ilişkin bir zorunluluğa işaret etmemektedir.

İncelememize konu Yargıtay kararında da, isabetli bir şekilde, kısa çalışma hakkındaki yasal düzenlemelerde işçiden onay alınmasına ilişkin bir hüküm bulunmadığı,

kısa çalışmanın kanundan kaynaklanan bir uygulama olduğu, bu uygulamanın işçiye yüklenmiş bir zorunluluk olduğu ve bu hali ile işveren lehine nadir düzenlemelerden biri olduğu, kısa çalışma uygulamasına geçilmesinin İş Kanunun 22. Maddesi kapsamında yorumlanamayacağı ve tüm bunlar çerçevesinde kısa çalışmanın işçi adına haklı fesih hakkı doğurmadığı yönünde karar verilmiş ve davacı işçinin kıdem tazminatı talebinin reddi gerektiği kabul edilmiştir.

SONUÇ

İçerisinde bulunduğumuz Covid-19 pandemisi çerçevesinde değerlendirdiğimizde ise; Covid-19 “Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Zorlayıcı Neden” olarak kısa çalışma başvuru gerekçelerine dahil edilmiştir. Gerçekten de, Covid-19 sebebi ile yapılan kısa çalışmalarda amaç işverenin ekonomik bütünlüğünden ziyade toplum sağlığının korunmasıdır. Diğer bir ifade ile, Covid-19 sebebi ile kısa çalışmaya geçilmesinde işverene ait bir riskin haksız yere işçilere yansıtılması yorumu yapılmamalıdır. Kaldı ki, Covid-19 nedeni ile istihdamın korunmasına yönelik tedbirler kapsamında 7244 Sayılı kanun ile işverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulaması halinde dahi işçinin haklı nedenle fesih hakkı sınırlandırılmışken, daha lehe olan kısa çalışma sebebi ile işçilerin haklı nedenle sözleşmesini feshetme hakkı olmadığı yorumu son derece isabetli olacaktır kanaatindeyiz. İncelemeye konu Yargıtay kararının gerekçesine ilave olarak, tüm bu nedenlerle de Covid-19 sebebiyle kısa çalışma uygulamasına geçilmesinin işçi lehine haklı nedenle fesih hakkı doğurmayacağı düşünülmektedir.

Tır Şoförünün H1N1 Virüsü Nedeni ile Vefatı İş Kazasıdır

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2018/5018 Esas - 2019/2931 Karar Sayılı, 15.04.2019 Tarihli Kararı

Tevhide Sadioglu Özkan

KARAR ÖZETİ:

Somut olayda, tır şoförü olan davacı murisinin 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, 11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağının bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.

İNCELEME KONUSU YAPTIĞIMIZ KARARA KONU DAVA

Davacılar, şoför işçi murislerinin 26.12.2009 tarihinde iş kazası sonucu öldüğünün tespiti talebiyle, muris işçinin işvereni ve Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine dava açmışlardır.

İnceleme Konusu Olay Hakkında Bilgi:
İnceleme konusu yaptığımız karardan

anlaşıldığı kadarıyla, davacıların murisi işçi davalı şirkette 01.05.1996 tarihinden itibaren tır şoförü olarak çalışmış, muris işçi en son 26.11.2009 tarihinde ... Limanı'ndan çıkış yapıp Ukrayna'ya gitmiş, yine aynı limandan 11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yapmıştır. İşyerinin bulunduğu Trabzon iline dönerken kendisini iyi hissetmediği için Devlet Hastanesi'ne 13.12.2009 tarihinde müracaat etmiş ve söz konusu hastanede muayene edilerek raporun tanı kısmına; "akut üst solunum yolu enfeksiyonu, tanımlanmamış" yazıldığı, muris işçiye iğne yapıp ilaç verilmiş olduğu daha sonra murisin Trabzon iline gittiği, 15.12.2009 tarihinde ise işveren tarafından yine Ukrayna'ya gitmek üzere görevlendirildiği, ancak Çarşamba ilçesinde trafik kazası geçirdiği ve bu kaza nedeni ile götürüldüğü Çarşamba Devlet Hastanesi'nde muayene edildiği, düzenlenen raporda; trafik kazası nedeni ile başvuran muris işçinin tüm bulgularının normal olduğunun belirtildiği, ancak murise "devaljin ampul" isimli ilaç verildiği, kazadan sonra murisin tekrar Trabzon iline döndüğü ve iki gün sonra 17.12.2009 tarihinde KTÜ ... Hastanesi'ne "bir haftadır öksürük, balgam, halsizlik, 2 gündür 40 derece ateş şikayetleri ile başvurduğu, hastane tarafından H1N1 domuz gribi), pnömani (zatürre) ve ARDS (akut solunum sıkıntısı sendromu) tanısıyla tedavi altına

alındığı, on gün yoğun bakımda kaldıktan sonra 26.12.2009 tarihinde vefat ettiği anlaşılmaktadır.

Dava konusu olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişi tarafından düzenlenen raporda; murisin 15.12.2009 tarihinde geçirdiği kazanın iş kazası olduğunun, ancak 26.12.2009 tarihinde vefat etmesi sonucu hastane raporunda ölüm tanısı olarak H1N1 (domuz gribi) pnömoni, akut böbrek yetmezliği...belirtilmesi nedeni ile ölümünün geçirmiş olduğu iş kazası ile ilişkilendirilemeyeceğinin belirtildiği, Adli Tıp Kurumu ... Birinci Adli Tıp İhtisas Kurulu'nun 16.04.2014 tarihli raporunda; murisin ölümünün H1N1 (domuz gribi) enfeksiyonu ve gelişen komplikasyonlarından meydana gelmiş olduğu, 13.12.2009 tarihinde ...Devlet Hastanesi'ne başvurusundaki şikayetlerin H1N1 enfeksiyonunun başlangıç belirtileri olabileceğinin, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiğinin, 13.12.2009 tarihindeki şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde H1N1 enfeksiyonunun bulaşmasının 13.12.2009 tarihinden önceki 1-4 günlük zaman dilimi içerisinde gerçekleşmiş olacağının, 15.12.2009 tarihinde meydana gelen trafik kazasında hastalığın etkisi olduğunu gösterir tıbbi bulgu olmadığının bildirildiği, Adli Tıp Genel Kurulu'nun 26.03.2015 tarihli raporunda da; Birinci İhtisas Kurulu gibi görüş bildirildiği anlaşılmaktadır.

Yerel Mahkemece, inceleme konusu Yargıtay kararının gerekçesinden anlaşılmamakla birlikte, H1N1 virüsüne bağlı ölümü iş kazası olarak değerlendirmede anlaşılmaktadır.

DAVA KONUSU OLAYIN HUKUKİ DAYANAĞI

Dava konusu olayın hukuki dayanağı 5510 sayılı Kanunun 13. maddesidir. 5510 sayılı İş

Kanunun 13. maddesinde iş kazası sayılan haller : a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d. 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinde birinci fıkrasının a bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e. Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay.." olarak belirtilmiştir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki: İş kazası tanımı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 3. maddesinde de tanımlanmıştır. Bu Kanunun tanımına göre; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olaydır.

6331 sayılı Kanundaki iş kazası tanımı 5510 sayılı Kanuna göre daha dar olup, bu tanımın 5510'daki tanıma paralel ve Yargı içtihatlarıyla da uyumlu olduğunu söylemek mümkün değildir.¹

İnceleme konusu olayda da iş kazası tespitine dayanak olarak 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde sayılan haller dikkate alınarak karar verilmiştir.

HUKUKİ DEĞERLENDİRME

İş kazasının yukarıdaki tanımından, inceleme

konusu kararda en dikkat çekici olan unsur, ölüme neden olan hastalığın işçinin iş için görevlendirildiği sırada meydana gelmiş olduğu kabulü ile, ölüm ve işçinin işi arasında uygun illiyet bağının kurulmuş olmasıdır. Çünkü iş kazasından söz edebilmek için sigortalının geçirdiği kaza ile uğranılan zarar arasında bir neden sonuç ilişkisinin, başka bir ifadeyle uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Bu neden sonuç ilişkisi herhangi bir neden sonuç ilişkisi veya bir bağ değildir. Burada neden sonuç ilişkisi olarak kurulan bağda; hayatın olağan akışı içinde genel hayat tecrübelerine göre, meydana gelen olayın, zararı ortaya çıkarmaya elverişli olması ve mümkün kılması gerekir.

Bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için sigortalının uğradığı zarar ile kaza arasında nedensellik, uygun illiyet bağı bulunmalıdır.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, inceleme konusu kararında, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2009/21-400E. 2009/432K. sayılı kararına atıf yaparak hüküm kurmuştur. Hukuk Genel Kurulu kararında; Yasada iş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlandığından, olayın etkilerinin bir süre devam ederek zaman içinde artması ve buna bağlı olarak sonucun daha sonra gerçekleşmesinin mümkün olduğunu, ancak yine bu durumda da olay ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması koşuluyla iş kazası tespitinin yapılabileceğini vurgulamıştır. 21. Hukuk Dairesinin Kararındaki değerlendirmesine göre, iş kazası ani bir olay şeklinde ortaya çıkıp, buna bağlı olarak zarar, derhal gerçekleşebileceği gibi, gazdan zehirlenme olayında olduğu şekilde etkileri daha sonra da ortaya çıkabilir. Yeter ki arada uygun illiyet bağı kurulabilsin. Yukarıda anılan Hukuk Genele Kurulu

kararına paralel şekilde Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de iş kazasını tanımlayan 5510 sayılı Kanunun 13. maddedeki yasal düzenlemenin, sosyal güvenlik hukuku ilkeleri içinde değerlendirilmesi gerektiğini, maddede yer alan herhangi bir hale uygunluk varsa zararlandırıcı sigorta olayının kaynağının işçi olup olmaması ya da ortaya çıkmasındaki diğer etkenlerin değerlendirilmesinde dar bir yoruma gidilmemesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Özetle yasal düzenlemede belirtilen, işveren tarafından işin yürütülmesi sırasında, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatına göre süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalılarının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve geliş süresi boyunca geçen zamanlarda meydana gelen zararlandırıcı olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi için olayın kaynağının ne olduğunun belirlenmesinde dar yorum yapılmaması gerekmektedir.

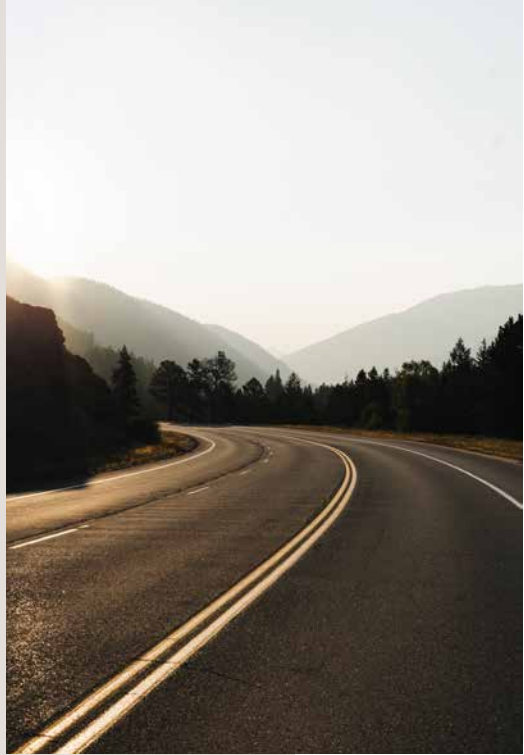
Davacıların murisi işçinin, işvereni tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle gittiği yurt dışında iken söz konusu virüs sebebiyle enfekte olduğu, tıbbi verilere göre virüsün kuluçka süresini de dikkate alarak, yurtdışından döndükten sonra hastalanması ve akabinde vefatı arasında uygun illiyet bağı kurulmuştur. Yargıtay'ın aradaki uygun illiyet bağı Adli Tıp İhtisas Kurulu ve Adli Tıp Genele Kurulunun tıbbi tespitlerine dayandığı anlaşılmaktadır. Yargıtay somut olayda işveren tarafından yurt dışında iş nedeniyle görevlendirilen sigortalının ne şekilde enfekte olduğu başka bir ifadeyle hastalanmasının ne şekilde gerçekleştiğinden bağımsız olarak görevli olarak bulunduğu sırada meydana gelen zararlandırıcı olayı geniş yorum yaparak

iş kazası kabul etmiştir. İnceleme konusu karar oy çokluğu ile verilmiş ancak bir üye tarafından muhalif kalınmış olduğunu da belirtmek gerekmektedir. Bize göre de burada Yargıtay'ın verdiği sonuç Adli Tıp Raporlarıyla birlikte değerlendirildiğinde illiyet bağının kurulması sebebiyle sosyal güvenlik hukukunun amacına uygundur.

1 Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, , Beta,18. Baskı,2020, s. 360.

SONUÇ

Sonuç olarak, işçiye bulaşıcı hastalığın görevini ifa ettiği sırada ve/veya görev için gönderildiği bir yerde ya da ifa ettiği görev nedeniyle bulaştığının tespit edilmesi halinde emsal bu karara göre olayın iş kazası sayılmasının mümkün olabileceği söylenebilecektir.



Kısa Çalışma Döneminde Toplu İş Sözleşmesinden Gelen Sosyal Haklar Ödenmeli Midir?

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2018/9973 Esas - 2018/22978 Karar Sayılı ve 12.12.2018 Tarihli Kararının İncelenmesi

Dilek Koçer Aydın

Dünya Sağlık Örgütü'nce "pandemi" ilan edilen Corona virüs salgını ve ülkemizde de tespit edilen vakalar nedeniyle yaşanan olağandışı süreçte faaliyetin tamamen veya kısmen durduğu işyerlerinde kısa çalışma uygulamasına geçiş, istihdamın korunması amacıyla işverenlerce bir alternatif olarak değerlendirilmektedir.

Kısa çalışma; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebeplerle işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halidir.

Kısa çalışma uygulaması süresince toplu iş sözleşmesi gereği hak kazanılan yan hakların çalışana ödenip ödenmeyeceği hususu tartışmalı olup Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.12.2018 tarihli kararı ile bu durumu açıklığa kavuşturmuş ve kısa çalışma döneminde, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sosyal hakların çalışana ödenmeyeceği hususunda hüküm tesis etmiştir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARI

Yerel mahkemede açılmış olan davada davacı taraf; davacının sendika üyesi olduğu 2008 ve 2009 yıllarında davalı işverence Kurum'a başvurularak bir kısım işçiler için farklı tarihlerde ve farklı sürelerde kısa çalışma talebinde bulunulduğunu; ancak, o dönemki toplu iş sözleşmesi ile tanımlanan ikramiye, yakacak, çocuk, öğrenim, bayram ve ayakkabı yardımlarından kısa çalışma dönemlerinde davacının faydalandırılmadığını iddia etmiş ve Yargıtay 9. HD 2010/50993 E., 2011/27305 K. ve 14.07.2011 tarihli kararında, kısa çalışma uygulamasında geçirilen sürenin çalışılmış sayılan süre kapsamında kabul edildiğinin hüküm altına alındığını da ifade ederek davacının kısa çalışma süresince ödenmeyen ikramiye, yakacak, çocuk, öğrenim, bayram ve ayakkabı yardımı alacaklarının davacıya ödenmesini talep etmiştir.

Davalı taraf ise işyerinde; 2008 yılının ikinci yarısında ekonomik kriz sebebiyle üretimin durdurmuş olduğunu, bu çalışılmayan zorunlu dönemle birlikte işçilere öncelikle yıllık ücretli izinlerinin kullanılmış olduğunu, ardından ise işyerindeki işçiler hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 40. maddesinin uygulamasına

başlanarak ilk 7 gün yarım ücret ödendiğini ve bundan sonra ücret ödemesiz (ücretsiz izin) şekilde uygulama yapıldığını, ücret ödenmeyen dönem için bu sırada 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna 15.05.2008 tarihinde 5763 sayılı Kanunun 18. maddesi ile eklenen "Kısa Çalışma Ödeneği" başlıklı ek madde 2'deki emredici bildirim zorunluluğu sebebiyle ve işçilerin mağdur olmamaları için, davalı işyerindeki genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle zorunlu durma ve işçilerin ücretsiz izne çıkarılmaları halini gerekçeleri ile birlikte İŞKUR'a işçilerin üyesi olduğu F1 Sendikası'na bildirdiğini, işyerinde kısa çalışma uygulaması kapsamında olan işçilere, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenen 'kısa dönem ödeneği' nin tamamen devlet tarafından ödenen bir nevi işsizlik ödeneği olduğunu, iş akdi feshedilmeyip askıya alınan dönem için işyerinde çalışmayan ve işveren tarafından kendisine hiçbir ücret ödenmeyen işçilere çalışma şartına bağlı olan ikramiye, yakacak parası, çocuk parası, öğrenim yardımı, bayram yardımı, ayakkabı yardımı taleplerinin hiçbir hukuki dayanağı olmadığını, kaldı ki kısa dönem ödeneği alan işçiye, işverence herhangi bir ödeme yapılması halinde kısa dönem ödeneğinin kesileceğini, sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yenisi devreye girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam ettiğini, davacının talep etmiş olduğu sosyal yardımların, işçilere her ay maaşları ile birlikte ödendiğini, dolayısıyla işçilerin maaş almadıkları yani fiili olarak çalışmadıkları dönemlerde işbu sosyal yardımlardan faydalanma imkânı olmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

YEREL MAHKEME KARARI

Yerel mahkemece yapılan yargılama neticesinde; "toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı işyerinde işveren tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu

40. madde gereği zorunlu nedenle işin durması ve 26.12.2008 tarihinden itibaren çalışılmayan ilk 7 gün için yarım ücret ve sonrasında ücretsiz izin uygulamasına ilişkin bildirimin davacıya işveren tarafından yapılmış olduğunu gösterir işveren belgesinin bulunduğu, davalı şirketin 15.09.2009 tarihli yazı ile İŞKUR' a başvurarak 16.09.2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere işyerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 40. maddesinin uygulanması zorunluluğunun doğduğunu bu sebeple 7 günü takip eden günlerde 'kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği' ödemelerinin ilgili personele yapılmasını talep etmiş olduğu; İŞKUR'un olumlu cevap vermiş olduğunu, işyerinde uygulanan ilk dönem kısa çalışma uygulamasında davacının 08.01.2009 ila 30.01.2009 tarihleri arasında 22 gün kısa çalışma ödeneğinden faydalanmış olduğu, işyerinde uygulanan ikinci dönem kısa çalışma uygulamasında ise davacının 23.09.2009 ila 05.11.2009 tarihleri arasında 43 gün kısa çalışma ödeneğinden faydalanmış olduğunu, davacı işçinin çalışmadığı ve hizmet akdinin askıda olduğu davaya konu dönemlerde "kısa dönem çalışması" yapıldığı, zira aynı dönemlerde SGK tarafından davacı işçiye ve arkadaşlarına kısa dönem ödemesi yapıldığı, bu anlamda davalı tarafın ifade ettiği şekilde belirtilen dönemde işyerinde "ücretsiz izin" uygulanması yapıldığının kabulünün olanaklı olmadığı T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından görevlendirilen iş müfettişinin 25.12.2008 tarihinde davalı işyerine gelerek tutanak düzenlemiş olduğu, tutanağın son bölümünde; işyerinde, toplam 388 mavi yakalı personel için kısa çalışma ödeneği talebinde bulunulduğu, bu işçilerin teftiş tarihi itibarıyla bir kısmının ücretli bir kısmının ise ücretsiz izinde bulunduğunu, bu arada işçilerin toplu iş sözleşmesi gereği hak kazandıkları nakdi sosyal yardımlardan tam olarak yararlandıklarının belirtilmiş

olduğu, davalının iddia ettiği ücretsiz izin sürecinin, yapmış olduğu kısa dönem başvurusunun cevabının beklendiği evrede bir geçiş süreci olduğu ve hatta bu süreçte işçilerin sosyal yardımlardan tam olarak faydalandığı şeklindeki beyanıyla zaten işçilerin ücretsiz izinde olmadığını (zira işçiler ücretsiz izinde iken işverenin hiçbir ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır), işçilerin toplu iş sözleşmesi gereği hak kazanmış oldukları sosyal yardımlardan tam olarak faydalandırılmasıyla da kısa dönem çalışması yapılacak süreçte bu yükümlülüğünü kabul etmiş olduğu (örneğin kısa çalışma dönemlerinde çocuk yardımlarını ödemeye devam etmiştir) anlaşıldığı, kısa dönem çalışmasına uygulandığı dönemde işveren hem işçini kaybetmediği hem de ücret ödeme edimini yerine getirmede, ancak buna karşılık işçinin iş akdini derhal fesih imkanı tanınmadığı, bu anlamda iş sözleşmesinin sona ermediği, bu bakımdan kısa çalışma süresinin işçinin kıdeminden sayılması gerektiği, bununla bağlantılı olarak da yasal mevzuat kapsamında sosyal yardımlardan işçinin faydalanması gerektiği kanaatine varılmıştır. Nitekim konuya ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.07.2011 Tarih ve 2010/50993 Esas- 2011/27305 Karar sayılı kararına göre; "Somut olayda davacı işçinin 22.12.2008-18.06.2009 tarihleri arasında Yasa'ya uygun biçimde 5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığı ve kısa çalışma süresinin çalışılmış sayılan süre kapsamında kıdemine eklenmesi gerektiği tartışmasızdır. Davacının kıdemine eklenen kısa çalışma yaptığı süre Yasanın Geçici 8. maddesinde 5838 sayılı Yasanın 1. maddesi ile yapılan değişiklik kapsamında kaldığından 5 ay 27 günlük fiili kısa çalışma süresinin kıdemine eklenmesine ilişkin Mahkeme kararının Yasa koyucunun iradesine ve Yasaya uygun olduğu açıktır", denildiğini, açıklanan nedenlerle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir".

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce yapılan değerlendirmeler neticesinde; kısa çalışma döneminde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıda olduğundan yasa gereği sadece kurum tarafından ödeme yapıldığından bu dönem için toplu iş sözleşmesinden doğan sosyal yardımlara hak kazanılmasının mümkün olmaması sebebiyle ile mahkemece davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu sonucuna varılmış ve yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

SONUÇ

Yerel mahkeme kararında dayanak gösterilen Yargıtay 9. HD 2010/50993 E., 2011/27305 K. ve 14.07.2011 tarihli kararında; Yasa'ya uygun şekilde yapılan kısa çalışma süresinin çalışanın kıdemine eklenmesi gerektiği yönünde hüküm tesis edilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesinin (j) bendinde; işveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış süreler arasında sayılmıştır.

Ancak; kısa çalışma döneminde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıdadır ve kısa çalışma döneminde Yasa gereği, sadece Kurum tarafından ödeme yapılmaktadır. Buna göre; çalışanın, toplu iş sözleşmesinden doğan sosyal yardımlara kısa çalışma dönemi için hak kazanması mümkün değildir.



5

SİZDEN
GELENLER
VE MERAK
EDİLENLER

*Belirli Süreli İş
Sözleşmesi İle
Çalışan İşçi İşe İade
Davası Açabilir mi?
Toplu İş Sözleşmesi
İmzalandığında
Bireysel İş
Sözleşmesi Geçersiz
mi Olur? Kısmi
Süreli Çalışmada
İzin ve Tazminat
Hakları Nasıl
Hesaplanır?*

Günlük Rutinde İş Hukukuna Dair Pek Çok Konu Yoğun Olarak Merak Ediliyor, Üzerine Araştırma Yapılıyor. Bu Bölümde Sizlerden En Çok Gelen Soru ve Yorum Taleplerini Dikkate Alarak Cevapları Derlemeye Çalıştık.

Tolga Ersoy

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞAN PERSONEL İŞE İADE DAVASI AÇABİLİR Mİ?

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan personelin işe iade davası açıp açamayacağına değinmeden önce iş güvencesi hükümleri, yararlanma şartları ve sonuçlarından bahsetmek gerekecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması" başlıklı 18. maddesinde; *"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu"* belirtilerek iş güvencesi kavramının sınırları çizilmiştir.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçi; iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayanmaksızın feshedilmesi veya fesih bildiriminde sebep gösterilmemesi halinde öncesinde arabuluculuk kanun yoluna başvurulmak şartıyla işe iade talebiyle iş mahkemeleri nezdinde işe iade davası açma hakkına sahiptir.¹

İş güvencesi hükümlerine aykırı şekilde, geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları ise 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinde

düzenlenmiştir. İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde; işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, işe iade başvurusuna rağmen bir ay içinde işe başlatılmaması durumunda, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ve kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı, boşta geçen süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanma şartları yasal düzenleme kapsamında şu şekilde sıralanmaktadır; *işçinin 4857 sayılı İş Kanunu veya 5953 Sayılı Basın-İş Kanunu'na tabi çalışması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, en az 6 aylık kıdeme sahip olması, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmaması, işyerinde 30 veya daha fazla işçi çalıştırılması, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi.* Sayılan koşulların tamamının mevcut olması halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabileceğini düzenlenmiştir. Yasal düzenleme kapsamında iş güvencesi

hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması şartı arandığından; *belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı ve dolayısıyla işe iade davası açamayacağı açıkça anlaşılmaktadır.*

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi; işe iade davası açamaz.

Ancak bu noktada somut ilişkide yasanın aradığı şartları taşıyor nitelikte belirli süreli iş sözleşmesinin var olup olmadığının irdelenmesi gerekmektedir. Kanun koyucu, belirli süreli iş sözleşmesinin düzenlenmesi ve art arda yenilenmesi için birtakım koşullar belirlemiş ve belirli süreli iş sözleşmesi 4857 Sayılı Kanun'un 11. maddesinin 1. fıkrasında; *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 ve bir süreye bağlı olarak yapılan iş sözleşmesi* olarak tanımlanmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için sözleşmenin süreye bağlı olması, objektif bir nedenin varlığı ve yazılı şekilde yapılması koşullarının bir arada bulunması gerekir; aksi halde imzalanan sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.

4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinin 2. fıkrasında da; "belirli süreli iş sözleşmesinin birden fazla art arda (zincirleme) yapılabilmesi için esaslı bir nedenin var olması gerektiği, aksi halde sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı" açıkça düzenlenmiştir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinde de "Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu

veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesinin, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılabileceği" belirtilmiştir. Düzenleme ile bu kapsamda çalışan kişilerin sözleşmelerinin belirli süreli olması gerektiği yasada belirtildiğinden; bu noktada belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ve art arda birden fazla defa yenilenmesi hususunda ayrıca objektif bir nedenin var olması şartı aranmayacaktır. Bu şekilde yapılan sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesi özelliğini koruyacaktır. Nitekim Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun konuyla ilgili olarak verdiği bir kararında benzer şekilde hüküm kurulmuştur; "...5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen iş sözleşmesinin niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu anlaşılmakla, kanunda öngörülen bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirtilen objektif koşulun gerçekleştiği kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla kanun hükmünün sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunluluğunu öngördüğü durumda objektif koşulların varlığı aranmaz. Kanun hükmü ile sözleşmenin belirli süreli yapılması gereken hâllerde belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılması da sözleşmenin belirli süreli olma niteliğini ortadan kaldırmaz. Hâl böyle olunca 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılmıştır."²

Bu kapsamda; yasada aranan koşullara aykırı şekilde düzenlenen veya birden fazla art arda yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceğinden; diğer şartları sağlayan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecek ve dolayısıyla işe iade davası açabilecektir.

Netice itibariyle; iş güvencesi hükümlerinden yararlanma şartlarında işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerektiği belirtildiğinden; kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi işe iade davası açamayacaktır. Ancak kanunda aranan koşullara aykırı şekilde kurulmuş ve/veya birden fazla art arda yenilenmiş sözleşmeler belirsiz süreli kabul edileceğinden; bu şekilde çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği ve dolayısıyla diğer şartların mevcut olması halinde işe iade davası açabileceği unutulmamalıdır.

Büşra Ersöz

İŞVEREN ÜCRET ÖDEMESİNİ 20 GÜN GEÇİKTİREBİLİR Mİ?

İş hayatının sürdürebilir olması, işçinin ve işverenin beklentilerinin karşılanmasıyla mümkündür. Bu ilişkide işverenin temel beklentisi karken, işçinin ise ücrettir. İşin zamanında ve iyi niyet içerisinde yürütülmesi işveren için ne kadar önemliyse, ücretin zamanında ve eksiksiz olarak ödenmesi de işçi için o kadar önemlidir. Profesyonel hayatta bu davranışları düzenleyen işçi ve işverenin kendisinden çok, **iş mevzuatıdır.**

Ücretin ne zaman ve ne kadar geç ödeneceği, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerinde belirtilmiştir. Ücret 4857 sayılı İş kanunun 32. maddesinde "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır" şeklinde tanımlanmıştır. Aynı maddenin 5.fıkrasında ücretin ödeme zamanı ile ilgili "Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir." hükmü ile ödeme zamanı konusuna açıklık getirilmiştir.

İş Kanunu'nun bu maddesinde işçinin ücretinin ödenme zamanı belirtilmemiş, işçiye ödenecek ücretlerin bir aylık zaman dilimini geçemeyeceği ve bu bir aylık sürede ücretin ödenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Yine ücretlerin ne zaman ödeneceği 6098 Sayılı Borçlar Kanununun 406. maddesinde "Aksine adet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir. " şeklinde düzenlenmiştir.

Sözleşmelerde ayın herhangi bir günü ücret ödeme zamanı olarak belirlenebilir. Fakat ücretin en fazla **bir aylık** çalışmanın karşılığı olması gerektiği için ücretin ödenme aralığı bir aylık süreyi aşmamalıdır. İş Sözleşmelerinde ücret ödeme zamanına ilişkin bir tarih belirlendiyse, ücretlerin bu belirtilen tarihte ödenmesi gerekmektedir. İş sözleşmesinde ayın 5'i, 10'u, 15'i gibi kesin bir tarih belirtilerek veya "5. ile 10. günü arasında ödenir" şeklinde makul bir zaman aralığında ödenmesi vaat edilmişse, ücretler bu tarihte ödendiğinde zamanında ödenmiş olacaktır.

Sözleşmelerde ücret ödeme zamanının belirtilmediği veya düzenlenen bir iş sözleşmesi bulunmadığı durumda ise, ücret çalışılan ayın son günü ya da en geç takip eden ayın ilk iş günü ödenmelidir. Borçlar Kanununda ücret ödeme zamanı, aksine bir hüküm bulunmadıkça her ayın sonu olarak belirlenmiştir. Yani işçi ücretleri çalışılan ayın son günü ya da en geç takip eden ayın ilk günü ödenmesi gerekir.

Ücreti zamanında ödenmeyen işçiye, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesinde haklı nedenle fesih imkânı verilmiştir. 4857 sayılı iş kanunun 24 üncü maddesinin (II) numaralı (e) bendinde "İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme

şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” bu kanun maddesi gerekçe göstererek işçinin iş akdini sona erdirmesi mümkündür. Bu durumda sözleşmeyi işçi kendisi feshetmiş olsa da kıdem tazminatı hakkını alacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 34. Maddesinde ise “Ücreti ödeme gününden itibaren **yirmi gün içinde** mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınılabilir” hükmü gereği işçi, **ücretin mücbir neden dışındaki haller nedeniyle gününde ödenmemesinden** dolayı iş görme borcundan kaçınma hakkını kullanabilir. Ya da **sözleşmede belirtilen tarihte ödenmemesinden** dolayı İş Kanununun 24/II-e maddesi gereği haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir.

Ücretleri, belirlenen ücret ödeme gününden 20 günden fazla geciktirilen işçiler, bireysel veya toplu olarak iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınılabilirler. Ancak eylemin işe gitmeyerek değil, işi yapmayarak uygulanması gerekmektedir. Bu durumda işçi işten çıkartılamayacağı gibi yerine yeni istihdam yapılamayacaktır.

Kanunda yer alan “mücbir neden” ifadesi; önlenemeyen dışsal etkiler; işvereni ücret ödeme borcuna kusurlu aykırılıktan kurtaran, öngörülmesi mümkün olmayan ve karşı konulamayan, haricî ve objektif bir nedeni ifade etmektedir. İşverenin ücret ödeme borcunu ifa etmemesinin mücbir sebepten kaynaklandığının kabul edilebilmesi için, öncelikle mücbir sebep niteliğini taşıyan kaçınılmaz ve öngörülemeyen bir olayın fiilen meydana gelmiş olması gerekir. Söz konusu olay hukuki tasarruflardan, doğal olaylardan, ekonomik veya teknik sebeplerden kaynaklanabilir. Ancak mücbir sebebe dayanan bir gecikme veya ifa etmeme halinin varlığının kabul edilebilmesi için, mücbir

sebebe kabul edilebilecek bir olayın varlığı tek başına yeterli olmayacaktır. Bundan başka, mücbir sebep niteliği taşıyan olayın işverenin faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelmesi, yani harici bir nitelik taşıması gerekmektedir. Ayrıca işverenin ücret ödeme borcunu ifası mücbir sebep olarak görülen olay yüzünden, kaçınılmaz ve kesin suretle engellenmiş olmalıdır.

Kanundaki işbu düzenlemenin amacı ise ödeme zorluğuna düştüğü varsayılarak belirlenmiş 20 günlük sürede işçilerin işi bırakmalarının önlemeye çalışılmasıdır. Yasa, işçi için ise 20 günlük süreyi iş görmekten kaçınma hakkını kullanmaya başlaması için tanımıştır. Bu süre geçtikten sonra işçinin çalışmaya zorlanması, Anayasanın 18.maddesindeki “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.” ifadelerine aykırıdır. Ücreti ödenmeyen işçi iş görme borcundan kaçınabileceği gibi haklı feshe de başvurabilecektir.

Tevhide Sadioglu Özkan

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALANDIĞINDA BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMESİ GEÇERSİZ Mİ OLUR?

Öncelikle konuya pozitif hukuk açısından baktığımızda; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 36. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinde aksine bir kayıt olmadığı sürece, bireysel iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacak, bireysel iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi alacak, ancak, toplu iş sözleşmesine aykırı iş hükümleri sözleşmelerinde işçi yararına olan hükümler geçerliliğini koruyacaktır.

İşçi sendikası yetkiyi aldıktan sonra, üyesi işçiler adına işveren veya işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalanmakta, işçi ile işveren arasındaki bireysel iş sözleşmeleri

üzerinde, STİSK madde 36 gereğince toplu iş sözleşmesi; normatif (bireysel iş sözleşmelerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümleriyle) doğrudan ve emredici bir etki yaratmaktadır. Doğrudan ve emredici etki, bireysel iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olamamasının sonucudur. Bireysel iş sözleşmelerinde yer alan ve toplu iş sözleşmesi hükümleriyle çelişen hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alacaktır. Her ne kadar toplu iş sözleşmeleri ile işçi sendikası ve işveren veya işveren sendikası tarafından bu kuralın aksinin kararlaştırılabileceği kabul edilse dahi işçi sendikasının bunu kabul etmesi uygulamada pek mümkün olmadığından, bu tür bir ihtimalin uygulamada gerçekleşmenin mümkün olamayacağı da ortadadır. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra, bireysel iş sözleşmesinin, toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri almakta ve bireysel iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırılığı nedeniyle geçersizliği gündeme gelmektedir. Bu geçersizlik bireysel iş sözleşmesinin tümünden bir geçersizliği olarak görülemez, kısmi bir geçersizlik halidir.³ Yine burada dikkat edilmesi gereken bir başka husus da bireysel iş sözleşmesinde işçi yararına olan hükümlerinin, geçerliliğini koruyacağı ve bir karşılaştırmada bireysel iş sözleşmesinde işçi yararına olan hükümlerin uygulanmasının süreceğidir. Yararlılık ilkesi ile adlandırılan bu duruma göre, bireysel iş sözleşmelerindeki işçi lehine hükümler geçerliliğini toplu iş sözleşmesi karşısında korumaktadır. İşçi lehine olan ve geçerliliğini sürdüren iş sözleşmesi hükümlerinin tespitinde kullanılacak yöntemler; sözleşme hükümlerinin birbirinden bağımsız olarak tek tek karşılaştırılması, her iki sözleşme hükümlerinin bir bütün halinde karşılaştırılması veya sözleşmede yer alan hükümlerin belirli hak grupları oluşturularak karşılaştırılması şeklindedir.⁴ Hak grupları

oluşturarak karşılaştırma, örneğin; izin düzenlemelerinin her iki sözleşmedeki hükümlerinin bir bütün olarak karşılaştırılması veya ücret ilişkin düzenlemelerin bir grup halinde değerlendirilmesi anlamını taşımaktadır. Öğretide ağırlıklı görüş hak grupları oluşturularak karşılaştırma yapılması ölçütünün kullanılması yönünde ise de Yargıtay Daireleri ve Hukuk Genel Kurulunun farklı kararlar verdiği görülmektedir.⁵

Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça, toplu iş sözleşmesi ile çelişen bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alacak, toplu iş sözleşmesine aykırı bireysel iş sözleşmesi düzenlenmeyecek ancak işçi yararına bireysel iş sözleşmesi hükümleri geçerliliğini sürdürecektir.

Tolga Ersoy

İŞVEREN TARAFINDAN İŞÇİNİN ÜCRETİNDEN KESİNTİ YAPILIR MI?

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 407. maddesinin; *"İşverenin, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemeyeceği, yalnızca işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit olan bir zarardan doğan alacakların, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebileceği ve ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersiz olduğu"* hükmü ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesinin; *"Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı"* şeklindeki hükmü ile işverenin kural olarak işçinin ücretinden kesinti yapması yasaklanmıştır.

Uygulamada işveren tarafından; maddi zarara sebebiyet verme, trafik cezası, gsm hattı limit aşımı gibi durumlarda işçinin ücretinden kesinti yapılmakta, ancak uygulamanın yasaya uygun olup olmadığına dikkat edilmemektedir. Mahkeme kararı bulunmaksızın işçinin ücretinden kesinti yapılması yasa hükmüne aykırılık teşkil edecektir. Ancak bu noktada işçiden ücret kesintisine ilişkin yazılı muvafakatının alınması durumunda yapılacak kesintinin yine de yasa hükmüne aykırılık teşkil edip etmeyeceğini irdelemek gerekir.

4857 Sayılı Kanun'un "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesinde; *işverenin, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği ve bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiye bağlamayacağı* belirtilmiştir.

İşveren kural olarak; işçinin yazılı muvafakati olmaksızın ücretinden kesinti yapamaz.

Ücret kesinti yapılması da işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edeceğinden; mahkeme kararı olmaksızın ücretinden kesinti yapılabilmesi; yalnızca bu durumun işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve işçi tarafından ücret kesintisine altı işgünü içerisinde yazılı olarak onay/muvafakat verilmesi halinde mümkün olacaktır. Ancak işçi işveren tarafından iletilen bu yöndeki bir talebi kabul etmekle yükümlü olmadığı gibi muvafakati olmaksızın tek taraflı olarak ücretinden kesinti yapılması da işçiye bağlamayacaktır.

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında; "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesi uyarınca işçinin ücretinden işverence kesinti yapılamaz. Ortada bir mahkeme kararı bulunmaksızın davalı işveren tarafından davacının ücretinden kesinti yapılması yukarıda belirtilen yasa hükmüne aykırıdır. Mahkemece davalı işveren tarafından uğradığını belirttiği zararın tahsili için davacının ücretinden yapılan kesintinin davacıya iadesine karar verilmelidir."⁶ şeklinde hüküm kurarak işverenin zararına ilişkin olarak mahkeme kararı olmaksızın işçinin ücretinden kesinti yapamayacağını belirtmiştir.

Yargıtay başka bir kararında da; "Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması uyarınca işveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça işçinin ücretinden ve tazminatından kesemez. Nitekim 6098 Sayılı T.B.K. 407/2 maddesi uyarınca "İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Somut uyuşmazlıkta, işverenin işçinin ücretinden yargı kararı olmadan kesinti yapması yasal olmadığından, davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi ve davalı lehine kötü niyet tazminatına hükmedilmesi hatalıdır."⁷ şeklindeki hükmü ile işverenin işçiden alacağı ile ücret borcunu, işçinin rızası olmadıkça ücretinden ve tazminatından kesemeyeceğini açıkça belirtmiştir.

İşverenin, işçinin yazılı muvafakatini almak şartıyla ücretinden kesinti yapması mümkün olmakla birlikte; Yargıtay tarafından işçinin yapılan kesintiye altı günlük sürede karşı çıkmamasının, sessiz kalmasının muvafakat olarak değerlendirilemeyeceğinin, muvafakatin mutlaka yazılı olması gerektiğinin altı çizilmiştir; "Davalı işveren tarafından davacının ücretinden kasa açığı bulunduğu gerekçesiyle

kesinti yapılmıştır. Mahkeme davacının 6 günlük yasal sürede karşı çıkmadığı ve işyeri uygulaması haline geldiği gerekçesiyle alacak talebini reddetmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun 62. maddesi uyarınca işçinin ücretinden işverence kesinti yapılamaz. Ortada bir mahkeme kararı bulunmaksızın davalı işveren tarafından davacının ücretinden kesinti yapılması yukarıda belirtilen yasa hükmüne aykırıdır. Mahkeme davacının 6 gün içerisinde karşı çıkmadığını belirterek muvafakat ettiğini kabul etmiş ise de, çalışma koşullarındaki değişikliğe dair işçiye tanınan 6 günlük sürede ancak yazılı muvafakat etmesi halinde değişikliğin geçerli hale geleceği kabul edilir. İşçiden alınmış yazılı bir muvafakat dosyada yoktur. Mahkemece davalı işveren tarafından uğradığını belirttiği zararın tahsili için davacının ücretinden yapılan kesintinin davacıya iadesine karar verilmelidir.”⁸

Yazılı muvafakati bulunmaksızın ücretinden kesinti yapılması; işçiye haklı nedenle fesih yetkisi vermektedir.

İşveren tarafından yasa hükmünde belirtilen usul ve esaslara aykırı şekilde ücret kesintisi yapılması; işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edeceğinden, muvafakati olmaksızın çalışma koşullarında esaslı değişikliğe maruz kalan işçi 4857 sayılı İş Kanunu md. 24/II-(e) bendinin “İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” hükmünden hareketle iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilecek ve yasaya aykırı olarak kesinti yapılan tutarın iadesini talep edebilecektir.

4857 sayılı Kanun’un “Ücret Kesme Cezası” başlıklı 38. maddesine uygun olarak işçinin ücretinden muvafakati aranmaksızın disiplin

cezası mahiyetinde kesinti yapılması mümkün olduğu gibi personelin ücreti üzerine konulan haciz gereği işveren tarafından kesinti yapılarak ilgili yerlere yatırılması da yasal bir zorunluluktur. Belirtilen iki durum dışında işçinin işverene olan borcu sebebiyle dahi muvafakati olmaksızın tek taraflı olarak ücret kesintisi yapılamayacağı ortadadır.

Netice itibariyle; işveren tarafından işçinin ücretinden yargı kararı bulunmaksızın kesinti yapılmasının mümkün olmadığı, usulüne uygun şekilde uygulanan ücret kesme cezası ve maaş haczi kapsamında yapılan kesintiler dışında yalnızca işçinin ücret kesintisine yazılı olarak muvafakat/onay vermesi halinde kesinti yapılabileceği, aksi halde muvafakat/onay alınmadan yapılan kesintilerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmesi sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle, derhal feshedebileceği (kıdem tazminatına hak kazanabileceği) ve muvafakati/onayı olmaksızın kesinti yapılan tutarı talep edebileceği atlanmamalıdır.

Sinem Nur Çetinkaya

İŞVERENİN NAKİL YETKİSİNİN SINIRLARI

Bir iş sözleşmesi kurulurken, işin nerede ve ne zaman görüleceğine ilişkin çalışma şartları taraflarca sözleşme serbestisi çerçevesinde belirlenebilmektedir. Bununla birlikte, iş sözleşmelerinde, sözleşme devam ederken çalışma yerinin değiştirilebileceğine ilişkin nakil hükümlerine yer verilmesi yaygın bir uygulamadır. Gerçekten de Kanun’da işverenin sözleşme devam ederken çalışma şartlarında değişiklik yapmasının yolunu kapatan bir hüküm bulunmamaktadır. Yargıtay kararları ve öğretide de bu husus kabul edilmekte,

nakil yetkisi gibi düzenlemelerin işverenin genişletilmiş yönetim hakkı kapsamında olduğu ve hukuken geçerli olduğu kabul edilmektedir.

Ne var ki işverenin nakil hakkı, sözleşmelerde düzenlenen haliyle sınırsız değildir. Nitekim Yargıtay'ın birçok emsal kararında işverenlerce yönetim hakkının objektif olarak ve iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği benimsenmektedir. Yargıtay 22. HD E.2017/45481, K.2018/5270, 28.02.2018 tarihli kararında konuyla ilgili detaylı bir değerlendirme yapılmış olup buna göre *"Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. Ayrıca işverenin yönetim yetkisini genişleten bu kayıtların verdiği yetkinin kullanımı, sözleşmede çizilen sınırlara uyularak ve iyi niyetle olmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükümünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir."* şeklinde karar verilmiştir. Nakil yetkisinin objektif ve kötü niyet olmaksızın kullanılmasına ilişkin somut bir emsal vermek gerekirse; Yargıtay 9. HD tarafından bölge müdürü ile sorun yaşayan işçinin, nakil yetkisine dayanılarak aynı il içinde başka bir ilçedeki şubede görevlendirilmesi nakil yetkisinin objektif kullanılması olarak yorumlamıştır.⁹

Önemle belirtmek gerekir ki, sözleşmede yer verilen nakil yetkisi kapsamında çalışanın görev yeri değiştirilirken çalışan bakımından aleyhe değişiklik doğan hallerde İş Kanunun 22. Maddesi kapsamında bu değişiklik çalışana yazılı olarak bildirilmeli ve çalışanın muvafakati alınmalıdır. İşveren tarafından nakil yetkisi objektif ve iyi niyetli olarak kullanıldığı halde çalışanın görevlendirmeyi kabul etmemesi

durumunda, işveren iş sözleşmesini çalışanın tazminatlarını ödeyerek geçerli nedenle feshedebilecektir. Geçerli fesih işvereni işe iade riski riskinden koruyacaksa da işveren nakil yetkisini iyi niyetli ve objektif olarak kullansa dahi iş sözleşmesini haklı nedenle (tazminatsız) feshedemeyecektir.¹⁰

Büşra Ersöz

İŞÇİNİN AYNI YIL İÇERİSİNDE İŞ DEĞİŞİKLİĞİ YAPMASI SONUCU BEYANNAME VERME ZORUNLULUĞU

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 3. Maddesinde belirtilen her gerçek kişi, bir vergi mükellefidir. Bu mükellefiyet kapsamındaki herkes, Türkiye içinde ve dışında elde ettikleri kazanç ve iratların tamamı üzerinden hem gelir vergisi beyannamesi vermekle hem de ilgili vergiyi ödemekle yükümlüdür. Gelir Vergisi Kanunu'nda bazı gelir türleri için bununla ilgili istisnaya da yer verilmiş; gelir vergisine tabii ödemeyi yapanlar için, gelir vergisini vergi mükellefi adına kesme yükümlülüğü ayrıca düzenlenmiştir.

İşbu düzenlemeye göre; istisna kapsamındaki gelirler için ödenmesi gereken gelir vergisini, bu geliri ödeme yükümlüsü olan kişi ya da kurum kesmek (ödeme muhatabı ve vergi mükellefi adına) zorundadır. İşçi işveren arasındaki iş sözleşmesinden / iş ilişkisinden doğan, yani işçinin bir iş görme edimi karşılığında hak kazandığı ve elde ettiği "ücret" geliri ile ilgili vergilendirme sistemi de bu şekilde gerçekleşmektedir. Diğer bir ifade ile; 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 94/1. maddesine göre işveren, işçiye ödeyeceği ücretten kaynaklanan gelir vergisini, vergi mükellefi işçi adına keserek aktarmakla yükümlüdür.¹¹ Dikkat edilmelidir ki; her işverenin buna ilişkin sorumluluğu, kendi taraf olduğu iş sözleşmesine istinaden işçiye yapacağı ödeme tutarlarını esas alarak gelir vergisi tarifesini uygulamasıdır.

Vergi mükellefinin yıllık gelir vergisi beyannamesi verme yükümlülüğü ise bundan ayrı ve bağımsız olup GVK m.86'da ayrıca yer almaktadır. Vergi mükellefi işçinin aynı takvim yılı içinde tek bir işveren nezdinde çalışmış olması halinde, ücret gelirin'e yönelik olarak yıllık gelir beyannamesi vermesine gerek bulunmamaktadır. Hatta işçi ücret dışındaki farklı gelirleri için beyanname verse dahi ücret geliri bu beyannameye eklenmemektedir. Bu hususta önemli olan, işçinin aynı takvim yılı içinde aynı anda ve-veya farklı zamanlarda birden fazla işverenden ücret geliri elde etmesi halidir. 160 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği¹² ile Gelir Vergisi Kanunu m.863'ya göre; bir takvim yılı içinde aynı anda birden fazla işverenden ücret alan ve-veya işyeri değişikliği yapan işçiler, İkinci ve sonraki işverenlerden elde ettikleri ücret toplamı ikinci gelir vergisi diliminde yer alan kazanç tutarını¹³ aşıyorsa gelir vergisi beyannamesi vermek zorundadırlar.

Görülmektedir ki gerek ilk gerekse ikinci ya da sonraki işverenler için işçi adına "gelir vergisi beyannamesi verme yükümlülüğü" de bulunmamaktadır. İşçinin bu yükümlülüğü yasal bir yükümlülük olup bilmemesi mazeret sayılmayacağı gibi; aynı takvim yılı içinde birden fazla işverenden gelir elde etmiş olmasına ve kazancı sınırı aşmış olmasına rağmen gelir vergisi beyannamesi vermemiş olmasının sonuçlarını herhangi bir işverenden talep etmesine imkan da vermemektedir.

Son zamanlarda uygulamada karşı karşıya kalınan ve çeşitli soru işaretlerinin doğmasına neden olan durum karmaşıklığı, vergi mükellefi işçinin yıllık gelir beyannamesini verme yükümlülüğünden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla; Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından yukarıda ifade edildiği üzere yükümlülük gereği adına yazı tebliğ edilen gerçek kişi vergi yükümlülerinin süresi içinde ilgili vergi

müdürlüğüne giderek durum açıklaması yapmaları, eksik kalan vergi borçlarını ödemeleri gerekmektedir.

Sonuç olarak; 160 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliğine ve Gelir Vergisi Kanununa göre aynı anda birden fazla işverenden ücret alan veya yıl içinde işyeri değişikliği yapan işçilerin ikinci ve sonraki işverenden aldıkları ücret o yıl için %20 vergiye tabi olan ikinci gelir diliminde yer alan kazanç tutarını aşıyorsa aldıkları ücretler için beyanname vermek zorundadırlar. Vergi Usul Kanununa göre Maliye Bakanlığı'ndan yazı alan mükelleflerin 15 gün içinde ilgili vergi dairesine giderek izahta bulunmaları durumunda mükellefler vergi incelemesine tabi tutulmamakta sadece eksik vergi ve gecikme faizi alınmaktadır. Dolayısıyla yukarıda bahsedilen sınırı aşan bir miktar söz konusu olduğunda vergi tahakkuku söz konusu olur ve mükellefin yani işçinin sorumluluğundadır.

Dilek Koçer Aydın

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN GEÇMİŞ TARİHLİ İŞ KAZASI KAYITLARI HAKKINDA YAPILAN İNCELEMELER

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, iş kazalarına ilişkin geçmişe dönük araştırmalar yapılarak kurum kayıtlarına iş kazası olarak intikal eden olaylarla ilgili işverenlerce bildirim yapıp yapılmadığı incelenmekte, bildirim yapılmadığının tespit edildiği durumlarda ise işverenlere resmi yazı gönderilerek olaya ilişkin işveren kayıtları üzerinde değerlendirme yapılması, yapılan inceleme sonrasında olayın iş kazası olduğunun anlaşılması halinde gerekli

iş kazası bildiriminin yapılması ya da Kurum'a süresi içinde itiraz edilmesi istenilmektedir. Buna göre işveren, Kurum tarafından gönderilen yazının tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde, varsa olaya ilişkin iş kazası tutanağı, ifade tutanağı, adli rapor formu ve kaza tarihindeki personel takip sistemi gibi bilgi ve belgeleri göndererek;

- İş kazası iddiasına ilişkin Kurum'a itiraz edebilecek ya da
- İş kazası bildiriminde bulunabilecektir.

Bahsi geçen yazının tebliği ile işverenlerin; öncelikle söz konusu tarihte iş kazası meydana gelip gelmediği hususunda, adı geçen çalışanın puantaj kayıtlarını da incelemek suretiyle kendi bünyesinde gerekli araştırmayı yapması gerekmektedir. Yapılan inceleme neticesinde işyeri kayıtlarına göre olayın iş kazası olmadığı anlaşıldığı takdirde itiraz imkanı söz konusu olacaktır. İşverenlerce itiraz dilekçesi ekine, itirazı haklı kılacak kayıt/belgelerin eklenmesi son derece önemlidir. Örneğin; ilgili tarihlerde çalışanın izin vb. sebeplerle işyeri dışında olduğu tespit edildiğinde olay iş kazası olarak tanımlanamayacağından, itiraz dilekçesine ek olarak çalışanın puantaj kaydının ve belirtilen tarihte işyerinde olmadığını gösterir tüm bilgi ve belgelerin itiraz dilekçesine eklenmesi önem arz etmektedir.

SGK'nın iş kazası bildirimlerine ilişkin yapmış olduğu geçmişe dönük incelemelerde dikkat çeken hususlardan birinin, işverenin online sistemine düşen istirahat raporları olduğu görülmektedir. Çalışan, iş kazası dışında başka bir sebeple istirahat raporlu olsa bile rahatsızlığı sehven "iş kazası" olarak kayıtlara geçmekte; iş kazası niteliğinde olmayan istirahat raporları işverence onaylanıp kayıt altına alınırken bu detayın atlandığı anlaşılmaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki, bu durumlarda hastane

kayıtları düzeltilmediği sürece Kurum tarafından da herhangi bir düzeltme yapılmadığı bilinmektedir.

Bilindiği gibi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi" başlıklı 14. maddesinde iş kazalarının, kazadan sonraki 3 (üç) iş günü içinde Kurum'a bildirilmesi gerektiği düzenlenmiştir. İşverence iş kazası bildirimi yapılmadığı tespit edilen bir olayla ilgili olarak Kurum'un yukarıda belirtilen mahiyetteki yazısı sonrasında iş kazası bildirimi yapılırsa dahi iş kazasının, 6331 sayılı Kanun'un 14. maddesinde belirtilen sürede bildirilmemiş olması sebebiyle idari para cezasına hükmedilmektedir.

Herhangi aleyhe bir yaptırımla karşılaşmamak adına, işverenlerin her şeyden önce işyerinde meydana gelen iş kazalarının Yasa'da belirtilen 3 iş günlük süre içinde Kurum'a bildirilmesi, çalışanın işyerine gelmediği günlerde geçirebileceği kazaların iş kazası olarak kuruma intikal etme riski her zaman gözetilerek işe gelinmeyen günler için çalışan imzasını içerir puantaj kayıtları ve işyeri devamsızlık tutanaklarının kayıt altına alınması gerekmektedir.

6331 Sayılı Kanun uyarınca 2020 yılında süresi içinde bildirilmeyen iş kazalarında idari para cezaları şu şekildedir:

Çalışan sayısı 10'dan az olan işyerleri bakımından;

- **Az tehlikeli işyerlerinde kaza başına 4.688,00-TL,**
- **Tehlikeli işyerlerinde kaza başına 5.860,00-TL,**
- **Çok tehlikeli işyerlerinde kaza başına 7.032,00-TL,**

Çalışan sayısı 10-49 aralığında olan işyerleri bakımından;

- **Az tehlikeli işyerlerinde kaza başına 4.688,00-TL,**
- **Tehlikeli işyerlerinde kaza başına 7.032,00-TL,**
- **Çok tehlikeli işyerlerinde kaza başına 9,376,00-TL,**

Çalışan sayısı 50'nin üzerinde olan işyerleri bakımından;

- **Az tehlikeli işyerlerinde kaza başına 7.032,00-TL,**
- **Tehlikeli işyerlerinde kaza başına 9,376,00-TL,**
- **Çok tehlikeli işyerlerinde kaza başına 14.064,00-TL**

Ayşe Naz Duman

İŞVERENİN ZAM YAPMA ZORUNLULUĞU VAR MIDIR, ÜCRET ZAMMINDAN MEMNUN OLMAYAN İŞÇİ İŞ AKDİNİ FESHEDEBİLİR Mİ?

Ücret iş ilişkisinin temel unsurudur. İş görme borcunu yerine getiren çalışanın iş sözleşmesinden doğan en temel hakkı ücret talep edebilmesidir. Çalışan motivasyonu ve çalışanların çalıştıkları kuruma bağlılığı açısından değerlendirildiğinde ücret zammı konusunun işyeri uygulamaları açısından önemli bir yeri olduğunu göz ardı etmemek gerekir.

Kural olarak; 4857 sayılı İş Kanunu'nda İşverenin çalışan ücretinde zam yapması gerektiğine dair yasal bir yükümlülüğe yer verilmemiştir. Ancak; **tarafarca imzalanan toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmesi ile işverene (ücret artışına/ zammına dair) bu konuda bir yükümlülük getirilebilir.** Bu halde ücret zammına dair taraflar arasında bir sözleşme ya da protokol

hükmü bulunmasına rağmen işveren tarafından ücret zammının hiç ya da gereği gibi yapılmaması halinde ise; çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle feshi ve/veya fark ücret talebi gündeme gelebilecektir. Toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesinde ücret zammı yapılmasının işverenin takdirine bırakıldığı hallerde ise, ücret zammı yapılmaması yasaya aykırı olmayacaktır. Böylece, işçi ücret zammı ile ilgili (fark ücrete dair) talepte bulunamayacak, ayrıca iş akdini de feshetmesi mümkün olmayacaktır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da işverenin ücret zammı yapacağı yolundaki taahhüdünün varlığını dahi yeterli bulmamış, bu yönde bir taahhüdün var olduğunu iddia eden davacı işçinin iddiasını somut olarak ispatlaması gerektiğini belirtmiştir.¹³

Ancak işverenin; yönetim hakkı kapsamında kalan takdir hakkını kullanırken, objektif ve eşit işlem ilkesine uygun hareket etmesi beklenir. Bu noktada işverenin eşit davranma yükümlülüğünden kısaca bahsetmemiz uygun olur.

Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesinden hareketle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde işverenin eşit davranma ve ayırım yapmama borcu bulunmaktadır. Eşit davranma ilkesi olarak da adlandırılan bu yükümlülükte işveren, işyerinde çalışan işçilere eşit işlem yapmak zorundadır. İşveren iş akdinin kurulmasında, ücret ve çalışma koşullarında ve sözleşmenin sona ermesinde farklı işlem yapamaz. Aksi halde, yasal şartları oluşmuş olması ve mahkemede ispatı halinde işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ihlal etmesi nedeniyle ayrımcılık tazminatı sorumluluğu da doğabilecektir.

Belirtmemiz gerekir ki; ücretin belirlenmesinde ya da ücret zammında eşit işlem ilkesinin tam ve mutlak olarak uygulanması mümkün

değildir. Eşit işlem ilkesi aynı durumda olan işçiler yönünden geçerlidir. İşveren, belirli nesnel ölçütleri kullanarak farklı ücret zamları da yapabilir. Örneğin; işveren çeşitli iş gruplarına, performans ölçütlerine göre bir zam yapabilir. Yine yaş, kıdem, öğrenim derecesi gibi nesnel niteliklerin yanında çalışma ortamındaki davranışların uyumlu ve düzgün olması, çalışkanlık, beceri üstünlüğü, yetenek gibi özel nitelikler ücretlerin farklılaşmasına neden olabilmektedir. Ancak, işyeri genelinde seyyanen (eşit ölçüde) zam uygulanmışsa artık iş sınıflamaları veya kişisel nitelikler göz önüne alınamaz. Herkese aynı zammın verilmesi gerekir. Aksi yönde bir davranış Yargıtay kararlarına da belirtildiği üzere eşit işlem yapma ilkesine aykırı bir davranış oluşturur.

Nitekim Yargıtay kararlarında da işçilerin kişisel niteliklerinden bağımsız olarak önceden belirlenmiş bir esasa göre ücret ödemesi yapılıyor ise, bu göreve atanan işçilere önceden belirlenen esasa göre öngörülen ücretin ödenmesi gerektiği; aynı nitelikteki işçilerden bir kısmını koruyucu hükümler dışında tutmanın ise hem Anayasa'nın eşitlik ilkesine, hem de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesindeki temel kurala uygun düşmeyeceği belirtilmiştir. Kararın ilgili kısmı aşağıda alıntılanmıştır:

“Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, İş Hukuku bakımından işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı, işyerinde çalışan işçiler arasında keyfî ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir. Bahsi geçen ilke, eşit

durumdaki işçilerin farklı işleme tâbi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir.

Öte yandan anılan ilke, hakların sınırlandırılmasına değil tesisine hizmet eder. Eşitlik ilkesi aynı durumda olan işçiler yönünden geçerlidir. Başka bir anlatımla işverenin, farklı konumda olan işçiler bakımından eşit davranma yükümü yerine, yönetim hakkı kapsamında farklı davranma serbestisinden söz edilir. İşverenin işçileri arasında eşit işlem yapma borcundan söz edebilmek için hiç şüphesiz işveren ile arasında iş ilişkisi kurulmuş olan işçilerin varlığı gerekmektedir.

Eşitlik ilkesine uygun davranılıp davranılmadığının belirlenmesinde bu yönde bir iddiaı ileri süren işçi ile aynı işverene bağlı olarak, aynı ya da benzer işte, aynı ya da benzer verim ile çalışan, eğitim dereceleri aynı ya da benzer olan, kıdemleri eşit olan, kısacası objektif ve subjektif nitelikleri itibarıyla karşılaştırılabilir iki veya daha fazla işçi bulunmalıdır.

Eşitlik ilkesini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiştir. Dairemiz kararlarında “esaslı nedenler olmadıkça” ve “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça” bu yükümlülüğün bulunmadığı vurgulanmıştır (Yargıtay 9.HD. 25.7.2008 gün 2008/ 27310 E, 2008/ 22095 K.). İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez (Yargıtay 9.HD. 2.12.2009 gün, 2009/33837 E, 2009/ 32939 K.).

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımı maddenin 6. fıkrasında

belirtilmiştir. Ancak bu yaptırım, her eşit işlem borcuna aykırılık için öngörülmemiştir. Bu yaptırımın olması için madde de mutlak olarak belirtilen ayrımcılık nedenlerinin ihlali gerekir. Kısaca dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım veya tam süreli - kısmî süreli işçi ile belirli süreli - belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapılması gerekir.

Somut uyuşmazlıkta davalı davacıya zam yapılmamasını davacının performansından kaynaklandığını belirtmektedir. Davacı bu ayrımcılığın yukarıda belirtilen nedenlerle yapıldığını ispat edemediğinden, ayrımcılık tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır.”¹⁴

Dolayısıyla; toplu ya da bireysel iş sözleşmesi ya da eki niteliğinde bir protokol ile öngörülmüş ya da işyerinde adet haline gelmiş bir ücret artış oranı belirlenmemişse; işyerinde çalışan personelin departmanları ve görev tanımları ile işyerindeki kıdem süreleri, terfi ve yetkinlikleri gibi bazı kriterleri de göz önünde bulundurarak işverenlikçe çeşitli ücret skalaları öngörülebilir ve bu skalalar için uygun artış oranları işverence göz önünde bulundurulabilir. Tüm bu hususlar değerlendirilirken; **işyerinde adet haline gelerek çalışma şartı haline gelmiş ücret artışına ilişkin uygulamalar varsa bunlar da göz ardı edilmemelidir.**

Yargıtay da kararlarında işyerinde tüm işçilere düzenli olarak ücret artışı yapılmasının işyeri uygulaması haline gelmiş olduğunu kabul etmektedir.¹⁵

Fazilet Karabacaklar

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İZİN VE TAZMİNAT HAKLARI NASIL HESAPLANIR?

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesine göre; “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az

belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.” İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. Maddesine göre de “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır”. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir.”¹⁶

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan personellerin izin ve tazminat haklarının hesaplaması ise uygulamada en çok tereddüt edilen konuların başında gelmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yıllık izin ve tazminat haklarının ne şekilde hesaplanması gerektiğini hukukumuzdaki yasal düzenlemeler ışığında incelemek gerekirse;

- 4857 sayılı İş Kanunun 60. Maddesine dayalı olarak hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 12. Maddesi düzenlemesine göre;

Kısmi süreli çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışanlar hak ettikleri yıllık izinleri, izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

Buna göre; yıllık izne hak kazanmak için 4857 Sayılı İş Kanunu 53. Maddesi gereği aranan 1 yıllık çalışma süresini doldurulması hususunda da kısmi süreli çalışan farklı uygulamaya tabi tutulmayacak, işe giriş tarihinden itibaren takvim yılı olarak bir yıl sonrasında yıllık izin kullanımına hak kazanacak, fiili çalışma sürelerinin 1 yılı doldurması gerekmeyecektir. Örneğin 12.03.2019 tarihinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile işe başlayan personel 12.03.2020 tarihi itibarı ile bir yıllık çalışma süresini dolduracak ve bu tarihten sonra yıllık izin kullanımına hak kazanacaktır, fiili çalışma sürelerinin 1 yılı doldurması beklenmeyecektir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan personelin hak ettikleri yıllık izin süresinin belirlenmesi açısından da diğer çalışanlara göre bir ayırım yapılmayacak, işyerinde geçirdikleri çalışma süresine göre İş Kanunu 53. Maddede belirtilen süreler dahilinde (hizmet süresi; Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olmamak üzere) yıllık izin kullanımına hak kazanacaklardır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde de açıkça belirtildiği üzere kısmi süreli çalışanlar hak ettikleri yıllık izinleri, izin günlerine isabet eden çalışma günlerinde çalışmayarak kullanacaklardır. Örneğin haftada Pazartesi ve Cuma günleri olmak üzere 2 gün ve günde 5 saat çalışan bir personel Pazartesiden başlamak üzere 14 günlük izin hakkını kullanacaksa; bu süreye denk gelen çalışma günleri olan iki Pazartesi ve iki Cuma gününde çalışmayarak 14 günlük yıllık izin hakkını kullanmış olacaktır. Ya da aynı personele kullanmadığı 14 günlük izin hakkına ilişkin ödeme yapmak gerektiğinde hesaplama 14 günlük süre içerisine denk gelen 4 günlük çalışma süresi dikkate alınarak yapılacak, 4

(gün) x 5 (saat) = 20 saatlik ücret ödemesi yapılması gerekecektir.

- Uygulamada tereddüt yaşanan bir diğer husus ise; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan personelin kıdem-ihbar tazminatlarının hesabında esas alınacak ücret ve süre olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kısmi çalışmaya ilişkin tanım 4857 sayılı İş Kanununda yer almasına karşın, kısmi süreli çalışan personelin kıdem, ihbar tazminatlarının hesaplanmasına veya çalışma koşullarında sağlanan haklardan ne şekilde yararlanacaklarına ilişkin açık bir düzenleme yapılmadığı gibi, genel kuralın aksine bir yöntem de belirtilmemiştir. Tereddüt yukarıdaki açıklamalarımız da içerir şekilde Yargıtayın yerleşmiş içtihatları ile ortadan kalkmış görünmektedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 26.03.2019 tarih, 2019/21402E., 2019/6676E. sayılı kararı;

"...Kısmi çalışma Kanunda yer almasına rağmen kıdemın nasıl belirleneceği ihbar izin gibi haklardan nasıl yararlanacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir.

Konu, Yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Buna göre, kısmi çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir"

Buna göre yukarıda da açıkladığımız üzere yıllık izne hak kazanılan sürenin tespitinde olduğu gibi, kıdem süresinin hesabında da işçinin çalışmaya başladığı tarihten itibaren 1

yıllık takvim süresinin geçmesi esas alınacak, fiili çalışma sürelerinin toplanması gibi bir yöntem izlenmeyecektir.

Halen yürürlükte olan 1457 sayılı yasanın 14. Maddesi düzenlemesine göre; “işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19.02.2018 tarih, 2015/24276E., 2018/3224K. Sayılı ilamına göre;

“.....işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir. Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmî çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır.....”

Yukarıda alındığı yaptığımız üzere gerek yürürlükte olan 1475 Sayılı Yasanın 14. Maddesi gerekse yerleşmiş içtihatlar dikkate alındığında kısmi süreli çalışanın kıdem tazminatının hesabında iş akdinin devamı süresinde geçen her 30 gün için kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret dikkate alınarak hesaplama yapılacaktır. Örneğin işyerinde ayda 8 gün işe gelen kısmi süreli çalışanın kıdem tazminatının hesabında her 30 gün için 8 güne denk gelen ücreti tutarında hesaplama yapılacaktır. İhbar süreleri de tam süreli işçiden farklı olmayacak şekilde 4857 Sayılı Yasanın 17. Maddesinde düzenlenen süreler dikkate alınarak hesaplanacak,¹⁷ ancak ihbar tazminatı bu süre içerisinde işçinin kısmi çalışmasına göre hak kazanacağı ücrete göre hesaplanacak veya ihbar önelinde çalışma süreleri de ihbar süresine denk gelen kısmi çalışma sürelerinde mesai yapılarak ifa edilecektir. Örneği haftanın 2 günü çalışan ve 14 günlük ihbar süresi olan çalışan için ihbar tazminatı 2 haftalık süre içerisinde çalışacağı

4 günlük ücreti tutarında hesaplanacak; ihbar süresinde çalışması gereği ise yine bu iki hafta içerisinde 4 günlük çalışmasını yerine getirerek sağlanacaktır.

1 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>)

2 YİBGK 23.02.2018 E.2017/1, K.2018/2 (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=ibgk-2017-1>

htm&kw=%C3%B6zel+oku+%C3%B6%C4%9Fretmenleri#fm)

3 Nuri Çelik , Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, İş Hukuku

Dersleri, 32 Basi, Beta, 2019, s. 963; Ünal Narmanlioğlu, Toplu İş

İlişkileri 3. Basi, Beta, 2016, s. 463.

4 Nuri Çelik , Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, age. ,s.964.

; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 03.05.2017 tarih ve 2017/887E.,

2017/885K. Sayılı kararında da aynı ölçütlerden söz edilmiş ve

HGK bu kararında konuların gruplandırarak karşılaştırılması

gerektiğini kabul etmiştir.

5 Öner Eyrenci, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku

Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, 1. Basi, Oniki Levha, s.440 vd.

6 Y9HD, 23.05.2012, E.2010/11606, K.2012/18145 (www.kazancihukuk.com).

7 Y9HD, 22.02.2016, E.2014/30524, K.2016/3461 (www.kazancihukuk.com).

8 Y7HD, T. 24.06.2013, E.2013/5121, K.2013/11838 (www.kazancihukuk.com).

9 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2018/11139, K. 2019/10013, T.

06.05.2019

10 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2014/17893, K. 2015/30834, T.

12.11.2015

11 GVK m.94/1: “...Kamu idare ve müesseseleri, iktisadi kamu

müesseseleri, sair kurumlar, ticaret şirketleri, iş ortaklıkları,

dernekler, vakıflar, dernek ve vakıfların iktisadi işletmeleri,

kooperatifler, yatırım fonu yönetenler, gerçek gelirlerini beyan

etmeye mecbur olan ticaret ve serbest meslek erbabı, zirai

kazançlarını bilanço veya zirai işletme hesabı esasına göre tespit

eden çiftçiler aşğıdaki bentlerde sayılan ödemeleri (avans

olarak ödenenler dahil) nakden veya hesaben yaptıkları sırada,

istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya

mecburdurlar...”

12 GİB'nin 160 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde, “..

Buna göre, bir hizmet erbabının birden fazla işverenenden ücret

alması halinde, her bir işverenin ödediği ücretler, aynı aynı

vergilendirmektedir. Dolayısıyla vergi tarifesini, her bir işverenin ödediği ücrete, diğer işveren veya işverenlerin ödediği ücretle ilgilendirilmeksizin aynı ayrı uygulanmaktadır. Ancak, söz konusu ücretlerin gayrisafi tutarları toplamının, Gelir Vergisi Kanunu'nun 86.maddesinde belirtilen haddi aşması halinde, bu ücretlerin yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir." denilerek belli bir sınır çizilmiş ve bu sınırın üzerindeki gayrisafi tutar toplamın beyanname şartına bağlanmıştır (103-708 sayılı Özelge'de de benzer açıklama ve detaylar yer almaktadır).

13 " ..ücret zammının taahhüt edildiği, ancak zam hususunda tarafların bir protokol ile anlaşmaları veya zammın ilan edilerek bütün işçilere duyurulması, ücret bordrolarından ücretin arttırıldığına anlaşılması gibi hallerde kabul edilebilir ve ücret zammı tahakkuk etmiş ücret niteliğini kazanır. Somut olayda ise, zam hususunda bir protokol bulunmadığı gibi, bütün işçilere ilan yoluyla duyurulmuş bir zam söz konusu değildir. Öte yandan, zam yapılmasının kararlaştırıldığını beyan eden tanıkların ücretlerine de zam yapıldığı ve ücretlerini zamlı olarak aldıkları hususunda da bir delil sunulmamıştır.

Bu nedenle, mahkemenin soyut tanık beyanlarına dayanarak ücretlere %30 zam yapıldığını kabul ile %30 zamlı ücret üzerinden hesaplanan alacaklara ve ücret farkı alacağına hükmetmesi yerinde görülmemiştir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, usuli kazanılmış haklar da gözetilmek suretiyle en son alınan

325.000.000.TL aylık ücret üzerinden alacaklar hesaplatılarak sonucuna göre hüküm kurmak ve ücret farkı alacağı

bulunmadığından bu konuda ki talebin reddine karar vermekten ibarettir." YARGITAY HUKUK GENEL KURULU Esas Numarası:

2004/9-14 Karar Numarası: 2004/2 Karar Tarihi: 21.01.2004

14 T.C YARGITAY 9. Hukuk Dairesi Esas: 2017 / 1905 Karar: 2018 / 1595 Karar Tarihi: 05.02.2018

15 " ..Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı ve diğer çalışanlara düzenli olarak zam yapıldığı ve bunun işyeri uygulaması haline geldiği anlaşılmaktadır. Tüm çalışanlara zam yapılırken davacıya zam yapılmaması yerinde değildir. Zam nedeni ile oluşan ücret ve buna bağlı izin ücreti farkına hükmedilmelidir. Fakat davacıya yapılacak zam emsal durumda çalışana yapılan zammı göre hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır." YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2018/9640 Karar Numarası: 2018/22991 Karar Tarihi: 12.12.2018

16 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2016/9776 K. 2019/9444 T. 24.4.2019

17 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2017/20568E., 2019/4851K., 04.03.2019 tarihli kararı "Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir."





PARAMETRELER

*2020 Yılı
İçin Kıdem
Tazminatı
Tavanı Nedir?
Asgari Geçim
İndirimi İçin
Hangi Kriterler
Önemli? 2020
yılı İdari Para
Cezası Tutarları
Ne Kadar?*

İŞ HUKUKU GÜNDEMİNDE HER ZAMAN YERİNİ KORUYAN BİR KISIM RAKAM VE PARAMETLERİN 2020 YILINA İLİŞKİN GÜNCELLENMİŞ HALLERİNDEN DE MUTLAKA BAHSETMEK GEREKİR.!
KIDEM TAZMİNATI TAVAN ÜCRETİ, ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI SON GÜNCELLEMELERLE HANGİ RAKAMLARA ULAŞTI? İŞVEREN YASAL YÜKÜMLÜLÜKLERİNE İHLAL EDERSE NE KADAR İDARİ PARA CEZASI İLE KARŞILAŞACAK? İŞVEREN 2020 YILINDA HANGİ TEŞVİKLERDEN YARARLANABİLECEK? BU KISIMDA RAKAMLAR IŞIĞINDA MERAK EDİLENLERİ AKTARMAYA ÇALIŞTIK.

2020 YILI İÇİN BELİRLENEN KIDEM TAZMİNATI TAVANI

01.01.2020 - 30.06.2020 : 6.730,15 TL
01.07.2020 - 31.12.2020 : 7.117,17 TL

Bu nedenle tazminat hesaplamalarına esas alınmamalıdır. Asgari geçim indiriminin tutarının belirlenmesinde çalışanın beyanı esastır.

2020 YILI ASGARİ ÜCRET

Günlük/Brüt : 98,10 TL
Aylık/Brüt : 2.943,00 TL
Aylık/Net : 2.324,71 TL (Bekâr ve Çocuksuz Ağı Dahil)

Bekar : 220,73 TL
Evli: Eşi Çalışıyor : 220,73 TL
Evli: Eşi Çalışıyor + 1 Çocuk : 253,83 TL
Evli: Eşi Çalışıyor + 2 Çocuk : 286,94 TL
Evli, eşi çalışıyor + 3 Çocuk : 331,09 TL
Evli Eşi Çalışmıyor : 264,87 TL
Evli: Eşi Çalışmıyor + 1 Çocuk : 297,98 TL
Evli: Eşi Çalışmıyor + 2 Çocuk : 331,09 TL
Evli: Eşi Çalışmıyor + 3 Çocuk : 375,23 TL

2020 YILI AĞI DAHİL ASGARİ ÜCRETLERİ

Bekar : 2.324,71 TL
Evli: Eşi Çalışmayan : 2.368,85 TL
Evli: Eşi Çalışmıyor + 1 Çocuk : 2.401,96 TL
Evli: Eşi Çalışmıyor + 2 Çocuk : 2.435,07 TL
Evli: Eşi Çalışmıyor + 3 Çocuk : 2.479,21 TL
Evli: Eşi Çalışıyor : 2.324,71 TL
Evli: Eşi Çalışıyor + 1 Çocuk : 2.357,81 TL
Evli: Eşi Çalışıyor + 2 Çocuk : 2.390,92 TL
Evli, eşi çalışıyor + 3 Çocuk : 2.435,07 TL

2020 YILI SGK PRİME ESAS KAZANÇ TABANI VE TAVANI

Taban : 2.943,00 TL
Tavan (Taban x 7,5) : 22.072,50 TL

2020 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ (AGİ)

Asgari geçim indirimi, çalışanın ve bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerinin asgari geçim düzeyini sağlayacak bölümünün toplam gelirden düşülerek vergi dışı bırakılmasıdır. Dolayısıyla ücret veya ücretin eki değildir.

2020 YILINDA UYGULANACAK GELİR VERGİSİ ORANLARI

22.000 TL'ye kadar	%15
49.000 TL'nin 22.000 TL'si için 3.300 TL; fazlası için	%20
120.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL (Ücret gelirlerinde 180.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL); fazlası	%27
600.000 TL'nin 120.000 TL'si için 27.870 TL (Ücret gelirlerinde 600.000 TL'nin 180.000 TL'si için 44.070 TL); fazlası için	%35
600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 195.870 TL, (Ücret gelirlerinde 600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 191.070 TL), fazlası için	%40

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BİLDİRİM SÜRESİ

İş Kazası veya Meslek Hastalığı meydana geldiğinde işveren tarafından durum öğrenilir öğrenilmez / derhal en yakın kolluk kuvvetine (polis, jandarma) bildirilmelidir. Kaza işverenin gözetimindeyken olmuşsa kazanın olduğu günü takip eden 3 iş günü içinde, kaza veya meslek hastalığının tespiti işveren tarafından sonradan öğrenilmişse işveren tarafından öğrenildiği tarihi takip eden 3 iş günü için Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmelidir.

SGK'ya yapılması gereken bu bildirim doğrudan, iadeli taahhütlü posta kanalıyla veya SGK internet sitesi üzerinden yapılabilir.

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINI BİLDİRMEYEN İŞVERENLERE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZASI

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na iş kazası ve meslek hastalığını bildirmeme fiiline idari para cezası uygulaması getirilmiştir. Ayrıca yine aynı Kanun ile bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutma ve gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenleme yükümlülüğü ile işyerinde meydana gelen ancak yaralanma ve ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenleme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülükler aykırı davranan işverenlere idari para cezası uygulanacağı ayrıca düzenlenmiştir (İdari para cezalarını aşağıdaki tablodan inceleyebilirsiniz).

SAĞLIK HİZMET SUNUCULARININ İŞ KAZASINI BİLDİRME SÜRESİ

6331 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesi ile Sağlık hizmeti sunucularına kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10(on) gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirme yükümlülüğü getirilmiş, söz konusu yükümlülüğü yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularına da idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir (2020 yılı için 4.688,00-TL)

**4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE 2020 YILINDA
UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI**

Gerekçe Md.	Ceza Md.	Fii	Cezası (TL)
3	98	Maddenin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren (alt işverenle ilgili bildirim muvazaalı olan) asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı.	31.903
5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine uyumayan işverene eşit davranmadığı her işçi için.	268
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı davranan işverene aykırı davranılan her işçi için.	448
7/2 (f)	99/1-b	7. maddenin 2 fıkrasının f bendine aykırı davranan işveren için.	1.792
8	99/1-c	Çalışma koşullarına ilişkin belge vermeyen işverene belge verilmeyen her işçi için.	268
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma usulüne ilişkin hükümlere uymayan işverene hükümlere uyulmayan her işçi için.	268
28	99/1-d	İşten ayrıldığı halde çalışma belgesi verilmeyen veya verilen çalışma belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	268
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işçi çıkaran işverene, işten çıkarılan her bir işçi için.	1.050
30	101	İşverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü olduğu halde, çalıştırmadığı her engelli işçi ve çalıştırılmayan her ay için.	3.983
32	102/a	Ücretin veya Kanundan; toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ücreti ödenmeyen her işçi ve her ay için.	289
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlenmemesi,	1.050
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası verilmesi.	1.050
39	102/a	Asgari ücretin ödenmemesi veya noksan ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	289
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullanılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için.	509
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgenin işçilerin seçtiği temsilciye verilmemesi.	1.050
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için.	509

Gerekçe Md.	Ceza Md.	Fiil	Cezası (TL)
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için.	509
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için.	509
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullanılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için.	509
63	104	Çalışma sürelerine ve bunlara ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak.	2.809
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için.	509
68	104	Ara dinlenmelerinin kanun hükmüne göre verilmemesi.	2.809
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek.	2.809
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak.	2.809
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer altı ve su altında çalıştırmak.	2.809
73	104	Çocuk ve genç işçileri gece çalıştırmak, çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak.	2.809
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek.	2.809
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek.	2.809
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak.	2.809
92/2	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkra yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	25.523
96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvurulana işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veya ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak	25.523
107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	25.523

**2020 YILI 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KANUNUNA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI**

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	4,688	5,860	7,032	4,688	7,032	9,376	7,032	9,376	14,064	TL
		4/1-b İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	4,688	5,860	7,032	4,688	7,032	9,376	7,032	9,376	14,064	TL
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İş güvenliği uzmanı görevlendirmemek.	11,735	14,668	17,602	11,735	17,602	23,470	17,602	23,470	35,205	TL/ Aykırlığın devamı halinde her ay
		6/1-a İşyeri hekimi görevlendirmemek.	11,735	14,668	17,602	11,735	17,602	23,470	17,602	23,470	35,205	TL/ Aykırlığın devamı halinde her ay
		6/1-a On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.	...	...	...	...	...	11,728	...	...	17,592	TL/ Aykırlığın devamı halinde her ay
	26/1-b	6/1-b ISG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-me-kân sağlamamak.	3,516	4,395	5,274	3,516	5,274	7,032	5,274	7,032	10,548	TL

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	3,516	4,395	5,274	3,516	5,274	7,032	5,274	7,032	10,548	TL
	26/1-b	6/1-ç Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	2,342	2,927	3,513	2,342	3,513	4,684	3,513	4,684	7,026	TL/ Her bir tedbir için ayrı ayrı
	26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	3,516	4,395	5,274	3,516	5,274	7,032	5,274	7,032	10,548	TL
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	3,516	4,395	5,274	3,516	5,274	7,032	5,274	7,032	10,548	TL/ Uzman ve hekim için ayrı ayrı
	26/1-c	8/6 İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	--	--	--	--	--	--	5,274	7,032	10,548	TL/ Yükümlülük doğması halinde
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	7,038	8,797	10,557	7,038	10,557	14,076	10,557	14,076	21,114	TL
			10,560	13,200	15,840	10,560	15,840	21,120	15,840	21,120	31,680	TL / Aykırlığın devamı halinde her ay
	26/1-ç	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	3,516	4,395	5,274	3,516	5,274	7,032	5,274	7,032	10,548	TL
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	2,342	2,927	3,513	2,342	3,513	4,684	3,513	4,684	7,026	Her bir yükümlülük için TL / Aykırlığın devamı halinde her ay

PARAMETRELER

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiiil	2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artınarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artınarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artınarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artınarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artınarak)	TEHLİKELİ (%100 artınarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artınarak)	
MADDE 12 - Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak.	2,342	2,927	3,513	2,342	3,513	4,684	3,513	4,684	7,026	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
		Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışan-lardan işlerine devam etmelerini istemek.										
		Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müda-haleden dolayı sorumlu tutmak.										
MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalık-larının kayıt ve bildirimi	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemel-eri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansi-yeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlememek.	3,516	4,395	5,274	3,516	5,274	7,032	5,274	7,032	10,548	TL / her yükümlülük için ayrı ayrı
	26/1-e	14/2 İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	4,688	5,860	7,032	4,688	7,032	9,376	7,032	9,376	14,064	TL
	26/1-e	14/4 Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirme-mesi.	4,688	4,688	4,688	4,688	4,688	4,688	4,688	4,688	4,688	TL
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak veya 15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu	2,342	2,342	2,342	2,342	2,342	2,342	2,342	2,342	2,342	TL/ her çalışan için*

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fıll	2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artınılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artınılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artınılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artınılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artınılarak)	TEHLİKELİ (%100 artınılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artınılarak)	
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16'ncı maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	2,342	2,342	2,342	2,342	2,342	2,342	2,342	2,342	2,342	TL / her çalışan için*
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17'nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	948	948	948	948	948	948	948	948	948	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayrı ayrı
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18'inci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	2,342	2,927	3,513	2,342	3,513	4,684	3,513	4,684	7,026	TL / her bir aykırılık için ayrı ayrı
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	2,342	2,927	3,513	2,342	3,513	4,684	3,513	4,684	7,026	TL
	26/1-ı	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	3,516	4,395	5,274	3,516	5,274	7,032	5,274	7,032	10,548	TL
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	2,342	2,927	3,513	2,342	3,513	4,684	3,513	4,684	7,026	TL
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/1 Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmak.	...	...	...	...	...	...	7,032	9,376	14,064	TL / her aykırılık için ayrı ayrı
	26/1-i	22/2-3 Alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulu oluşturulması hâlinde birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmemek.	4,688	5,860	7,032	4,688	7,032	9,376	7,032	9,376	14,064	TL / her aykırılık için ayrı ayrı

PARAMETRELER

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fııl	2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırırlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırırlarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırırlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırırlarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırırlarak)	TEHLİKELİ (%100 artırırlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırırlarak)	
MADDE 23 İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	11,735	14,668	17,602	11,735	17,602	23,470	17,602	23,470	35,205	TL
MADDE 24 Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	11,735	14,668	17,602	11,735	17,602	23,470	17,602	23,470	35,205	TL
MADDE 25 İşin durdurulması	26/1-l	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	1,899	1,899	1,899	1,899	1,899	1,899	1,899	1,899	1,899	TL/ihlale uğrayan her çalışan için. *Aykırlığın devamı halinde her ay aynı miktar
MADDE 29 Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-l	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak.	117,391	146,738	176,086	117,391	176,086	234,782	176,086	234,782	352,173	TL
		Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığın incelemesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	187,825	234,781	281,737	187,825	281,737	375,650	281,737	375,650	563,475	TL
		İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeden işyerini faaliyete geçirmek.	187,825	234,781	281,737	187,825	281,737	375,650	281,737	375,650	563,475	TL
		Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.	187,825	234,781	281,737	187,825	281,737	375,650	281,737	375,650	563,475	TL
MADDE 30 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30'uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	2,342	2,927	3,513	2,342	3,513	4,684	3,513	4,684	7,026	TL/ her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık.
MADDE 26-İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-o	Çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek.	948	948	948	948	948	948	948	948	948	Çalışan başına TL
MADDE 26-İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-ö	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların bulundukları yer ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak.	948	948	948	948	948	948	948	948	948	Çalışan başına TL

5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17.maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.

İŞVEREN TEŞVİKLERİ¹**MALULLÜK, YAŞLILIK VE ÖLÜM SİGORTASI İŞVEREN HİSSESİNDEN 5 PUANLIK İNDİRİM****DAYANAĞI**

5510 Sayılı Kanunun 81. maddesinin 1. fıkrasının (i) bendi, 2008/93 – 2009/139 – 2011/45 Sayılı Genelgeler.

AÇIKLAMA

Özel sektör işverenleri, çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin sigortalının prime esas kazancı üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalı primlerinin işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar kadar indirimden yararlanabilmektedir.

YARARLANMA ŞARTLARI

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Primler yasal süresi içinde ödenmeli, prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

Borcu varsa, bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olmalı, Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,

Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı / Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı.

5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.

2886 sayılı, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3.maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

NOTLAR

Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlardan dolayı 5 puanlık indirimden yararlanılmaz.

YURTDIŞINA GÖTÜRÜLEN/GÖNDERİLEN SİGORTALILARA UYGULANAN 5 PUANLIK PRİM İNDİRİMİ**DAYANAĞI**

5510 Sayılı Kanunun 81.maddesinin 1.fıkrasının (i) bendi, 2013/30 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Özel sektör işverenlerinin yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere yurt içinden götürülen/gönderilen sigortalıları için uygulanan bu indirim kapsamında, sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanan genel sağlık sigortası primlerinin işveren hissesinin 5 puanlık kısmı Hazine tarafından karşılanmaktadır.

YARARLANMA ŞARTLARI

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Primler yasal süresi içinde ödenmeli, prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

Borcu varsa, bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olmalı, Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,

Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı / Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı.

5335 sayılı Kanunun 30.maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.

YURTDIŞINA GÖTÜRÜLEN/GÖNDERİLEN SİGORTALILARA UYGULANAN 5 PUANLIK PRİM İNDİRİMİ (DEVAMI)
YARARLANMA ŞARTLARI (DEVAMI)

2886 sayılı, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3.maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

NOTLAR

Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar, Libya'da çalışanlar, zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, iş kaybı tazminatı alanlar ve harp malulleri ile vazife malullüğü aylığı alanlar için bu indirimden yararlanılamaz

5 puan indirim 5510 Sayılı Kanun md. 81/i kapsamındaki 5 puanlık indirimle birlikte uygulanmaz.

İLAVE 6 PUANLIK PRİM İNDİRİMİ
DAYANAĞI

5510 Sayılı Kanunun 81.maddesinin 2.fıkrası, 2013/30 – 2016/8 Sayılı Genelgeler.

AÇIKLAMA

51 il ile Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde faaliyet gösteren özel sektör işverenleri için öncelikle prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 5 puanlık indirim, ardından prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 6 puanlık indirim sağlanmaktadır.

YARARLANMA ŞARTLARI

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Primler yasal süresi içinde ödenmeli,

Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcunun olmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olmalı,

Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,

Kayıt dışı sigortalı çalıştıran işyeri ya da sahte sigortalı bildiriminde bulunan işyeri olmamalı.

NOTLAR

Yararlanma süresi tüm iller için 31.12.2020 tarihidir.

2016/Mart ayından itibaren işyerinde ilgili ayda on ve üzerinde sigortalı çalıştırma şartı kaldırılmıştır.

5335 sayılı Kanunun 30.maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.

2886 sayılı, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3.maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

5 puanlık indirim SPEK üzerinden, İlave 6 puanlık indirim ise asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

E-borcu yoktur aktivasyonu için başvuruda bulunulmuş olmalıdır.

YATIRIMLARDA DEVLET YARDIMLARI HAKKINDA KARARLAR UYARINCA UYGULANAN TEŞVİK
DAYANAĞI

5510 Sayılı Kanunun Ek 2. maddesi, 2011/54 - 2012/30 - 2012/37 Sayılı Genelgeler.

AÇIKLAMA

Prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin; işveren hisselerinin tamamına veya Cumhurbaşkanınca istatistiki bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak suretiyle belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte sigortalı hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır.

YARARLANMA ŞARTLARI

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Primler yasal süresi içinde ödenmeli,

Ekonomi Bakanlığınca düzenlenen teşvik belgesi alınmış olmalı,

Türkiye genelinde prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcunun olmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olmalı,

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca düzenlenen teşvik belgesi alınmış olmalı, tamamlama vizesi yapılmış olmalı (gemi yatırımları hariç),

Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı, sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı,

6183 sayılı Kanunun 22/A maddesi uyarınca Hazine ve Maliye Bakanlığı'na başvuru tarihinden önceki 15 gün içinde vadesi geçmiş vergi borcu bulunmamalı.

NOTLAR

İşyerinin 6'nı bölgede kurulu olması halinde asgari ücret üzerinden sigortalı ve işveren hissesi prim tutarının tamamı karşılanır.

5335 Sayılı Kanunun 30.maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz. Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan sigortalılardan ve yurtdışında çalıştırılan sigortalılardan dolayı da bu teşvikten yararlanılamayacaktır.

İlave 6 puanlık indirimle aynı dönem için uygulanmaz.

E-borcu yoktur aktivasyonu için başvuruda bulunulmalıdır.

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALANLARIN İSTİHDAMI HALİNDE UYGULANAN PRİM TEŞVİKİ
DAYANAĞI

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesinin 5. fıkrası, 2009-149 sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Kapsama giren sigortalı için, işsizlik ödeneğine hak kazandığı süre boyunca prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primlerinin %1'i olmak üzere uzun vadeli sigorta primleri ve genel sağlık sigortası priminin tamamı, kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALANLARIN İSTİHDAMI HALİNDE UYGULANAN PRİM TEŞVİKİ (DEVAMI)
YARARLANMA ŞARTLARI
İşyeri Yönünden;

Primler yasal süresi içinde ödenmeli,

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Sigortalının, işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde Kuruma bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak işe alınması

İşçi Yönünden;

01.10.2009 veya sonraki bir tarihte işe alınmış olmalı,

İşe giriş tarihi itibarıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olmalı,

İşsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önce son çalıştığı işyeri haricindeki bir işyerinde işe başlamış olmalı,

Fililen çalışmalı.

NOTLAR

5 puan indirim ile birlikte uygulanmaz.

5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.

4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3.maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

GENÇ, KADIN VE MESLEKİ BELGE SAHİBİ OLANLARIN İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK
DAYANAĞI

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10.maddesi, 2011/45 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Özel sektör işverenlerine, 01.03.2011-31.12.2020 tarihleri arasında işe aldıkları sigortalılar için, sigorta primine esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına imkân sağlanmıştır.

YARARLANMA ŞARTLARI
İşyeri Yönünden;

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Primler yasal süresi içinde ödenmeli,

Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

Borcu varsa, bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olmalı,

Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı,

İşe girdiği tarihten önceki işyerinin 6 aylık ortalama sigortalı sayısına ilave çalıştırılmalı.

GENÇ, KADIN VE MESLEKİ BELGE SAHİBİ OLANLARIN İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK (DEVAMI)

<i>İşçi Yönünden;</i>
01.03.2011 ile 31.12.2020 tarihleri arasında işe alınmış olmalı,
18 yaşından büyük olmalı,
İşe alındığı tarihten önceki altı aylık dönemde işsiz olmalı,
Ortalama sigortalı sayısına ilave çalıştırılmalı.
NOTLAR
Yararlanma süreleri erkeklere ve kadınlara, sahip olunan belgelere (mesleki yeterlilik belgesi), bitirilen kurslara ve yaşa göre değişmektedir.
5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.
2886, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3. maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINI TAMAMLAYANLARIN İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK

DAYANAĞI
4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 15. maddesi, 2016/1 Sayılı Genelge.
AÇIKLAMA
Türkiye İş Kurumu tarafından 31.12.2018 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanları üç ay içinde işe alan özel sektör işverenlerine işe aldıkları bu sigortalılar için, 4447 sayılı Kanunun 81. maddesinin 1.fıkrasının "I" bendi uyarınca 5 puanlık teşvik uygulandıktan sonra kalan işveren hisselerine ait orana göre ve sigorta primine esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak sigorta primi işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına imkân sağlanmıştır.
YARARLANMA ŞARTLARI
<i>İşyeri Yönünden;</i>
Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,
Primler yasal süresi içinde ödenmeli,
Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı, varsa bu borçlar yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olmalı,
Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı,
İşe alınan sigortalının bir önceki takvim yılında bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmalı.
<i>İşçi Yönünden;</i>
31.12.2018 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programını tamamlamış olmalı,
İşbaşı eğitim programının bitimini müteakip en geç üç ay içinde işe alınmalı,

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINI TAMAMLAYANLARIN İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK (DEVAMI)**YARARLANMA ŞARTLARI (DEVAMI)**

23.4.2015 tarihi ve sonrasında işe alınmış olmalı,

18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olmalı,

Tamamladığı işbaşı eğitim programına ilişkin meslek alanında işe alınmalı.

NOTLAR

Destek süresi imalat sektöründe 42 ay, diğer sektörlerde 30 aydır

5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.

2886, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3. maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

5 puanlık indirim SPEK üzerinden, kalan % 15,5 işveren payı ise asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

ENGELLİ SİGORTALI İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK**DAYANAĞI**

4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesi, 2008/77 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Özel sektöre ait işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hisselerinin tamamını Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanması sağlanmaktadır.

YARARLANMA ŞARTLARI

Engelli sigortalı çalıştırılmalı,

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Primler ödenmiş olmalı,

NOTLAR

5 puanlık indirim SPEK üzerinden, kalan % 15,5 işveren hissesi ise asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan, topluluk sigortasına tabi çalışan, yurtdışında çalışan sigortalılar ile aday çırak, çırak ve öğrencilerden dolayı bu teşvikten yararlanılamaz.

ARASTIRMA, GELİŞTİRME VE TASARIM FAALİYETLERİNE İLİŞKİN TEŞVİK**DAYANAĞI**

5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3. maddesi, 2008/85 – 2009/21 Sayılı Genelgeler.

AÇIKLAMA

Ar-Ge/Tasarım ve destek personeli ile 4691 Sayılı Kanunun Geçici 2. maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden muaf olan personelin; bu çalışmaları karşılığı elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, 31.12.2023 tarihine kadar Hazine ve Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanmaktadır.

ARAŞTIRMA, GELİŞTİRME VE TASARIM FAALİYETLERİNE İLİŞKİN TEŞVİK (DEVAMI)**YARARLANMA ŞARTLARI**

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı, primler ödenmiş olmalı,

Sigortalı fiilen çalışmalı,

Sigortalı; Ar-Ge/Tasarım personeli veya Ar-Ge personel sayısının % 10'u aşmamak kaydıyla destek personeli ya da 4691 sayılı Kanun uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna tutulmuş personel olmalı.

NOTLAR

5 puanlık indirim ve kalan %15,5 işveren payının yarısı (% 7,75) SPEK üzerinden hesaplanmaktadır.

KÜLTÜR YATIRIMLARI VE GİRİŞİMLERİ HAKKINDA UYGULANAN SİGORTA PRİMİ TEŞVİKİ**DAYANAĞI**

5225 sayılı Kanunun 5. maddesi, 2010/109 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Kültür Yatırım Belgesi almış olan işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin 3 yıl boyunca %50'si; Kültür Girişim Belgesi almış işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların ise prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin 7 yıl boyunca %25'i, Kültür ve Turizm Bakanlığı bütçesine konulan ödenekten karşılanmaktadır.

YARARLANMA ŞARTLARI

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı, primler ödenmiş olmalı,

Kurumlar vergisi mükellefi olmalı,

Kültür ve Turizm Bakanlığından kültür yatırım veya girişim belgesi alınmış olmalı,

Türkiye genelinde prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı, cezası borcu bulunmamalı, varsa bu borçlar yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olmalı.

NOTLAR

5 puanlık indirim ve kalan %15,5 işveren payının yarısı veya dörtte biri SPEK üzerinden hesaplanmaktadır.

28.01.2009 tarih ve 27124 sayılı Resmi Gazete yayınlanan tebliğ ile kültür yatırım ve girişimlerinde çalıştırılabilecek azami işçi sayıları belirlenmiştir.

SOSYAL HİZMETLERDEN FAYDALANAN ÇOCUKLARIN İSTİHDAMI HALİNDE UYGULANAN TEŞVİK**DAYANAĞI**

2828 sayılı Kanunun Ek 1. maddesi, 2018/7 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan sigorta primi ve işsizlik sigortası priminin sigortalı ve işveren hissesinin tamamı Hazine tarafından karşılanacaktır.

YARARLANMA ŞARTLARI***İşyeri Yönünden;***

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

SOSYAL HİZMETLERDEN FAYDALANAN ÇOCUKLARIN İSTİHDAMI HALİNDE UYGULANAN TEŞVİK (DEVAMI)
YARARLANMA ŞARTLARI (DEVAMI)

Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,

Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı.

İşçi Yönünden;

19.02.2014 tarihinden sonra işe alınmış olmalı,

2828 sayılı Kanunun Ek 1. maddesinin birinci fıkrasının kapsamında olup; istihdam hakkından yararlanmış ancak memuriyet ile ilişkili kesilenler, devlet memuru olma şartlarını taşımamaları sebebiyle kamu kurumlarında istihdamı sağlanamayan hak sahibi olmak,

NOTLAR

Destekten yararlanma süresi 5 yıldır.

SOSYAL YARDIM ALANLARIN İSTİHDAMI HALİNDE UYGULANAN TEŞVİK
DAYANAĞI

3294 sayılı Kanunun Ek 5. maddesi, 2018/8 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin tamamı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından karşılanacaktır.

YARARLANMA ŞARTLARI
İşyeri Yönünden;

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,

Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı,

Sigortalının işe alındığı yıldan önceki takvim yılında Kuruma bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması.

İşçi Yönünden;

26.04.2016 tarihi ve sonrasında işe alınmış olmalı,

İşe giriş tarihinden önceki son bir yıl içerisinde nakdî düzenli sosyal yardımlardan en az bir defa yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede bulunmalı,

Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olmalı,

5510 sayılı Kanunun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (İ) numaralı alt bendi kapsamında olmalı.

NOTLAR

Destekten yararlanma süresi 12 aydır.

İLAVE İSTİHDAM TEŞVİKİ**DAYANAĞI**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 19. maddesi.

AÇIKLAMA

1.1.2018 ile 31.12.2020 tarihleri arasında işe alınan ve kapsama giren sigortalılar için; imalat veya bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerleri için; brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere; prime esas kazanç üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı, diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerleri için; prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır.

YARARLANMA ŞARTLARI***İşyeri Yönünden;***

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,

Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı.

İşçi Yönünden;

1.1.2018 ile 31.12.2020 tarihleri arasında işe alınmış olmalı,

Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olmalı,

İşe alındıkları tarihten önceki üç aya ilişkin Kurumumuza verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde 10 günden fazla 5510 sayılı Kanunun 4/I-a,b ve c bentleri kapsamında kayıtlı olmamalı,

Sigortalının işe alındığı yıldan bir önceki takvim yılında Kuruma bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması.

NOTLAR

Destekten yararlanma süresi 12 aydır; bu süre, işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük kadın, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek sigortalılar ile Türkiye İş Kurumuna engelli olarak kayıtlı sigortalılar için sigortalının işe giriş tarihinden itibaren 18 aydır. Ancak teşvik süresi hiçbir şekilde 31.12.2020 tarihini geçemez.

ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİNDE İŞSİZLİK SİGORTASI İŞVEREN HİSSESİ TEŞVİKİ**DAYANAĞI**

4447 sayılı Kanunun Ek 4. maddesi, 31.12.2018 tarihli ve 30642 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ.

AÇIKLAMA

4447 sayılı Kanunun Ek 4. maddesi hükmü uyarınca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren hissesi teşviki olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak uygulanacaktır.

YARARLANMA ŞARTLARI

İşyerinin 6331 sayılı Kanun kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alması,

ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİNDE İŞSİZLİK SİGORTASI İŞVEREN HİSSESİ TEŞVİKİ (DEVAMI)
YARARLANMA ŞARTLARI (DEVAMI)

İşverenin, Türkiye genelinde çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her ay toplamda ondan fazla çalışanı bulunması,

Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmemesi,

İşyerinin, ISG-KATİP'e kayıtlı onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ya da 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre Bakanlıkça yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşlar ile yapılmış bir sözleşmesinin bulunması, gerekmektedir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, şartların sağlanması gereken 3 yıllık süre ile teşvikten yararlanılacak 3 yıllık süre boyunca alt işverenlere ait işyerlerinde de ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmemesi gerekmektedir.

NOTLAR

4447 sayılı Kanunun Geçici 19. maddesi, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunun Ek 1. maddesi kapsamında prim desteğinden veya işsizlik sigortası primini kapsayan diğer sigorta prim teşviki, destek veya indirimlerinden yararlanılan işverenler aynı anda aynı sigortalı için bu maddede belirtilen teşvikten yararlanamaz.

ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ
DAYANAĞI

5510 sayılı Kanunun Geçici 80. maddesi.

AÇIKLAMA

2020 yılı Ocak ile Aralık ayları/dönemi için belirtilen şartları sağlayan gün sayısı ile 2,50 Türk Lirasının çarpımı sonucu bulunacak tutar, işveren tarafından Kuruma ödenecek sigorta primlerinden mahsup edilerek, bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

2020 yılında açılan işyerleri için bildirilen sigortalıların tümünün toplam prim ödeme sayısı toplamının günlük 2,50 Türk Lirası ile çarpımı sonucu bulunacak tutar üzerinden destek ödemesinden yararlanacaktır.

2019 yılı öncesi tescil edilen işyerleri için 2018 yılının aynı ayında prime esas günlük kazancı 102 TL (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uyarınca toplu iş sözleşmesine tabi özel sektör işverenlerine ait işyerleri için 203 TL) ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısı aşılmamak kaydıyla 2019 yılında cari ayda bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısının; 2019 yılında tescil edilen işyerleri için ise destek kapsamına giren tüm sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısının, 2018 yılı Ocak ile Kasım aylarında/dönemlerinde uzun vadeli sigorta kollarından bildirim yapılan 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı sayısı ortalaması; 500'ün altında olan işyerleri için günlük 5 TL, 500 ve üzerinde olan işyerlerinde ise 3,36 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar asgari ücret desteği verilecektir.

YARARLANMA ŞARTLARI
İşyeri Yönünden;

2019 yılından önce tescil edilen işyerlerinde, 2018 yılında aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile bildirimde bulunulduğu en az sigortalı sayısının altında sigortalı bildirim yapılan aylar için destek verilmeyecektir.

2019 yılında tescil edilen işyerleri için sigortalı sayısının belirlenmesinde bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısı dikkate alınacak ve sigortalı sayısı 500'ün altında olan işyerleri için günlük 5 TL, 500 ve üzerinde olan işyerleri için günlük 3,36 TL destek sağlanacaktır.

ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ (DEVAMI)	
YARARLANMA ŞARTLARI (DEVAMI)	
<i>İşçi Yönünden;</i>	
5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları(MYÖ) hükümleri uygulanmalı.	
NOTLAR	
Asgari ücret desteği 2020 yılının tamamında uygulanmaktadır.	
Kayıt dışı çalışma ile sahte sigortalı bildiriminin tespiti halinde asgari ücret destekleri geri alınacak ve tespit tarihinden sonra da verilmeyecektir.	
GENÇ GİRİŞİMCİ TEŞVİKİ	
DAYANAĞI	
5510 sayılı Kanunun 81. Maddesinin k bendi.	
AÇIKLAMA	
31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun mükerrer 20'nci maddesi kapsamında genç girişimcilerde kazanç istisnasından faydalanan ve mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmuş ve 29 yaşını doldurmamış olanlardan, 4(b) kapsamında 1/6/2018 tarihinden itibaren ilk defa sigortalı sayılan gerçek kişilerin primleri, 1 yıl süreyle 82'nci madde uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınır üzerinden Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.	
NOTLAR	
Adi ortaklıklar ve şahıs şirket ortaklıklarında sadece bir ortak bu fıkra hükmünden yararlandırılmaktadır.	
4/B (BAĞ-KUR) 5 PUAN TEŞVİĞİ	
DAYANAĞI	
5510 sayılı Kanunun 81. Maddesinin j bendi.	
AÇIKLAMA	
İsteğe bağlı sigortalılar ve muhtarlar hariç 4(b) kapsamındaki sigortalıların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin, prime esas kazanç üzerinden beş puanlık kısmına isabet eden tutarı Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.	
YARARLANMA ŞARTLARI	
Primler yasal süresi içinde ödenmeli,	
Kuruma kendi sigortalılıklarından kaynaklanan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmamalı ya da borçlarını taksitlendirmesi/yapılandırması ve taksitlendirmenin/ yapılandırmanın devam etmesi gerekmektedir.	

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ**DAYANAĞI**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7'nci maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmeliğin 6'ncı maddesi.

AÇIKLAMA

10'dan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi amacıyla 1/1/2014 tarihinden itibaren sigortalı başına günlük brüt asgari ücretin tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde %1,4'i, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde %1,6'sı işverene ödenmektedir. Finansmanı SGK (Kısa vadeli sigorta kollarından) tarafından karşılanmaktadır

YARARLANMA ŞARTLARI

Türkiye genelinde, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ondan az çalışanın bulunmalı,

Aylık prim ve hizmet belgeleri yasal süresi içinde Kuruma verilmeli,

Kuruma yasal süresi içerisinde ödenmemiş prim ve prime ilişkin borç bulunmamalı,

Kurum adına tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri için yansıtma faturası düzenlenmeli ve üniteye verilmeli,

Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı,

İşyerinin, ISG-KATİP'e kayıtlı onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin hizmet sunucusu ile yapılmış bir sözleşmesi olmalı.

BAŞVURU ŞARTLARI;

Ocak, şubat ve mart ayları için nisan ayının,

Nisan, mayıs ve haziran ayları için temmuz ayının,

Temmuz, ağustos ve eylül ayları için ekim ayının,

Ekim, kasım ve aralık ayları için izleyen yılın ocak ayının sonuna kadar başvuru yapılmalıdır.

ÖDEMELER;

Birinci dönem destek ödemeleri ocak, şubat ve mart ayları için mayıs ayının sonunda,

İkinci dönem destek ödemeleri nisan, mayıs ve haziran ayları için ağustos ayının sonunda,

Üçüncü dönem destek ödemeleri temmuz, ağustos ve eylül ayları için kasım ayının sonunda,

Dördüncü dönem destek ödemeleri ekim, kasım ve aralık ayları için izleyen yılın şubat ayının sonunda gerçekleştirilir.

Mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırılan toplam sigortalı sayısının %1'ini aşan sayıda veya beş kişiden fazla sayıda çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirdiği kişileri fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerleri; ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden ve yasaklama kapsamına giren her bir tespit için ise birer yıl süreyle prim teşviki, destek ve indirimlerden yararlanamayacaktır.

NOTLAR

NOTLAR

NOTLAR



*Bir sonraki sayımızda yer almasını
isteyeceğiniz konu başlıkları ile merak
ettiğiniz sorularınız için*

*info@egemenoglu.av.tr
adresine e-mail iletebilirsiniz.*

Bu ve iş ilişkisinin kurulması ile diğer soruların cevabını bir sonraki sayımızda öğrenebilirsiniz.

