

ISCI ve ISVEREN

HAK VE SORUMLULUKLARI



Insaat Mevzuatına Giriş

Kaan Mehmet Toprak - 21012037

4857 SAYILI İŞ KANUNU

İş Kanunu'nun amacı, işverenler ile iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin çalışma koşulları ve ortamına dair hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Belirli istisnalar dışında tüm işyerlerinde uygulanır.



İŞ SÖZLEŞMESİ

İşçinin ve işverenin haklarını güvence altına alan ve iş ilişkisinin temel kurallarını belirleyen hukuki bir belgedir.

İŞÇİ

İşverene bağlı olarak çalışan ve emeğini ücret karşılığında sunan kişidir.

Hakları ve Sorumlulukları bulunur.

İŞVEREN

Bir işyerinde işçi çalıştıran ve işçilere ücret ödeyen kişidir.

Hakları ve Sorumlulukları bulunur.

UYUŞMAZLIK

İşçiler ile işverenler arasında yaşanan uyuşmazlıklar sonucunda alınan yargıtay kararları.

İŞ SÖZLEŞMESİ

- İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, çalışma süresini, temel ücreti vb. hükümleri yazılı bir belge ile vermelidir.





İş sözleşmeleri belirli ve belirsiz süreli olarak yapılabilir.

- Belirli süreli iş sözleşmeleri belli süreli şlerde veya belli bir işin tamamlanması veya bir olgunun ortaya çıkması gibi koşullara bağlı olarak yazılı şekilde yapılır.
- Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi halde sözleşmenin başından itibaren belirsiz kabul edilir.
- Sözleşmelerde işin ne zaman sona ereceğine dair bilgi açıkça kararlaştırılmadığında bu sözleşme belirsiz süreli kabul edilir

İş sözleşmeleri çalışma bakımından da ikiye ayrılır.
Bunlar: Tam süreli ve kısmi sürelidir.

- İşçi, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiden önemli ölçüde daha az çalışma süresi belirlendiyse bu durumda yapılan sözleşme kısmi süreli sözleşmedir.
- Kısmi süreli işçiler, tam süreli işçiye göre farklı bir işleme tâbi tutulmaz.
- İşçilerin, niteliklerine uygugun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye, tam süreli kısmi süreliye getirilme istekleri işverence dikkate alınır.
- İlköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ayda, ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir ve bu talep işverence karşılanmakla beraber geçerli fesih nedeni olarak sayılamaz.



Soru: Eğer işyerinde emsal alınacak tam süreli sözleşmeli bir işçi yoksa ne yapılmalı?

Çağrı üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma:

- Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işte kendisine ihtiyaç duyulduğunda (çağırıldığında) işi yerine getireceğinin kararlaştırıldığı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.
- Eğer çalışma süresi hangi tarihlerde, ne süreyle çalışacağı taraflar tarafından belirtilmediyse haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilir.
- Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından sağlanan işi evde veya teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine çalışmasıdır.





Deneme Süresi:

- Sözleşmelere taraflarca deneme süresi eklenebilir.
- Bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak toplu bir iş sözleşmesi yapıldığında bu süre 4 aya çıkabilir.

Sözleşmelerde Fesih Durumları:

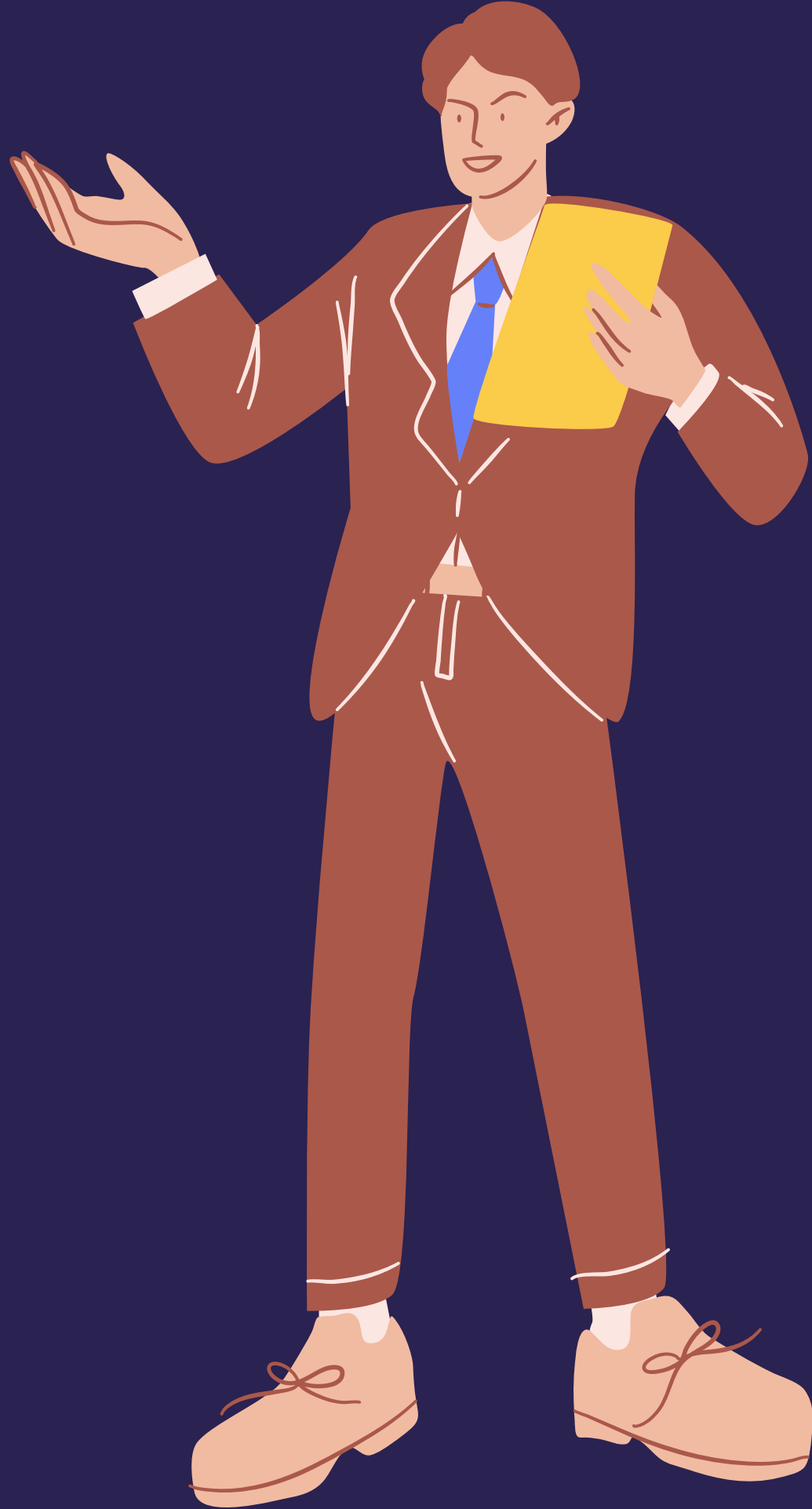
- Belirsiz süreli sözleşmelerin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.
- Fesih bildirisinden sonra:
 - 6 aydan az süreli için iki hafta,
 - 6 ay - 1.5 yıl süreli için dört hafta,
 - 1.5 - 3 yıl süreli için altı hafta,
 - 3 yıldan fazla süren sözleşmelerde sekiz hafta sonra sözleşme feshedilmiş sayılır.
- Bildirim süresine uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

- Fesih geçerli bir sebebe dayandırılmak zorundadır. Ayrıca yazılı bir biçimde ve fesih sebebi açık bir şekilde belirtilerek bildirilmeli.
- İşveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışından ya da işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır.

Ancak bazı hususların özellikle feshi için geçerli bir sebep oluşturmadığına dikkat etmek gerekir. Bunlar:

- Sendika üyeliği, temsilciliği veya sendika faaliyetlerine katılmak.
- Sözleşmedeki hakların takibi için idari ve adli makamlara başvurmak.
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş vb. Hastalık ve kaza durumları.
- İşçi, Fesih bildiriminde sebep gösterilmediğinde veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı durumlarda itiraz edebilir. Fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 ay içinde zorunlu olması sebebiyle arabulucuya başvurabilir.
- Arabuluculuk sonunda anlaşmaya varılmazsa son tutanak tarihinden itibaren iki hafta içinde iş mahkemesine dava açabilir





İşçi bazı durumlarda süresi belli olsun veya olmasın aşağıdaki durumlarda bildirim süresi beklemeksizin sözleşmesini feshedebilir:

- Sağlık Sebeplerinde
 - İşin niteliğinden doğan sağlık sorunları.
 - İşçinin temasta olduğu işveren veya başka bir işçiden bulaşan hastalık veya işi ile bağdaşmayan hastalık
- Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan durumlarda
 - işveren işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
 - işveren işçiye veya ailesine sataşırsa, gözdağı verirse, kanuna karşı davranışa özendirse.
 - İşveren diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğrar ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
 - ücretin eksik alınması durumlarda
- Zorlayıcı Sebeplerde
 - işçinin çalıştığı yerde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıktıysa

ISCILERIN HAK VE SORUMLULUKLARI

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir



Haklar

İşçi hakları, çalışanların işyerinde adil ve insanca muamele görmelerini sağlayan yasal güvencelerdir.

SORUMLULUKLAR

İşçinin yükümlülükleri, bir iş sözleşmesi kapsamında çalışanın işverene karşı yerine getirmesi gereken görevlerdir.

HAKLAR

Ücret Alma Hakkı

- İş sözleşmesi ile işçinin bağımlı olarak iş görmeyi kabul etmesi karşılığında işveren de ücret ödemeyi üstlenmelidir.

Eşit Davranılma Hakkı

- İş ilişkilerinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- Kısmi süreli ile belirsiz süreli işçilere farklı işlem yapılamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret uygulanamaz.





Ara Dinlenme Hakkı

- İş kanunu, ihtiyaçlarını giderebilmesi için işçiye ara dinlenmesi verilmesini öngörmektedir.
 - 4 saat veya daha kısa süreli işlerde en az 15 dakika,
 - 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar süreli işlerde en az 30 dakika,
 - 7,5 saatten fazla süreli en az 1 saat

Fazla Çalışma Ücreti Hakkı

- Haftalık 45 saati aşan çalışmalarda fazladan çalışılan her bir saat için verilecek normal ücretin %50 fazlasıdır.
- Fazladan çalışma için işçinin onayı gerekir.



Yeni İş Arama İzin Hakkı

- Bildirim süresi içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan arama iznini iş saatleri içinde ücret kesintisi yapmadan vermelidir.
- Yeni iş arama izni günde iki saatten az olmamalıdır.
- Eğer işveren arama iznini vermez ise o süreye ilişkin ücreti işçiye ödemekle yükümlüdür

Hafta Tatili ve Genel Tatil Hakkı

- İşçi tatil gününden önce belirlene iş günlerinde çalıştıysa işçiye yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz olarak en az 24 saat hafta tatili verilir.
- İşçinin Ulusal bayram ve resmi tatillerde çalışmama hakkı bulunmaktadır. Eğer işçi o günler çalıştırılırsa ek ücret ödenir.

Yıllık İzin

İş yerinde en az bir yıl çalışmış işçilere yıllık izin hakkı verilmektedir.

- Bir yıldan beş yıla kadar olanlara on dört günden,
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- On beş yıl ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,

az olmamalıdır.

Haklı Nedenle Fesih

İşçi bazı durumlarda süresi belli olsun veya olmasın aşağıdaki durumlarda bildirim süresi beklemezsizin sözleşmesini feshedebilir:

- Sağlık Sebeplerinde
 - İşin niteliğinden doğan veya işten bağımsız doğan sağlık sorunları
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlarda
 - işveren işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
 - işveren işçiye veya ailesine sataşır, gözdağı verirse, kanuna karşı davranışa özendirse.
 - İşveren diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğrar ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
 - ücretin eksik alınması durumlarda
- Zorlayıcı Sebeplerde
 - işçinin çalıştığı yerde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıktıysa



Diğer Haklar:

- işçinin çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklere rıza göstermeme hakkı
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını talep etme hakkı
- iş güvenliği sebebiyle çalışmaktan kaçınma hakkı
- kadın işçilere doğum izni hakkı
- bir yaşından küçük çocuğa sahip kadın işçilere emzirme izni
- askere giden işçinin tekrar işe alınması
- kişisel verilerin korunması hakkı

Soru: Yıllık izinde olan bir işçi izin süresi içerisinde başka bir işte çalışabilir mi?



SORUMLULUKLAR

İş Görme Borcu

- İşçi iş sözleşmesinin kendisine yüklediği temel borcu olan iş görme borcunu yerine getirmelidir.
 - İş kendisi yapmalı
 - Çalışma koşullarına uymalı
 - İş özenle yapmalı

Talimatlara Uyma

- İşverenin yönetim hakkına dayanarak işyerinin düzeni ile ilgili talimatlara uymak zorundadır.

Sadakat Borcu

- İşini özenle yapmalı, işverene ait makine ve araçları usulünce kullanmalı
- Hizmet ilişkisinin devamı süresince, ücret karşılığı üçüncü kişilere hizmette bulunamaz ve işvereni ile rekabete giremez
- İşçi işverene ait özellikle üretim gibi iş sırlarını gizli tutmakla yükümlüdür.

İSVERENİN HAK VE SORUMLULUKLARI

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir

HAKLAR

İşverenin hakları, işyerindeki yönetim ve çalışma düzenini sağlamak ve işin verimli bir şekilde yürütülmesini temin etmek için 4857 sayılı İş Kanunu ile belirlenmiştir.

SORUMLULUKLAR

İşverenin hakları, işyerinin yönetimi ve işin yürütülmesi açısından işverenin işçilere karşı sahip olduğu yetkileri ve sorumluluk alanlarını kapsar.



HAKLAR

Haklı Nedenle Fesih Hakkı

- Sağlık Sebepleri
 - İşçinin kendi kastından örneğin içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde devamsızlığının ayda 5 iş günü veya ardı ardına 3 iş günü olması.
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller
 - İşçinin, işveren veya işverenin ailesinden birine şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi ve davranışta bulunması
- Zorlayıcı Sebepler
 - İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması durumu



SORUMLULUKLAR

Ücret Ödeme Borcu

- İşçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve iş sözleşmesinden doğan başlıca borcudur.

İşçiyi Koruma Borcu

- İşçiyi iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alarak koruma borcudur.
 - Meydana gelen iş kazalarını ve tespit edilecek meslek hastalıklarını en geç 3 gün içerisinde SGK'ya bildirmesi gereklidir.

Eşit İşlem Yapma Borcu

- İş yerinde çalışan işçiye eşit davranma ve eşit çalışma koşulları sağlamakla yükümlüdür.



UYUSMAZLIK DAVASI - 1

9. Hukuk Dairesi 2014/6274 E. , 2014/8240 K.
MAHKEMESİ : GEBZE 2. İŞ MAHKEMESİ
TARİHİ : 30/09/2010
NUMARASI : 2009/403-2010/819

Davacı İsteminin Özeti: Davacı, iş sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, hafta tatili, yıllık izin ve genel tatil ücretlerini alacaklarını istemiş

Davalı Cevabının Özeti: Davacının, iş yerinde MSN kullanımı yasak olmasına rağmen gizli oturumlarla MSN kullandığını, şirket sahibi E.P. hakkında “Cimri, pinti, yumuşak” gibi kelimeler kullandığını ve küfür ettiğini belirtmiş. Davacı, Davalı firmaya ait müşteri bilgilerini kendi mail adresine göndererek şirketin güvenini kötüye kullandığını belirtmiş

Karar:

- MSN yazışmalarının muhatabın yüzüne karşı veya diğer çalışanların yanında söylememesi ayrıca MSN kayıtlarının olduğu bilgisayarın bilgisayarların yenilenme sürecinde çöpe atıldığı ve sonrasında çöpten geri alınarak MSN kayıtlarına ulaşıldığı sebebiyle 4857 sayılı yasanın 25/b maddesi kapsamına girmemektedir.
- Ancak mesai saatleri içinde davacının eniştesi için müşteri araştırması yapması sözleşme feshi için geçerli bir neden olduğundan tazminat talebinin reddine karar verilmiştir



UYUSMAZLIK DAVASI - 2

22. Hukuk Dairesi 2013/6401 E. , 2014/4968 K.
MAHKEMESİ : Ankara 4. İş Mahkemesi
TARİHİ : 07/02/2013
NUMARASI : 2009/570-2013/93

Davacı İsteminin Özeti: Davacı, iş sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, hafta tatili, yıllık izin ve genel tatil ücretlerini faizi ile alacaklarını istemiş.

Davalı Cevabının Özeti: Davacı kendisini mimar olarak tanıtip referans aracılığı ile işe girdiğini, davalı şirketin davacıyı mimar olarak istihdam etmek üzere işe aldıklarını ancak daha sonra davacının yalnızca tekniker diploması olduğunun belirlenmesi üzerine iş sözleşmesinin feshedildiğini bildirmiş.

Karar:

- Mahkeme, davacının davalı şirket tarafından iki yıla yakın bir süre ve iş bitimine kadar mimar pozisyonunda çalıştırması, deneme süresi içinde davacıdan diploma talep edilmemesi dikkate alındığında haklı nedenle feshinin davalı tarafça ispatlanmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiş.
- Davalı üst mahkemeye gitmiş ancak karar onanmıştır.

UYUSMAZLIK DAVASI - 3

9. Hukuk Dairesi 2015/3881 E. , 2016/14526 K.

Davacı İsteminin Özeti: Davacı feshe konu olan günü iş başı yapıp 3-4 saat temizlik yaptıktan sonra kimyasallardan etkilenmesi sonucu kendisinden geçtiğini, kendine geldiğinde işe gelmeden birkaç saat önce 3 tane bira içtiğini bu nedenle temizlik malzemelerinden etkilenmiş olacağını kabul ettiğini. İş yerinde alkol almadığını ve iş yerine sarhoş gelmediğini belirtmiş. Kıdem tazminatlarını istemiş.

Davalı Cevabının Özeti: Davacının işe alkollü gelmesi sebebiyle iş aktinin haklı sebeple feshedildiğini söylemiştir.

Karar:

- 4857 Sayılı İş kanunu 25/11 maddesince, işçinin iş yerine uyuşturucu madde alarak gelmesi yasak olmasına rağmen alkollü içki almış olarak gelmesi yasak değildir. Ancak iş yerine sarhoş olarak gelmek yasaktır. Bu sebeple sözleşmenin feshi haklı neden olarak kabul edilemez.



TESEKKURLER

- Kaan Mehmet Toprak
- 21012037
- kaan.toprak@std.yildiz.edu.tr

