

Yönetim ve Hukuk

İşçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır. Günümüzde bir kamu hukuku olarak kabul edilir.

İş Hukukuna Yön Veren Temel İlkeler :

1) İşçinin Korunması :

İşverenin ekonomik açıdan üstünlüğü ve iş becerisinden dolayı, işçinin hukuk bilgisinin yetersizliğinden yararlanarak hakkaniyete aykırı hükümler ortaya konmasının engellenmesi amacı ile iş hukukunda ? hükümler ortaya koymuştur. İş hukukunda bu noktadaki en önemli ilke işçi lehine yorum prensibidir, ancak işçi ülkenin ekonomik durumunun elverdiği ölçüde korunabilir.

2) İşçinin kişiliğinin tanınması :

Buna örnek olarak da işçi ve işveren arasında yapılan hizmet akdinin sonucu olarak ortaya çıkan bazı ilkeler örneğin işçinin sadakat borcuna karşılık, hizmet akdi işverenin işçilerine eşit işlem yapma ve işçiyi koruma borçlarını doğurur.

3) İşçinin yönetime katılması :

Ülkemizde bu ilke sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri vasıtası ile uygulamaya konmuştur.

4) Bireysel hukukun, topluluk hukukuna dönüşmesi çağdaş iş hukuku işçilerin örgütlenerek kendi çalışma koşullarının düzenlenmesinde söz sahibi olmalarının esasına dayanmaktadır.

5) Toplu iş hukukunda tarafların özerkliği :

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olan taraflar, hizmet sözleşmelerini kanun gibi doğrudan doğruya ve emredici hükümler taşıyan toplu sözleşme hükümleri koyabilmektedirler. Böylece devlet toplu iş hukukunda düzenleme yapma yetkisini bir bölümünü taraflara bırakarak onlara emredici kuralları koyabilme özerkliğini tanımaktadır.

İş Hukukunda Temel Kavramlar :

1) İşçi :

İş kanununa göre işçi, bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında çalışan işçidir. Buna göre :

- a. Bir işin yapılması
- b. İşin hizmet akdine dayanması
- c. İşin ücret karşılığında görülmesi

İş kanunun kapsamına sadece hizmet akdi ile çalışanlar alınmış, toplu sözleşme ve grev hakları sadece bunlara tanınmıştır. Sosyal sigortalar kanununa göre işçi gerçek ya da tüzel kişiliğe sahip işverenin işyerinde sigortalı olarak çalıştırılması gereken kişilerdir.

2) Çıraklık :

İşverenin kalifiye işçi ihtiyacını karşılamak amacı ile başvurdukları en pratik yol kişileri işyerinde çırak olarak eğitmektir. Çıraklık akdi işverene çırak olarak adlandırılan kişiye bir meslek ya da sanat öğretmek borcu ile yükümlüdür. Bunun karşılığında çırağa da işverene bir ücret verme ya da işyerinde çalışma borcu vardır. Hizmet akdi ile çıraklık akdi arasındaki fark, tarafların yükümlülüğünde ortaya çıkmaktadır. Hizmet akdinin taraflarının borçları, işçinin iş yapma işverenin ücret ödeme olduğu halde çıraklık sözleşmesinde esas unsur işin öğretilmesidir. Yapılan iş ya da ödenecek ücret yan unsurlardır.

Çıraklıkta yan unsurlar: Çıraklar iş yerindeki işçi sayısına dahil edilmez. Sendikalar kanunu ile toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunundan yararlanamazlar. Bu nedenle çıraklığın belli bir sanatı öğrenebilmek için gerekli ve yeterli kabul edilen süre ile sınırlı olması gerekir.

3) *Stajer :*

Bir iş yerinde genel olarak öğrenmek , bilgisini bir veya bir kaç yönde geliştirmek ve derinleştirmek amacıyla işverene bağlı ücretsiz olarak çalışan kişidir.Stajeri çıraktan ayıran en önemli unsur şudur : stajerin amacı varolan mesleki bilgisini geliştirmek,çırağınki ise bir meslek veya sanatı öğrenmektir.

4) *İş veren :*

İş kanununa göre işveren bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte,ücret karşılığında işçi çalıştıran kişiye denir.İşveren gerçek yada tüzel kişi olabilir. Şirket,dernek ,kooperatif,vakıf,sendika,iktisadi devlet kuruluşları gibi özel hukuk yada kamu hukuku tüzel kişisi olabilir. Sendikalar kanununa göre işveren kavramına tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları da dahil edilmiştir.Örneğin adi şirkete sermayesini koyarak ortak olanlar sendikalar kanununa göre işveren sayılırlar.Sosyal sigortalar kanununa göre işveren,sigortalı çalıştıran gerçek ya da tüzel kişilerdir.

5) *İşveren vekili :*

İş kanununa göre işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişilerdir.İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.İşveren için öngörülen her türlü sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri için de uygulanır.Ancak bu sorumluluk işveren vekilinin yetki ve görevleri ile sınırlıdır.İş kanunu işveren vekilliği sıfatı işçilere verilen hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz demektir.Bu bağlamda işveren vekillerine tanınan temsil yetkisinin kaynağında yine bir hizmet akdi oluşturmaktadır.İş kanununa göre fabrika müdürleri,personel müdürleri,atölye şefi ve bunun gibiler işveren vekilleridir.Sendikalar kanununa göre işveren vekili tanımı oldukça dar tutulmuştur.İşveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara işveren vekili denmekte ve bu kişilerin sendikalar kanunu uygulamasında işveren sayılacakları hükme bağlanmaktadır.Bu durumda işveren vekili sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilmektedir.Bu nedenle işverene hizmet akdi ile bağlı olan işveren vekillerinin sendikal haklardan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için işveren vekili kavramı dar tutulmuş sadece işverene en yakın kişi olmaları ve yaptıkları iş açısından işveren gibi kabul edilmeleri zorunluluğu karşısında işletmenin tamamını yönetenler işveren vekili sayılmışlardır.İş kanunu bir iş yerindeki işlerin çokluğu ve çeşitliliği nedeni ile ve işlerin zamanında görülebilmeleri amacı ile çok sayıda işveren vekiline yer verme zorunluluğunu benimsemiştir.İş kanununa tabi olabilecek yeni işletmenin bütününe değil de yetkilendirildiği işin yönetiminde görev alan işveren vekilleri aynı zamanda hizmet akdi ile çalışan birer işçi olduklarından işçi sendikalarına üye olup sendikal haklardan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir.Sosyal sigortalar kanununa göre işveren vekili işveren nam ve hesabına işin yönetimi görev yapan kişidir.Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanununa göre iş kanunu uyarınca işveren vekili sayılanlardan sadece temsilci sıfatı ile toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket edenler işveren vekilidir.

6) *Alt İşveren :*

İş kanununa göre bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran (sadece ona has) o işyerinde veya eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi iş verenine karşı o işyeri ile ilgili bir iş kanunundan doğan veya hizmet akdinden kaynaklanan yükümlülüklerinden asıl işveren de birlikte sorumludur şeklinde tanımla sorumluluğu aynı anda veren bir ifade kullanmıştır.Buna göre alt işveren belirli bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde çalıştıran bir başka işverendir.Bunlara

uygulamada taşeron denir. Bunlar geçici işler üstlenebilecekleri gibi sürekli işler de alabilirler. Örneğin inşaat yapan bir müteahhit duvarların yapımını bir işverene, kapı ve pencerelerin yapımını bir başka işverene verebilir. Alt işverenler işveren vekili değildirler. Bunlar asıl işverene borçlar kanunu kapsamındaki sözleşme türlerinden biri ile bağlı olan ayrı birer işverendirler. Alt işverene bağlı olarak çalışan işçilerin o iş nedeni ile kazanacakları ücret ve diğer haklarını alt işveren ile birlikte asıl işverenden de isteyebileceklerdir. Ancak bu taleplerin o işyeri ile ilgili olması hizmet akdine dayanması ve iş kanunundan doğması gerekir. Bu işçilere karşı sorumluluk asıl işveren ile alt işveren tarafından zincirleme olarak öngörülmüştür.

7) İşyeri :

İşyeri işin yapıldığı yerdir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı olan yerler ile (iktisadi işyeri, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi eklentiler-fiziki işyeri) ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri bir işverenin maddi olan ve ya olmayan araçlarla belirli bir teknik amacı gerçekleştirmesine yarayan ve süreklilik gösteren organize bir bütündür. Bir işyeri çalışma bakanlığınca iş mevzuatına göre verilen işyeri kurma izni ve işletme belgesinin alınması ile açılabilir. Bu işyeri bir işverenden diğerine devir yolu ile ,ölümü halinde mirasçılara miras yolu ile yada devlete devletleştirme yolu ile geçebilir. Yargıtay işyeri devrinde borçların ve hizmet ilişkilerinin bütün olarak geçeceğini ve devralan işverenin kanun gereği olarak işyerindeki işçilerin hizmet akdine taraf olacağını kabul etmektedir. İşyeri devrinde işçinin hizmet akdini haklı nedenle fesih hakkı yoktur.

İş Yerinin İş Kanunu Kapsamına Girmesi :

İş kanununun kapsamına girecek nitelikte bir işyerini kuran devralan çalışma konusunu kısmen veya toptan değiştiren işin tamamlanması yüzünden veya herhangi bir sebeple sürekli olarak çalışmasını bırakan işveren işyerinin ünvan ve adresini çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu ,işin başlama ve bitiş tarihini, kendisinin ve işveren bilgilerinin isim ve adreslerini, sürekli işlerde bir ay içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Süreksiz işlerde (en fazla 30 iş günü süren işlerdir) bu zorunluluk yoktur. Bir işyeri işyeri niteliğini kazandıktan itibaren o işyeri hakkında artık iş kanunu hükümleri uygulanır. Bir işyeri işverenin kapatma kararı alması ile veya o yerin en büyük mülki amirinin emri ile kapatılabilir. Kural olarak, bir işveren işyerini kapatırken neden göstermek zorunda değildir. Ancak bunun da istisnaları vardır.

Örnek olarak yargıtaya göre bir işyerinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleştikten sonra işveren ancak ve ancak ekonomik nedenlerle ve ya kapatmayı gerektirici haklı nedenlerle işyerini kapatabilir. Yargıtaya göre grev kararından sonra haklı ekonomik nedenlere dayanmayan işyeri kapatmaları yasadışı lokavt olarak kabul edilmektedir.

Bireysel İş Hukuku :

İş kanunu 5. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerinde bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. 5. maddede sayılanlar dışında bir kimseye bağlı olarak yapılan bağımsız olmayan bütün çalışmalara iş kanunu uygulanır. 5. maddedeki istisnalar :

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde
- b) Bir ailenin üyeleri veya kısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde
- c) Ev hizmetlerinde

d) Esnaf ve küçük sanatkarlar kanununun 2. maddesine uygun olarak yani gelirin ancak geçimi karşılamaya yeterli olduğu ve 3 kişinin çalıştığı işyerlerinde esnaf ve sanatkarlar kanunu kapsamına dahildir.

f) 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında

g) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde

h) Konutların kapıcılık hizmetlerinde

i) Sporcular hakkında

j) Yardımsever derneği merkez ve taşra atölyelerinde çalışanlar hakkında

k) Rehabilitasyon edilenler hakkında iş kanunu uygulanmaz.

Ancak 5.maddenin istisnaları dışında bırakılan ve iş kanununun uygulama alanına giren işlerde kanunda sayılmıştır.**Bunlar :**

a) Kıyılarda yada liman ve iskelelerde gemilerden karaya ,karadan gemilere yapılan yükleme boşaltma işleri

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerde

c) Tarım sanatları ile tarım,tarım aletleri ,makina ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler

d) Halkın faydalanmasına açık ya da işyerinin eklentisi durumundaki park ve bahçe işleri

e) Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta tabi tutan konut kapıcıları

f) Deniz-iş kanunu kapsamına girmeyen denizlerdeki su ürünleri ile ilgili işler iş kanunu hükümlerine tabidir.

15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girecek iş kanununda değişiklik yapan yasaya göre tarım işleri ayrıntılı olarak sayılarak iş kanunu kapsamına dahil edilmiştir.

Hizmet Akdi :

Hizmet akdi bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi , hizmetini iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstlenmesidir.Hizmet akdi ;

-İş unsuru

-Ücret unsuru

-Bağımlılık unsuru olmak üzere 3 unsurdan oluşmaktadır.Hizmet akdinde en önemli unsur bağımlılık unsurudur.Bağımlılık unsuru hizmet akdini konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran bir unsurdur.İş bir hiyerarşi içinde işverene bağlı olarak yapılır.

İşçinin işi yaparken işverenin talimatları ile bağlı olması ve işverence denetlenmesi asıdır.Hizmet akdinin hükümsüzlüğünün ileri sürüldüğü durumlarda işçi hizmet ilişkisinin varlığını ispat ederek haklarını talep edebilecektir.

Hizmet Akdinin Türleri :

-*Sürekli - Süreksiz Hizmet Akdi* : İş kanununa göre nitelikleri itibarı ile en çok 30 iş günü süren işler süreksiz iş,bundan fazla sürenler sürekli işler.Hizmet akdinin sürekli veya süreksiz oluşu tarafların iradelerine değil işin niteliğine göre belirlenir.Örneğin bir kuyunun açılması niteliği itibarı ile 20 iş gününde tamamlanabilecekse bu işçilerle yapılan hizmet akdi süreksiz hizmet akdidir.Bu işin 20 iş gününde tamamlanabilecek nitelikte olmasına rağmen işin savsaklanması nedeni ile işin 2 ay sürmesi işin sürekli hale dönüştürmez.

-*Süresi belirli hizmet akdi ve ya süresi belirsiz hizmet akdi* : Hizmet akdinin belirli bir tarihte sona ereceği belirlenmişse veya süre, gün, ay, yıl olarak kararlaştırılmışsa sözleşme belirli sürelidir. Bu durumda hizmet akdinin yazılı şekilde yapılması gerekir. Süre sonunda hizmet akdi sona erer.

-*Tam Süreli / Kısmi Süreli Hizmet Akdi* : Hizmet akitleri iş yerindeki günlük ve haftalık çalışma sürelerine uygun olarak tam süre esasına göre yapılır. Bazen de işyerinde uygulanan çalışma süresinin altında kısmi bir süre öngörülebilir. Kısmi sürekli çalışma haftanın belirli günlerinde tam gün haftanın her günü belirli bir süre olarak kararlaştırılabilir.

-*Denetleme süreli hizmet akdi ve deneme süresi olmayan hizmet akitleri* : Sürekli hizmet akdi ile işe giren işçi işverenin ve diğer işçileri tanımak , çalışma koşullarına alışamaması durumunda işi bırakmak isteyebilir. Aynı şekilde, işverende işçinin istenilen işi yapabilecek nitelikte olup olmadığını , çalışkanlığını yeteneklerini , kişiliğini ve bilgisini onu deneyerek anlayabilir. Taraflar arası yapılan her hizmet akdinde deneme süresinin varlığından bahsedilemez. Deneme süresi sürekli hizmet akitlerinde sözkonusu olabilir. Deneme süresi en çok bir aydır. Bu toplu iş sözleşmesi ile 3 aya kadar uzayabilir. Deneme süresi içerisinde işçi veya işveren hizmet akdinin herhangi bir süre vermeksizin veya tazminat vermeksizin bozabilir. Bu süreden sonraki fesihlerde artık genel hükümler uygulanır. Daha önce bir işyerinde çalışmış işçinin sonradan aynı işyerinde yeniden işe alınması halinde tekrar bir denemeye tabi tutulması dürüstlük kurallarına aykırıdır. Deneme süresinin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. Yani işçi hizmet akdi yapılmasından sonra işe başlamışsa deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil işçinin fiilden çalışmaya başladığı tarihtir.

Takım sözleşmesi : Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin takım klavuzu sıfatı ile işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir. Takım sözleşmesi yapıldığı anda takım klavuzu ile işveren arasında hizmet akdi kurulmuş olur. Ancak diğer işçilerin hizmet akitleri bu anda yürürlüğe girmez. Takım sözleşmesinde yeralan işçilerinden herbiri işe başladığı anda işveren ile aralarında takım sözleşmesinde belirtilen koşullarla hizmet akitleri doğrudan doğruya kurulmuş olur. İşçi işe başladığında takım klavuzu işverene karşı yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılır. Ancak takımda yeralan işçilerden biri takım sözleşmesini imzalamasından sonra işe başlamazsa takım klavuzu başkasının edimini yüklenen bir borçlu gibi borçlar kanununun hükümlülerine göre işverene karşı sorumlu olur. Takım sözleşmesinde yeralan işçilerin ücretleri işverence ayrı ayrı ödenir.

-*Mevsimlik Hizmet Akdi* : Mevsimlik işler faaliyetinin sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışmakla yapılan işlerdir. Bunların özelliğini yılın belirli bir döneminde periyodik / düzenli olarak tekrarlanması oluşturur. Mevsimin nitelik itibarı ile belirli bir süre ile sınırlı olması bu işlerde çalışmak üzere işe alınan işçilerin belirli süreli olmasını gerektirmez.

İş Hukukunda Akit Serbestliği ve Sınırları :

İş hukukunda da akit serbestliği kuraldır. Ancak diğer hukuk dallarına oranla iş hukukunda emredici kurallar oldukça fazladır. Bunlar, akit serbestliğinin sınırlarını çizmektir.

1) *Akit yapma serbestliğinin sınırları* : Kural olarak bir kimse sözleşme yapmaya , yapmamaya veya belirli bir kişi ile sözleşme yapmaya zorlanamaz. Ancak hizmet akdinin kanunda yazılı bazı hallerle sona ermesi halinde işveren işten çıkan veya çıkartılan işçilerin yerine 6 ay süre ile yeni işçi alamaz. Alman gerekiyorsa bu işçilerle hizmet akdi yapılması gerekir.

Elli yada fazla işçi çalışan işyerleri de işverenin %3 oranında sakat %3 oranında eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu vardır. İşveren bunları Türkiye İş Kurumundan sağlamak zorundadır. Bir işyerinden malûlen ayırmak zorunda kalanlar bu durumları sona erdikten sonra isterlerse ve boşyer varsa derhal yoksa boşalacak ilk işe o andaki koşullarla başka isteklerle oranla öncelikle alınırlar.

Askerlik veya kanuni ödevi bitenler bu tarihten itibaren iki ay içinde işe girmek için başvururlarsa işveren boşyere öncelikle bunları almak zorundadır.

Sendikaların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldıkları için işten ayrılanlar buradaki görevlerinin bitiminden itibaren üç ay içinde işyerine başvururlarsa işveren bunları öncelikle işe almak zorundadır. Bir işyerinden bir başka işverenin işyerinde çalışan işçiyi süresi belirli hizmet akitlerinden süre birmeden süresi belirli olsun olmasın diğer hizmet akitlerinde fesih bildirim önellerine (süre) uymadan işi bırakıp kendi iş yerinde çalıştırırsa eski işverenin zararından işçi ile birlikte sorumlu olur.

2) *Sözleşmenin içeriğinin düzenlenmesindeki sınırlar* : Genel kurallara ve ahlaka aykırı olmaması bu sınırlamayı ifade eder. İş hukukuna özgü sınırlar ise akit yapma zorunluluğu sonucu işe alınanlar ile diğer işçiler arasında sendikalar ile sendika üyeleri olmayan işçiler arasında işverenin ayırım yapmamasıdır.

3) *Şekil serbestliğinin sınırları* : Belirli süresi 1 yıl ve ya daha uzun olan sürekli hizmet akitleri ve takım sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Ayrıca deniz-iş ve basın-iş kanununa göre yapılacak hizmet akitlerinin de yazılı şekilde olma zorunluluğu vardır.

Hizmet Akdinden Doğan Borçlar :

a) İşçinin Borçları :

-*Hizmet Borcu* : Aksi kararlar olmadıkça işçinin işi bizzat kendisinin yapması gerekir. Ancak taraflar aksini kararlaştırabilirler. İşçi bu borcu yerine getirirken kanuna hizmet akdine ve varsa toplu iş sözleşmesine uymak zorundadır. İşçi hizmet akdinde kararlaştırılan işi yapmakla yükümlüdür. İşveren de işçiyi kural olarak kararlaştırılanın dışında iş yapmaya zorlayamaz. İşçinin işi özenle yapması gerekir. İşçinin işi özenle yapmaması halinde işverenin hizmet akdini haklı nedenlerle yani tazminatsız fesh etme hakkı doğar.

-*İşverenin talimatına uyma borcu* : İşverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği işin yapılması ve işyerinin düzeni ile ilgili talimatlarına işçi uymak zorundadır. Bu talimat işyerinin ihtiyaçları ve o işini adetlere uygun olarak yapılması gereği ile sınırlıdır. Örneğin işe giriş çıkışlarda yapılan kontrolde işçinin üstünün ve eşyalarının aranabilmesi hizmet akdinde veya toplu iş sözleşmesinde işçinin buna rıza göstermesi halinde olanaklıdır. Ancak aramayı olanak tanıdığı durumlarda arama yapılması onur kırıcı şekilde olmadıkça hukuka aykırı sayılmaz.

-*Sadakat Borcu* : hizmetin işverenin yararına yapılması sonucu doğurur. İşçi ve işverenin güvenini kötüye kullanma, hırsızlık yapma, işyerinin işle ilgili sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunamaz. İşçinin sadakat borcuna aykırı hareket etmesi halinde işveren tarafından hizmet sözleşmesi, haklı nedenlerle fesh edilebilir. Sadakat borcuna örnek : rapor alıp başka yerde çalışma vs...

- *Rekabet Etmeme Borcu* : Tarafların, bunu açıkça kararlaştırma halinde bir borç ortaya çıkar. Rekabet etmeme borcunu doğuran ve hizmet akdinde yer alan koşulun geçerli sayılabilmesi için bunun yazılı şekilde yapılmış olması gerekir. Yani bu koşul işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı bir biçimde tehlikeye sokmamalıdır. Bu borç işçinin diğer borçlarının aksine hizmet akdinin sona ermesinden sonraki süreçte ortaya çıkar. Hizmet akdinin, işçinin kusuru

olmadan işveren tarafından veya işverenin kusuru nedeni ile işçi tarafından feshedilmesinde bu borç ortadan kalkar.

b) İşverenin borçları :

- *Ücret ödeme borcu* : İş kanununa göre ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya 3. kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağ olarak tanımlanmıştır. Ücretin ödendiğini ispat yükü, işverene aittir. Bir işyerinde aynı nitelikteki işlerde eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı nedeni ile farklı ücret verilemez. T.İ.S. ve Hizmet akdine buna aykırı hüküm konulamaz.

Hukuki Bakımdan Ücret Çeşitleri :

İş kanununda ücret çeşitleri olarak zamana , parça başına , akort götürü, yüzdelere göre ücret yer almaktadır. Bunlar asıl ücrettir. Ayrıca SS Kanununda prim, ikramiye, komisyon, kardan pay gibi ücretler de sayılmıştır. Bunlar asıl ücrete ek olarak ortaya çıkmaktadır.

- *Zamana göre ücret* : Belirli bir zaman için bir miktar paranın saptanması ile ortaya çıkar. Burada önemli olan , belirli bir işin elde edilmesi değildir. İşin sonundaki değişiklikler ; yani kalite ve miktarın normalin altına düşmesi veya üstüne çıkması ücret değişikliğini gerektirmez. Zaman ölçüsünün gün, ay, hafta olmasına göre ücret , saat ücreti , gündelik , aylık ve haftalık ücret olarak belirlenir.

- *Akort Ücret* : Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücrettir. Uygulamada en çok görüleni parça başına ücrettir. Burada yapılacak veya işlenecek her parça için belirli bir ücret saptanır. Burada önemli olan parça sayısıdır.

- *Götürü Ücret* : Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücret çeşididir.

Prim; işçinin bireysel olarak veya bir grup içinde üstün çaba göstererek , başarılı şekilde yapmış olduğu işi ödüllendirmek için ödenen bir ek ücrettir.

İkramiye : asıl ücrete ek olarak bayram , yılbaşı gibi vesilelerle verilen özel ücrettir.

Komisyon ücreti : Hizmet akdi ile çalışan işçiye , işin değer ölçüsünde genellikle bir yüzdeye göre ödenen paradır.

Ücret Ödeme Şekli :

İş kanununda ücretin nakden ve Türk parası ile ödeneceği yer almaktadır. Yabancı para ile anlaşma yapılmışsa ödeme tarihindeki kur üzerinden TL'ye çevrilerek ödeme yapılır. Bono ve ya senetle ücretin ödenemeyeceği fakat posta çeki yada banka çekleriyle yapılabilir.

Ücret Ödeme Zamanı :

İş kanunu ücretin en geç bir ayda bir ödenmesi gerektiğini ancak tarafların bunu bir haftaya indirebileceğini ön görmüştür. Ücret sadece iş günlerinde ödenir. Ücret alacağı, alacağın doğduğu andan itibaren en geç 5 yıl geçmekle zaman aşımına uğrar. Asgari ücret işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, giyim, sağlık, konut, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir. İşçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre asgari ücret çalışma bakanlığında toplanan asgari ücret tespit komisyonu tarafından hesaplanır. İşçilere asgari ücretin altında bir ücret ödenemez. Bu emredici bir kuraldır. Ücret kural olarak yapılan işin karşılığında ödenir ancak bazı istisnalar da bulunmaktadır. Örneğin iş verenin işi kabulden kaçınması işçinin iş yapılmasının imkansız hale gelmesi ve zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasından işçi normal çalışma sürelerinde çalışmaya dahi ücret ödenir.

- İşçiyi koruma borcu : İşveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak içingerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları eksiksiz bulundurmakla yükümlüdür.İşveren sadece işin niteliğine uygun malzeme vermekle yükümlü olmayıp bunların kullanılmasını sağlamak ve önlemleri uygulanıp uygulanmadığını etkin ve sürekli bir biçimde denetlemek zorundadır.İşçiler de işin güvenliği için alınan önlemlere uymak zorundadırlar.İşyerinin kapatılması veya işin durdurulması halinde işveren işsiz kalan işçilere ücretlerini ödemek ve ya aynı ücretle başka bir iş vermek zorundadır.Yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması nedeniyle işçinin zarara uğraması halinde bu zararlar öncelikle S.S.K. tarafından giderilmeye çalışılır.Bu yeterli gelmediği taktirde bunun üstünde kalan zararlar işverenden istenir.(Maddi Tazminat) İleriki hayatındaki işgücü kaybından ötürü ücret kararını ve uğradığı iş kazasında kusurlu olmayan işçi işverenden manevi tazminat talep edebilir.İş kazasından doğan tazminat davaları 10 yıllık zaman aşımına tabidir.İş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili önlemleri olmayan işverenden,işverenin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalma tazminatı elde edebilirler.İş kazası sonucunda bedeni zarara uğrayan işçi çalışma gücünün kaybından dolayı oluşan zararını işgörmezlik tazminatı olarak isteyebilirler.
- Eşit İşlem yapma borcu : İşyerinde çalışan işçilere eşit davranma ve eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşullarını uygulama işverene yüklenmiş bir borçtur.Farklı çalışma koşullarına tabi işçiler arasında eşitlik ilkesinin uygulanması sözkonusu olamaz.Buradaki ayrımın işin değerine ve objektif ölçülere uygun olması gerekir.Eşitlik ilkesi eşit niteliklerin varlığında söz konusu olur.Öğrenim derecesi,kıdem,yaş gibi objektif veya çalışkanlık,beceriklilik gibi subjektif niteliklerle bu borç sınırlandırılabilir.Hizmet akdinin feshi halinde işverenin bu borcu ortadan kalkar.Ancak işveren tarafından işçilere belirli bazı niteliklere sahip olmalarına göre bazı yardımlar sağlanabilir.İşçinin şahsında doğan bu nitelikler sonucunda sözkonusu yardımların kendisine verilmesini,işçi bu borca dayanarak isteyebilir.
- İş alet taşıt ve hayvan verme : İşveren işe hazır olan işçiye işvermek bu iş için gerekli olanı hazırlamak zorundadır.Aksi halde işveren işi kabulden kaçılmış sayılır.Böyle bir durumda işveren işçilerin ücretlerini ödemek zorundadır.Toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi ile bazen alet ve taşıtların işçi tarafından sağlanacağı işçi tarafından saptanabilir.Böyle durumlarda işin yapılması neticesinde işçinin yok olan veya bozulan alet ve taşıtının bedelini işveren ödemekle yükümlüdür.
- Diğer Borçlar : Çalışma karnesi vermek,sağlık karnesi vermek işçiyi dinlendirmek,buluş yapması durumunda işçiyi ödüllendirmek gibi borçlar.

Hizmet Akdinin Sona Ermesi :

A) Hizmet akdinin bildirim olmaksızın kendiliğinden sona erdiren haller :

- 1) Tarafların anlaşması : Süresi belirli olsun olmasın taraflar anlaşarak hizmet akdini sonlandırabilirler.
- 2) Ölüm Hali : İşçinin ölümü halinde hizmet akdi sona erer.Kıdem tazminatı hakkı mirasçılara geçer ve kural olarak işverenin ölümü hizmet akdini sona erdirmez.Ancak hizmet akdinin işverenin şahsı gözönünde tutularak yapılmış olması halinde işverenin

ölüm halinde de hizmet akdi sona erer.Burada hizmet akdinin süresinin belirli olmasının önemi yoktur.İşçi bu nedenle zarara uğruyorsa işverenin mirasçıları tarafından işçiye hakkaniyete uygun bir tazminat ödemesi söz konusu olabilir.

- 3) Belirli sürenin bitimi : Süresi belirli hizmet akitleri aksi kararlaştırılmadıkça süresi dolunca kendiliğinden sona ererler.Bu süre tarih olarak belirlenebileceği gibi gün,hafta,ay,yıl olarak da kararlaştırılabilir. Bunların dışında işin süresi mutlaka gerçekleşecek bir olaya , ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan bir olaya yada gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan bir olaya bağlanabilir. Hizmet aktinde belirlenen sürenin dolmasına rağmen işçi çalışmaya devam eder işveren de ses çıkarmazsa hizmet akti sözleşmedeki süre kadar fakat en çok 1 yıl için yenilenmiş sayılır.İşverenler işçiye fesih bildirim öneli tanımamak ve bu süreye ilişkin ücreti vermemek ,kıdem tazminatı ödememek için işçilerle kısa süreli hizmet akitleri yaparak ve bunları yenileyerek işi sürdürme yoluna gitmektedirler.Böyle birbirini izler biçimde yapılan veya yenilenen hizmet akitlerine zincirleme hizmet akitleri denmektedir.Yargıtay işverenin yükümlülüklerinden kaçmak için yaptığı zincirleme hizmet akitlerini dürüstlük kurallarına aykırı ve sözleşme yapma hakkını kötüye kullanması niteliğinde bulmakta süresi belirli böyle hizmet akitlerinin süresi belirsiz hizmet akti sayılacağını kabul etmektedir.
- 4) Hizmet akdinin fesih bildirimi ile sona ermesi : Hizmet akti işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilebilir.Tarafların biri hizmet aktini sona erdiren bu irade beyanına fesih bildirimi denir.Halen yürürlükte bulunan iş kanununa göre süresi belirsiz hizmet akitlerinde taraflardan biri diğer tarafa bir süre vererek neden göstermeden (yürürlüğe girecek yasada nedenin varlığı da aranmaktadır) fesih bildiriminde bulabileceği gibi süresi belirli veya belirsiz hizmet akitlerinde haklı bir nedenin varlığı halinde süre vermeksizin fesih bildiriminde bulunabilir.Süre bildirerek yapılan fesih bildirimine süreli fesih bildirimi , süre bildirmeden yapılan fesih bildirimine süresiz fesih bildirimi (haklı nedenlerle fesih bildirimi) denir.Fesih bildiriminde bulunma hakkı hem işçiye hem işverene tanınmıştır.Fesih bildiriminin belirli ve açık biçimde yapılması gerekir.(Yürürlüğe girecek yasada süreli fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması kuralı benimsenmiştir) Bu konuda yapılmış şaka veya teklif niteliğindeki beyanlar fesih bildirimi sayılmaz.Yürürlükteki yasata göre fesih bildirimi karşı tarafa varmasıyla hüküm doğurur ve varmış olan bildirimden artık geri dönülmez.
- 5) Süreli fesih bildirimi ile hizmet akdinin sona erdirilmesi : Süreli fesih bildirimi süresi belli olmayan sürekli hizmet akitlerini belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren bir irade beyanıdır.Bildirimde bulunan taraf yürürlükte bulunan İ.K'na göre fesih yeterliliği için bir neden gösterme zorunda değildir.İ.K.işçinin çalışmış olduğu sürelerle göre bildirimden sonra hizmet akdinin sona ermesine kadar geçecek sürede önelleri göstermiştir.İşçinin kıdemi arttıkça bildirim süresinin uzun olması esası benimsenmiştir.İ.K.na göre fesih bildirim süresi :
 - işi 6 aydan az sürmüş işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra
 - işi 6 aydan 1.5 yıla kadar sürmüş işçi için 4 hafta sonra
 - işi 1.5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş işçi için 6 hafta
 - işi 3 yıldan fazla sürmüş işçi için 8 hafta

hizmet akdi fesh edilmiş olur.

Bu öneller asgari olup sözleşme ile arttırılabilir. Bu artış kural olarak her iki tarafı da bağlar. Fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasından bildirim süresinin yani önelin bitimine kadar hizmet akdi taraflarının hak ve borçlarında bir değişiklik meydana gelmez. İster işçi ister işveren fesih bildiriminde bulunsun bildirim önelleri sırasında işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli iş arama izninin iş saatleri içinde ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde 2 saatten az olamaz. İşçi istere iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak bu durumda işçinin bunu işten çıkacağı günden evvelki günlere rastlatması ve durumu işverene bildirmesi zorunludur. Kanun işverene bildirim önellerine ilişkin ücreti geçsin vererek işçini hizmet akdini derhal feshedebilme hakkı tanımıştır. Ancak işveren bunu bildirim önelleri içinde doğacak haklardan yararlandırmamak amacıyla yapmamalıdır. İ.K'da gösterilen esaslara uymadan işi terk eden işçi yada işçinin işine sonveren işveren kanunda gösterilen bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarına tazminat olarak ödemek zorundadır. Buna ihbar tazminatı denir. Yargıtaya göre İhbar Tazminatı süresi belirsiz sürekli hizmet akitlerinin feshinde söz konusu olur. İhbar tazminatının hesaplanmasında temel ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülebilen hizmet akdinden toplu iş sözleşmesinden veya kanundan doğan menfaatlerde gözönünde bulundurulur.

Yargıtay ihbar tazminatının sözleşmelerle sadece sürenin arttırılabileceğini kabul etmiştir. Ancak süreler arttırılabiliyorsa ihbar tazminatı miktarında arttırılabilmesi yerinde olurdu. İşveren bazen hizmet akdini süreli fesih bildirimi yolu ile ve kanunda gösterilen usul ve sürelerle uygun olarak sona erdirmekle beraber bu hakkı kötüye kullanmış olabilir. Kanun buna örnek olarak işçinin sendikaya üye olması, şikayet yollarına başvurusu nedeni ile aktin feshi hallerini göstermektedir. Fesih hakkının kötüye kullanıldığına ispat yükü işçiye düşer. Fesih hakkının kötüye kullanıldığına ispatı halinde işveren kanunda bildirilen bildirim sürelerine ait ücretin üç katı oranında tazminat ödemek zorundadır. Yargıtaya göre kötü niyetli feshin kabulü için işçinin şikayet yoluna başvurusunun haklı veya haksız olması kural olarak önemli değildir. Fesihle şikayet arasında bağlantının bulunması yeterlidir. İşverenin bildirim önellerine uymadan ve aynı zamanda kötü niyetli olarak hizmet akdini fesh etmesi durumunda kötü niyet ve ihbar tazminatlarının ayrı ayrı ödenmesi gereklidir. Ancak yargıtay bu görüşte değildir. İşçinin sendikaya üye olup olmamasından veya sendikal faaliyetlere katılmasından dolayı işine son verilmesi durumunda kötü niyet tazminatının işçinin bir yıllık ücretinden az olamayacağını belirtmektedir. Bu durumda artık İ.K'da öngörülen kötü niyet tazminatına hükmedilmez. İşçilerin hizmet akdinin fesih hakkının kötüye kullanarak sona erdirdiği durumlarda işçiye bildirim önellerine ait ücretin 3 katı tutarında tazminat ödenir. Fesihle bildirim şartına da uyulmıyorsa ayrıca bildirim önellerine ilişkin ücret ihbar tazminatı ödenmesi gerekir.

Feshin geçerli nedenlere dayandırılması :

(13A maddesi) 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde enaz 6 aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akti işveren tarafından feshedildiğinde işverenin işçinin yeterliliğinden veya davranılabilirliğinden ya da işyerinin, işletmenin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması zorunludur. Şunlar fesih için geçerli sebep oluşturmaz :

Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içerisinde sendikal faaliyetlere katılmak,

İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmak halen yapıyor olmak veya aday olmak

Mevzuattan veya sözleşmeden doğan hakları takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta boşaltılan sürece katılmak,
İrk renk ,cinsiyet,medeni hal,aile yükümlülükleri,hamilelik,din,siyasi görüş,etnik veya sosyal köken

Kadın işçilerin doğumdan önce altı hafta ,doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 haftalık süre içerisinde çalıştırılmasının yasak olduğu dönemde işe gelmemek ,
Hastalık veya kaza neden ile işçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak tıksinti verecek bir hastalığa tutulması halinde 17.maddede öngörülen işe geçici olarak devam etmemek.
Burada sözü edilen 6 aylık kıdem işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesaplanır.

Aktin Feshinde Yöntem :

(13D maddesi) işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak fesih bildirimini kesin,açık olarak belirtmek zorundadır.İşveren açısından beklenemeyecek haller hariç belirsiz süreli hizmet akti ile çalışan işçinin hizmet akti hakkındaki iddialara karşın savunması alınmadan işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle fesh edilmez.Ancak işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hallerde fesih hakkı saklıdır.

Fesih bildirimine itiraz :

Hizmet akti feshedilen işçi bildirimde sebep gösterdiği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir veya aralarında bir anlaşma varsa uyuşmazlığı hakeme götürebilir.Feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükü işverene aittir. Bu dava mahkemece 2 ay içinde sonuçlandırılır.Kararın temyizi halinde yargıtay bir ay içinde bu konuda kesin olarak karar verir.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları :

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilirse feshin geçersizliğine karar verilir.Bu durumda işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.Başlatmaz ise işçiye en az 6 ay en çok 1 yıl ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.Bu tazminat tutarı feshin geçersizliğine karar verilirken belirlenir.İşçinin mahkeme kararı kesinleşmesine kadar doğmuş hizmet ve diğer hakları kendisine ödenir.Bildirim önellerine ait ücret işçiye peşin ödenmişse bu tutar yapılacak ödemedan düşürülür.İşçiye bildirim süresi verilmemiş veya buna ilişkin ücret geçsin olarak ödenmemişse bu süreye ait ücret ayrıca ödenir.İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 6 iş gününde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır.Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir fesih sayılır.

Yeni işe girme :

Hizmet akdi feshedilene işçi yeni bir işe girer ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verilirse önceki işine geri dönmek istemeyen işçi durumu altı iş günü içersinde işverene yazılı olarak bildirir.Bunun üzerine belirsiz süreli hizmet akdi işverence geçerli bir sebeple feshedilmiş sayılır.

Süresiz fesih bildirme ile hizmet akdinin sona erdirilmesi :

Hizmet akdinin süreli fesih bildirimi ile sona erdirilmesinde yürürlükteki kanun uyarınca bir nedene dayanma zorunluluğu yokken süresiz fesih bildirimi ile hizmet akdinin sona erdirilmesinde haklı bir nedenin varlığı zorunlu olur.Hizmet akdinin süresi belirli yada belirsiz olsun kanunda gösterilen nedenlerden birinin gerçekleşmesi halinde işçi veya işveren buna dayanarak akti sona erdiren fesih bildirimini süre vermeksizin derhal yapabilir.Hizmet akdi fesheden taraf karşı tarafa fesih nedenini göstermiş ise bununla bağlıdır.Daha sonra hizmet akdini

haklı neden niteliğinde de olsa başka bir nedenle fesh ettiğini ileri süremez. Kanunda yazılı haklı nedenlerden birinin doğması taraflara fesih hak ve olanağı tanır. Ancak taraflar bunu kullanıp kullanmamakta serbesttir. Haklı bir neden olmamasına karşı hizmet akdinin süresiz fesih bildirimi ile sona erdirildiğinde de fesih gerçekleşmiş olur. Ancak bu haksız fesih niteliğini taşır ve süreli fesih konusundaki hükümler uygulanır. Süresiz fesih bildirimi ile hizmet akdinin sonlandırılması işçi ve işveren yönünden ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Süresi belli olsun ya da olmasın sürekli hizmet akitlerinde işçi aşağıdaki nedenlerden dolayı hizmet aktini süresi belirli olanlarda bitimini beklemeden süresi belirsiz olanlarda fesih önellerinin geçmesini beklemeden feshedebilir.

Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin özelliğinden doğan bir sebeple işçinin yasadışı veya sağlığı için tehlikeli olursa,

İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluştuğu işveren ya da başka bir işçi bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçi hizmet akdini derhal yani süresiz fesih bildirimi ile yani haklı nedenlerle feshedebilir.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hallerde ve benzerleri; hizmet akti yapıldığı sırada aktin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış ve gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işveren işçiyi yanıltırsa. İşçinin çalıştığı işyerinde 1 haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkar ise işçi hizmet aktini bildirimsiz olarak feshedebilir. Zorlayıcı neden kaçınılamayan, önceden öngörülemeyen ve dıştan gelen bir olaydır. Bunlar yangın, kaza gibi teknik nedenlerle yağmur, deprem, sel gibi doğal afetlerle ya da devlet tarafından işyerine el konulması gibi hukuki nedenlerle ortaya çıkabilir. İşverenin kendi kusurundan kaynaklanan nedenlerle işyerindeki işin 1 haftadan fazla süre ile durması halinde işçi hizmet akdini feshetmeyerek işin başlamasını beklerse bu boşta geçen süre için ücret isteyemez. İşveren sadece zorlayıcı nedenin başlamasından itibaren geçen 1 hafta için işçiye hergün yarım ücret ödemek zorundadır.

İşverenin haklı nedenle/bildirimsiz feshi :

Süresi belirli olsun veya olmasın sürekli hizmet akitlerinde işveren aşağıdaki durumlardaysalar hizmet akdini sürekli hizmet akitlerinde süre dolmadan önce süresi belirsiz hizmet akitlerinde bildirim önellerini beklemezsizin feshedebilir.

1) Sağlık nedenleri :

- a) İşçinin kendi kastında veya derli toplu olmayan yaşayışından , içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi
- b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulması halinde bildirimsiz fesih hakkı doğar. A bendinde sayılanlar dışında işçinin kendi kusuruna yükletilemeyen hastalık, kaza, doğum, gebelik gibi hallerde de işveren için hizmet aktinin bildirimsiz fesih hakkı vardır. Ancak bu hakkın doğabilmesi için hastalığın işçinin işyerindeki çalışma süresine göre süreli fesih bildirimindeki önelleri altı hafta aşması gerekir. Bu durumda işçinin işe gitmediği günler için ücret işlemez.

Örnek : A işçisi 5 yıldır bir işyerinde çalışıyor. Kendi kusurundan kaynaklanmayan bir hastalığa yakalanması halinde önce 8 hafta (süreli fesih bildirimi önellerinin süresi) bu süre dolduktan sonra 17. maddeye göre 6 hafta geçtikten sonra devamsızlık hala sürüyorsa işveren hizmet aktini bildirimsiz feshedebilir.

2) Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller :

- a) Yanıltma : Hizmet aktinin yapıldığı sırada bu aktin esaslı noktalarında bir için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek ya da gerçeğe aykırı bilgiler ya ada sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması .
- b) Şerefsiz ve namusa dokunacak davranışlar : İşçinin işveren ya da onun ailesinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve suçlamalarda bulunması .
- c) Ahlaka aykırı davranışlar : İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına veya genel ahlaka uygun olması .
- d) Sataşma tehdit ve sarhoşluk : İşçinin işverene ya da onun ailesinden birine ya da işverenin başka işçisine sataşması işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da bunları işyerinde kullanması.
- e) Sadakat borcuna aykırılık : İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, meslek sırlarını açıklamak ,hırsızlık yapmak gibi doğruluk ve ahlak kurallarına aykırı davranmak,işçinin raporlu olduğu süre içerisinde başka bir işyerinde çalışması durumuyla işverenin hizmet aktini feshini sadakat borcuna uymamaya dayandırabilir.
- f) Hapis cezasına mahkumiyet : İşçinin işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi Örnek : A , B aynı fabrikada çalışan iki işçi ve fabrikadan şehir merkezine gerekli erzakları almak için giderken A B yi bıçaklayıp bir ay hapis cezası alıyor ve bu ceza ertelenmiyor.İşveren işçinin hizmet aktini feshedebi
- g) Devamsızlık: İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardarda iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi tatil gününden sonraki iş günü ya da ayda üç iş günü işine devam etmemesi.
- h) İş yapılmaması : İşçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması.
- i) İş güvenliğini tehlikeye düşürme ve zarar verme : İşçinin kendi isteği veya savsalaması yüzünde iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işverenin malı olan ya da malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları,tesisatı ve başlıca eşyaları on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyeceği ölçüde zarara uğratması halinde işverenin dilerse hizmet akdini süresi belirli hizmet akitlerinde süre bitmeden bildirim önellerini beklemeden haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkı vardır.

Zorlayıcı nedenler :

İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden ortaya çıkması da bildirimsiz fesih için haklı bir nedendir.

Hizmet akdinin fesih hakkını kullanma öneli :

16. ve 17. maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış ... iki taraftan birinin bu çeşit davranılarda bulunduğu diğer tarafın öğrendiği günden itibaren 6 iş günü geçtikten ve her halükarda fiilin meydana gelmesinden

itibaren bir sene geçtikten sonra kullanılamaz. Ancak haklı nedenle feshi doğuran hal bir soruşturma gerektiriyorsa altı iş günlük süre soruşturmanın bitiminden sonra işlemeye başlar. Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hareket nedeni ile süresiz fesih bildirimi yoluya hizmet akdine ,bu belirtilen süreler içinde son veren taraf diğer taraftan gelen hükümlere göre tazminat isteyebileceklerdir. Bu sadece maddi zararlar için değil, manevi zararlar için de istenebilir. Ancak sağlık nedenleri ve zorlayıcı nedenlerle hizmet akdinin feshinde bu sözkonusu değildir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeni ile işveren tarafından yapılan fesih mahkemece kanuna uygun bulunmazsa işveren işçiye ihbar tazminatı ve koşulları oluştuğunda kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

Hizmet akdinin feshedilmesinin özel hükümlere bağlandığı durumlar :

İşçi alma yasağı ve akit yapma zorunluluğu doğuran fesih halleri : İşveren hizmet akdini süreli fesih bildirimi konusundaki usullere uyarak son verdiği veya zorlayıcı nedenlerle hizmet akdini feshettiği işçi yerine çıkma veya çıkarma halinde altı ay içinde başka işçi alamaz. Bu süre içinde iş yerine aynı nitelikteki iş için işçi almak isterse duruma uygun araçlar ile yayınlar, işçilere noter aracılığı ile duyurulur. Bunun tebliğinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer. Aynı şekilde işveren 17. maddenin sağlık nedenlerine ilişkin b bendi ve zorlayıcı nedenlerle hizmet akdini fesh ettiği altı aylık süre içinde işten çıkarmayı gerektiren sebepler ortadan kalkmış ise yine duyuru ve tebliğ yolunu gerçekleştirmek zorundadır. Bir işyerinin aynı şartlarda işletilmesi veya işletmeye başlanması ya da mevsim veya kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi hallerinde de noter tebliyatı hariç aynı üsul uygulanır. Bağlı bulunduğu emeklilik mevzuatı gereğince yaşlılık ya da emeklilik yaşını doldurmuş ve aylığa hak kazanmış işçiler hakkında tekrar işe alma zorunluluğu yoktur.

Askerlik veya kanundan doğan çalışma ödevi ile ayrılma :

Askerlik dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan ya da kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin hizmet akti ayrıldığı günden başlayarak 2 ay sonra fesh edilmiş sayılır. Ancak bunun için işçinin bu iş yerinden en az 1 yıl çalışmış olması gerekir. 1 yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için 2 gün eklenir. Ancak bu sürenin tamamı 90 günü geçemez. Fesih bildirim süresi bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Çalışılmayan günler için ücret ödenmez. Bu durumdaki işçi askerlik ya da kanuni ödevinin bitmesinden itibaren 2 ay içinde işe girmek için başvurursa işveren boşyere bunları almak zorundadır.

Hizmet akdinin sona ermesinin hukuki sonuçları :

Hizmet aktinin sona ermesiyle hizmet aktinden kaynaklanan bütün borçlar sona erer. İşçinin ücretiyle birlikte sözleşme ve kanundan doğan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinde tam olarak ödenmesi gerekir. İşveren de işçiye ait eşya ve belgeler ve olası zararlar kesilerek devlet bankasına yatırmış bir para varsa bu ve buna bağlı faizler işçiye işverene ait olup da işçinin elinde bulunan araç ve gereçler de işverene teslim edilir. Hizmet akti fes edilirken işveren tarafından işçiye çalışmasının süresini ve çeşidini gösteren bir çalışma belgesi verilir. Bu belge işverenin adı ve adresinin de bulunması zorunludur. Bu belgede doğru olmayan bilgiler olması nedeni ile işçi veya yeni işveren zarar görürse eski işveren bunları tazmin etmek zorundadır. Süresi belirli hizmet akitlerinde işçi sürenin sonuna kadar çalışmak zorundadır. Süresi belirsiz hizmet akitlerinde ise fesih bildirimi yapıldıktan sonra işveren tarafından bildirim önellerine ilişkin ücretin peşin olarak ödendiği hallerde süresi belirli gizmet aktinin süresi dolmadan süresi belirsiz hizmet akitlerinde fesih bildirim önellerine uymadan işi bırakıp başka bir işverenin

yanında işe giren işçi eski işverenin bundan doğan zararını gidermek zorundadır. Bu şekilde işini kanuna aykırı tarzda bırakıp başkasının yanında işe başlayan işçinin yeni işvereni :

- a) eğer işçinin bu davranışına kendisi sebep olmuşsa
- b) işçinin bu davranışını bildiği halde onu işe almışsa
- c) işçinin bu davranışını öğrendiği halde onu çalıştırmaya devam ederse

eski işverenin zararından işçi ile birlikte zincirleme olarak sorumludur. Bu zarar sadece ihbar tazminatı değil gerçekleşmiş bütün zararları kapsar.

İbra : borcun kalmadığına dair belge.

Kıdem Tazminatı :

Kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin hizmet akitnin kanunda sayılan hallerden biriyle son bulması durumunda işverence işçiye veya mirasçılara ödenen paradır. İş kanunun 5. maddesiyle kapsam ve borçlar kanununa tabi işçiler kıdem tazminatı hakkında yararlanamazlar. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için hizmet aktinin kanunda belirtilen fesih halleri ile ya da kadın işçinin evlenmesi ile veya işçinin ölümü ile son bulmuş olması işçinin en az bir yıl işyerinde çalışmış bulunması gerekir. Kıdem tazminatı işveren tarafından ödenir. Hizmet aktinin işçi tarafından haklı nedenlerle süresiz fesih bildirimi şke fesh edilmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Hizmet akti işveren tarafından süreli fesih bildirimi yoluyla feshedildiğinde işçi kıdem hak kazanır. Ancak hizmet akti işveren tarafından sağlık nedenleri ya da zorlayıcı nedenler haricinde ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık neden ile feshedilmişse işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Hizmet akti işçi tarafından süreli fesih bildirimiyle feshedilmesi durumunda yine işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Kadın işçi evlendiği tarihten itibaren kendi isteği ile işten ayrılırsa kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır. Ancak kanun bu hükmünün uygulanmasında iki sorun ortaya çıkmaktadır. Kadın işçi sırf tazminatı alabilmek için ya boşanıp tekrar evlenmekte veya çalışan evlendiği için işten ayrılıp daha sonra tekrar çalışmaya başlamaktadır. Yargıtay heriki durumda da işçinin kıdem tazminatı iade etmesine karar vermiştir. İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı onun mirasçılara ödenir. Ölümünün nedeni ve niteliği önemli değildir. Yargıtay kendi kusuru ile ölümüne sebep olan işçinin bu davranışı işveren yönünden hizmet aktinin haklı nedenle bozma sonucunu doğuracaksa işçinin mirasçılara kıdem tazminatı ödenmez şeklinde bir karar vermiştir.

Hizmet aktinin muvazzaf askerlik nedeni ile işçi veya işveren tarafından işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Yine işçiler yaşlılık emeklilik veya malüllük ayrılığı almak amacıyla işten ayrıldıklarında kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar. Süresi belirli hizmet akti süre dolmadan ama en az bir yıl çalışmış olmak koşulu ile işveren tarafından haksız olarak ya da işçi tarafından haklı nedenle fesh edilirse işçinin kıdem tazminatı hakkı doğar. Ancak belirli süreli hizmet akti sürenin dolmasıyla sona eriyorsa artık işçinin kıdem ve ihbar tazminatından söz edilemez. Kıdem tazminatı kazanabilmenin ön koşulu işçinin o işyerinde en az bir yıl çalışmış olmasıdır. Bu bir yıllık süre fiilen çalışılan değil işçinin raporlu ve izinli olduğu sürelerinde hesap edildiği bir süre olarak anlaşılmalıdır. Kanun işçiye en az bir yıl çalışmış olmak kaydıyla hergeçen tam yıl için 30 günlükbrüt ücreti tutarında işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini, bir yıldan arta kalan süreler için de aynı miktarda ödeme yapılacağını hüküm altına almıştır.