

TEMEL İŞ HUKUKU

İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir. İşçi kavramının iki temel unsuru:

1. İşçinin işverene bağımlı olarak iş sözleşmesi/iş ilişkisi ile çalışıyor olmasıdır. İşçinin işverene bağımlılığı, ekonomik ve kişisel olmak üzere iki yönlüdür.
2. İşçinin gerçek kişi olmasıdır.

Kişi kavramı; hukuk düzenince muhatap alınan, hak edinebilen ve borç altına da girebilen varlıkları ifade etmek üzere kullanılır.

İşveren; kanundan, iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden ve genel manada çalışma koşullarından doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle yükümlü olan kişi, kurum veya kuruluştur. **İşverenin Sorumluluğu**:

Hukuki sorumluluk, özel hukuktan doğan sorumluluktur ve bu sorumluluk türüne "tazminat sorumluluğu" da denir.

İdari sorumluluk: İdare hukuku kurallarının ihlali neticesinde ortaya çıkan sorumluluktur.

Cezai Sorumluluk, Ceza Hukukuna ilişkin düzenlemelere aykırı hareket etmek, cezai sorumluluğun doğması için yeterlidir. Ceza hukukunda geçerli olan şahsilik ilkesi gereğince, gerçek kişilerin cezai sorumluluğu bulunmaktadır.

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime **işyeri** denir

- **Asıl işyeri**; teknik amacın gerçekleştiği, yani işverenin mal üretimi ve/veya hizmet sunumunu sağlandığı, dolayısıyla teknik amaca ulaşabilmek için işçilerin iş sözleşmeleri ile üstlendikleri iş görme edimini ifa ettikleri yerdir.
- **İşyerine bağlı yerler**; işyerinde üretilen mal ve/veya sunulan hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve asıl işyeri ile aynı yönetim altında örgütlenen yerlerdir. Bir yerin işyerine bağlı yer olarak kabul edilmesi, gereken unsurlar; **amaçta birlik** ve **yönetimde birlik** olarak özetlenebilir., yani işverenlerinin aynı kişi olması anlamına gelir.
- İşyerinden sayılan diğer yerler; eklentiler ve araçlardır. **Eklentiler**, işyerinin teknik amacını gerçekleştirmeye yönelik asli faaliyetlerin yürütülmediği, işçilerin fiilen çalışmadıkları ancak çeşitli nedenler ile bireysel ya da toplu olarak bulunabilecekleri yerlerdir.

İş sözleşmesinin özellikleri:

- İş sözleşmesi her şeyden önce bir özel hukuk sözleşmesidir. Konusu bakımından iş görme sözleşmelerindendir.
- İş sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçinin bu sözleşme ile üstlendiği iş görme borcunun karşılığını, işverenin ücret ödeme borcu oluşturur.
- İş sözleşmesinin kuruluşunda ve sona ermesinde, işçinin kişiliği ön plandadır.
- İş sözleşmesinin bir diğer özelliği ise devamlı (sürekli) bir sözleşme olmasıdır. Zira işçinin üstlendiği iş görme edimi, niteliği gereği kesintisiz bir fiil veya davranışla yerine getirilmekte, işçiyi sürekli olarak uyma yükümlülüğü altında bırakır.

Esasen iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olamaz. Ancak aynı maddede bu kurala bir istisna getirilmiştir. Buna göre işçi ve işveren arasındaki bireysel iş sözleşmesi hükmü, işyerinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi hükmüne nazaran daha işçi yararına (işçi lehine) bir düzenleme içeriyor ise o zaman bu hüküm açısından toplu iş sözleşmesinin normatif etkisi ortadan kalkar ve iş sözleşmesinin ilgili hükmü uygulama imkânı bulur. Bu şekilde açıklanabilecek olan ilkeye, **işçi lehine şart ilkesi** denir

İşçinin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları

İş Görme borcu
İtaat Borcu
Sadakat Borcu
Rekabet Etmeme Borcu
Sır Saklama Yükümlülüğü
Teslim ve Hesap Verme Borcu

İşverenin İş sözleşmesinden Doğan Borçları

Ücret Ödeme Borcu
İşçiyi Gözetme Borcu
Eşit Davranma Borcu
Özlük Dosyası Tutma Borcu
Çalışma Belgesi Verme Borcu
Araç ve Malzeme verme Borcu
İşçinin yapmış olduğu giderleri yapma borcu
Buluş Yapan Çalışana Bedel Ödeme Borcu

Geçici İş İlişkisi: Geçici iş ilişkisinde, tipik iş sözleşmesinde görülmeyen biçimde üçlü bir ilişki oluşmakta, bu ilişkinin tüm tarafları için hak ve borçlar doğmaktadır. Bunlar geçici iş ilişkisini, tipik iş sözleşmesinden ayıran ve onu atipik hâle dönüştüren özelliklerdir.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, genellikle uzmanlık gerektiren bir konuda, holding ya da şirketler topluluğu dışından eleman bulma sorunu yaşandığı hâllerde veya bunun tercih edilmediği durumlarda kolaylık sağlayan bir uygulamadır. İşçinin çalışmasının geçici süre ile işçi alan işverene özgü olduğu yani devir esnasında işçinin yazılı rızasının alınması neticesinde işçi ve geçici süre ile işçi alan işveren arasında iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu türden geçici iş ilişkisi, yazılı olarak ve altı ayı geçmemek üzere kurulabilir. Kurulan geçici iş ilişkisi, her biri en fazla **6 ay** olmak üzere **iki defa** daha yenilenebilir. Böylece geçici iş ilişkisinin süresi, toplamda (6+6+6) **18 ayı geçemez**

Herhangi bir süre sınırı olmaksızın özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler: • Mevsimlik tarım işleri,

• Ev hizmetleri (temizlik, yemek, çocuk/hasta bakımı vb.)

Geçici iş ilişkisi, bazı durumlarda belirli sürelerle sınırlı olmak üzere kurulabilmektedir. Bu açıdan üç tür süre ve bu sürelerle bağlanmış hâller söz konusudur. Bunlar; en fazla 4 ay süre ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabildiği hâller, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin en fazla 4 ay süre ile kurulabildiği ve aynı zamanda en çok 8 aya kadar uzatılabildiği durumlar ve son olarak ilişkilendirildiği durumun bağlı olduğu süre boyunca meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabilmesidir

Şu hâllerde meslek edinilmiş ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin kurulması yasaktır.

- İK'nin 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay boyunca geçici iş ilişkisi kurulamaz.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında geçici iş ilişkisi kurulamaz.
- Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz.
- Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavt uygulaması sırasında geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

Bazı yasaklar ise sadece meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından öngörülmüştür. Buna göre;

- Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.
- Geçici işçi çalıştıran işveren, kanunda belirtilen ve yukarıda açıklanan hâllere ilişkin azami sürelerin sonundan itibaren 6 ay geçmedikçe, aynı iş için yeniden (aynı işçi ya da başka bir işçi) geçici işçi çalıştıramaz.

Takas yasağının istisnası: İşçinin rızası ve işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklardır.