

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

BİREYSEL İŞ HUKUKU: Bireysel iş hukuku, tek işçiyle tek işveren arasındaki ferdan kurulan iş ilişkilerini konu alır. Bu bağlamda, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin kurulması, son bulması, son bulmasının sonuçları, işçi ve işverenin birbirine karşı olan borçları bireysel iş hukukunun kapsamına girmektedir.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ:

- İşçinin Korunması
- İşçi Yararına Yorum
- İşçinin Kişiliğinin Tanınması

- RESMİ İŞ HUKUK KAYNAKLARI** başta Anayasa olmak üzere, kanunlar, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri, tüzükler ve yönetmeliklerden;
- Resmi kaynaklar arasında yer alan **ÖZEL KAYNAKLAR** ise iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri, işyeri uygulamaları ve işverenin talimat verme (yönetim) hakkından oluşur.
- ILO ve diğer uluslararası kuruluşların sözleşme ve tavsiyeleri ise, iş hukukunun uluslararası kaynaklarını oluşturur.

İŞ KANUNU'NUN UYGULAMA ALANI DIŞINDAKİ İŞLER:

- Deniz Taşıma İşleri
- Hava Taşıma İşleri
- 50 veya Daha Az İşçi Çalıştıran Tarım ve Orman İşleri
- Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Yapı İşleri
- Evde Yapılan El Sanatlarına İlişkin İşler
- Ev Hizmetleri
- Çıraklar
- Sporcular
- Rehabilitasyon Edilenler
- 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. Maddesinin Tarifine Uygun Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri

İŞYERİ: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ: İş sözleşmesi niteliği itibarıyla taraflara borç yükleyen, taraflar arasında kişisel ilişkiler kuran ve süreklilik arz eden bir sözleşmedir.

- İş sözleşmesi özel hukuk sözleşmesidir ve devamlılık niteliği taşır.
- İş sözleşmesi ile gerek işçi gerekse de işveren bazı borçlar üstlenmektedir.
- İş sözleşmesi işçinin şahsına bağlı bir edimi öngörür.

Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere SÜREKSİZ İŞ, bundan fazla devam edenlere SÜREKLİ İŞ denir.

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen, bu işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye **takım sözleşmesi** denir.

İŞÇİNİN BORÇLARI:

- **İş Görme Borcu:** İşçinin iş sözleşmesinden doğan en temel borcu iş görme borcudur. İş görme borcu yapısı itibarıyla işin bizzat ve özenle görülmesi gibi bazı alt borçlar içermektedir.
- **Sadakat Borcu** (Temel dayanağı Medeni Kanundur.)
- **Teslim ve Hesap Verme Borcu**
- **Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu**

PRİM: Prim, işçinin bireysel olarak veya grup içinde büyük bir çaba göstererek yapmış olduğu işi ödüllendirmek amacıyla ödenen ek bir ücrettir.

İKRAMİYE: İkramiye, işveren tarafından **işçinin yaptığı işten duyulan memnuniyeti göstermek veya yeni yıl, evlenme ve doğum gibi bazı özel nedenlerle verilen ek bir ödemedir.**

KOMİSYON ÜCRET: Komisyon ücret, işçinin yaptığı iş sonucunda işverene sağladığı menfaat üzerinden veya işçinin gerçekleştirdiği işlem üzerinden belirli bir yüzdeye göre veya sabit olarak belirlenen bir paranın ödendiği bir ücret türüdür.

İŞÇİLERİN AYLIK ÜCRETLERİNİN 1/4'DEN FAZLASI HACZEDİLEMEZ. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

İŞÇİNİN YETERSİZLİĞİNDEN KAYNAKLANAN SEBEPLER;

- ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma;
- gösterdiği niteliklerde beklenenden daha düşük performansa sahip olma,
- işe yoğunlaşmanın giderek azalması;
- **işe yatkın olmama;**
- öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği;
- sık sık hastalanma;
- çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yeterliliğinin azlığı gibi hallerdir.

İBRANAME: İşveren işyerinden ayrılan işçiden ücret, ikramiye gibi bütün alacaklarını aldığına ve başka bir alacağının kalmadığına dair ibraname adını taşıyan bir belge almaktadır.

Sürekli fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde, işveren işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücretin **üç katı tutarında** tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminata **KÖTÜNİYET TAZMİNATI** adı verilmektedir.