



GSG Hukuk

Aylık
İş Hukuku
Bülteni

Nisan 2018

www.gsg hukuk.com

Bu sayıda

Yıllık izin dönemi yaklaşıyor

Her yıl bahar aylarında hararetli bir tatil programı telaşı başlar. Yaz aylarında nereye gidilecek, ne kadar kalınacak ve en önemlisi işler nasıl programlanacak.

Bu telaş içinde izinlerin çakışması, aynı dönemde izin kullanma istekleri nedeni ile yaşanan sıkıntılar bazen izinlerin planlandığı gibi kullanılamaması ile sonuçlanabilmektedir.

İşverenin onayını almadan yapılan izin programları hem çalışma disiplinine hem de iş mevzuatına aykırıdır. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre işçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri izin kuruluna veya izin kurulu oluşturulması zorunlu olmayan hallerde işçi temsilcisi ile işveren temsilcisine ileterek izin isteği yanıtlar. İşyerinde işin durumuna, aynı tarihte istenen diğer izinlere ve bir önceki yıl kullanılan izin dönemlerine göre uygun bir zaman belirlenir.

Aslında çalışan sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren ya da işveren vekilini temsilen bir işçileri temsilen iki kişiden oluşan bir izin kurulunun oluşturulması Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin bir gereğidir. Çoğu işletmede hiç kurulmadığını, kurulmuş olanlarda da önemli bir faaliyetinin bulunmadığını görmekteyiz.

İzin kurulunun çalışanların taleplerini dikkate alarak izin dönemlerini belirlemek, bu arada gerekli iş organizasyonunu yaparak işyerinde faaliyetin devamını sağlamak, izinlerin çalışanlar açısından daha yararlı geçirilmesi için bazı düzenlemelerde yapmak gibi bir takım görevleri bulunmaktadır. Bu açıdan işyerlerinde yıllık izin dönemlerinde olası sorunların çözümüne katkıda bulunabilir.

1

Yıllık izin dönemi yaklaşıyor

2

Alt işverenlik tanımı

Henüz işe başlamış ve yıllık ücretli izne hak kazanmak için bir yıllık çalışma süresini doldurmamış çalışanların kara kara düşünmesine de gerek yok. İş mevzuatımızda açıkça düzenlenmese de doktrinde avans izin kullanılabileceğine ilişkin bir görüş birliğinin olduğunu söyleyebiliriz. İş Kanununda yer alan bir hükmün (bir yıl çalışarak yıllık ücretli izne hak kazanma) işçinin talebi ile işçi lehine geliştirilmesi anlamına gelmektedir ve uygulamaya yasal bir engel de bulunmamaktadır.

Avans izin kullanan çalışan bir yıl dolmadan işyerinden ayrılırsa kullandırılan izin ücretinden mahsup edilebilir. Ancak işçinin, iş sözleşmesinin yıllık izne hak kazanmadan son bulması halinde, kullanmış olduğu avans yıllık izin ücretinin alacaklarından mahsup edileceğine ilişkin yazılı onay vermesi ile bu mümkün olabilecektir.

İzin süresinin belirlenmesinde çalışanlar doğal olarak kendilerine en uygun süreleri kullanmak istemektedirler. Bu genellikle bayram öncesi ya da sonrası sürelerin birleştirilerek izin sürelerinin uzatılması şeklinde olmaktadır. Bazen de işin niteliği nedeni ile uzun tatil süreleri kullanılması mümkün olmayabilir.

Unutmamak gerekir ki İş Kanunu yıllık iznin parçalar halinde kullanılmasına izin vermektedir. Ancak bu hususta uyulması gerekli önemli bir kural bulunmaktadır. Yıllık izin, bir parçası on günden az olmamak üzere bölünerek kullanılabilir. Örneğin on sekiz gün izin alacağı olan bir çalışan bu iznini en fazla 9 parça olarak kullanabilecektir.

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile yolda geçecek süreleri karşılamak üzere toplam dört güne kadar ücretsiz izin yol izni verilmesi zorunludur.

Yukarıda bahsedilen belge bilet, rezervasyon, fatura vb kayıtlar olabilir. İşveren dilerse işçi lehine olarak bir kayıt talep etmeden de yol izni kullandırabilir.

Yıllık iznin bölünerek kullanılması halinde her defasında dört güne kadar yol izni talep edilemeyecektir. Dört günlük yol izni, toplam izin süresi için geçerlidir.



Alt işverenlik ilişkisi

Alt işverenlik tanımı (Md.2)

Bir işverenden işyerinde üretilen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işte aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi ifade etmektedir.

Asıl iş yardımcı iş ayrımı

Bir işin asıl iş mi yardımcı iş mi olduğunu anlamak için yapılan işin üretim sürecine olan etkilerini izlemek gerekir. İş durdurulduğunda üretim duruyorsa yapılan iş asıl iş, devam ediyorsa yardımcı iştir.

Asıl işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi

Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi gerektirmektedir. İşletmenin ve işin gereği – teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi birlikte mi ayrı ayrı mı aranacağı hususu doktrinde tartışılmaktadır. Yargı kararları birlikte aranması yönündedir.

Alt işverenlik ilişkisinin denetimi ve itiraz davası

Kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatinin oluşması üzerine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün İş Teftiş Kurulu'na yapacağı bildirim üzerine işyerlerinde muvazaa denetimi yapılabilir. Bir diğer durumda ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri denetim üzerine gittikleri işyerlerinde muvazaa denetimi yapabilirler. Yapılan inceleme sonucunda alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayandığı tespit edilmişse İş Müfettişince düzenlenecek

gerekçeli muvazaa raporu işverene tebliğ edilecektir. Tebliğ tarihinden itibaren 30 işgünü içinde işverenlerin yetkili iş mahkemesine itiraz etmeleri mümkündür. İtiraz üzerine verilen mahkeme kararına itiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır.

Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur.

Alt işverenlik ilişkisinde riskler

Müteselsil sorumluluk
Alt işveren işçilerinin ücret ve kamunun alacaklarına karşı kamunun alacaklarına karşı müteselsil sorumluluk asıl işveren açısından önemli bir risktir. Çalışan ve SGK davada husumetini doğrudan asıl işverene yöneltebilir.

Muvazaalı alt işverenlik kurulması halinde karşılaşılabilecek riskler

Asıl işin bir parçasının teknolojik neden olmadan alt işverene bırakılması, iş devredilmeye birlikte yönetim hakkının devredilmemesi, çalışanların aslında asıl işverenin emir ve komutasında kalması gibi muvazaalı alt işverenlik ilişkisi kurulması halinde alt işveren işçilerinin ilk işe giriş tarihlerinden itibaren asıl işverenin işçisi sayılması, idari para cezası, fark prim ve vergi ödemeleri ile karşılaşılmasına neden olabilecektir.

Alt işverenler üzerinde kontrol yükümlülüğü

6552 sayılı Torba Yasa ile (Madde 3) 4857 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve asıl işverenlere alt işverenler üzerinde kontrol yükümlülüğü

getirilmiştir. “İşverenler, alt işverene iş vermeleri halinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.”

Yine 6552 sayılı Torba Yasa ile 4857 sayılı Kanunun 56 ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içerisinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.”

Bu suretle alt işverenler değişse bile aynı işyerinde sürekli olarak çalışan işçilerin yıllık izin hakları korunmakta ve asıl işverene alt işveren üzerinde bir kontrol yetkisi tanınmaktadır.

Sonuç olarak alt işverenlik ilişkisi, kurulması aşamasında doğru değerlendirilmesi gereken bir süreçtir. Sonuçları itibarı ile işletmelere faydadan çok zarar sağlayabilir ve bir maliyet kalemi haline gelebilir. Kanun düzenlemeleri doğru değerlendirilerek kurulan bir alt işverenlik ilişkisi işletmenin enerjisini ve zamanını üretim ve kazanca dönük olarak destekleyebilir.

GSG Hukuk

Aylık İş Hukuku Bülteni

Nisan 2018

www.gsg hukuk.com



*İş Hukuku kapsamında
her türlü sorunuz için
bizimle iletişime geçebilirsiniz*

*Süleyman Seba Cad.
No :48 BJK Plaza
B Blok K:4 Akaretler
Beşiktaş - İstanbul*

 +90 212 326 68 68

 +90 212 326 68 69

 info@gsg hukuk.com