



GSG Hukuk

Aylık
İş Hukuku
Bülteni

Ağustos 2018

www.gsg hukuk.com

Bu sayıda

İş sözleşmeleri ve yazılı belge verme yükümlülüğü

İş Sözleşmesi Kavramı ve Unsurları

4857 Sayılı İş Yasasının 8.maddesinde iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak ifade edilmiştir. Tanımdan yola çıkacak olursak iş sözleşmelerinin başlıca iş görme, bağımlılık ve ücret ödeme unsurlarından oluştuğunu söyleyebiliriz. 4857 Sayılı İş Yasasının 8.maddesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmelerinin özel bir şekle tabi olmadığı, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

İş sözleşmelerinde ne gibi bilgilerin yer alacağı Yasada belirtilmemiştir.

Yazılı Belge Yükümlülüğü

Yukarıda belirtildiği üzere süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri dışında iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde işveren en geç 2 ay içinde çalışma koşullarını, çalışma süresini, ücret ve eklerini, ücret dönemini, belirli ise süresini, tarafların uymakla zorunlu olduğu diğer hükümleri gösteren yazılı bir belge vermek zorundadır.

İş sözleşmesinin yazılı yapılmasının zorunlu olmadığı durumlarda yazılı belge verme bir yükümlülük olarak düzenlendiğinden İş Kanununda idari para cezasına bağlanmıştır. Bu çerçevede yükümlülüğün yerine getirilmemesi bir risk oluşturmaktadır.

1

İş sözleşmeleri ve yazılı belge verme yükümlülüğü

2

Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi

Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

4857 Sayılı İş Yasasının 11.maddesine göre iş sözleşmesi süreye bağlı olarak yapılmamışsa belirsiz sürelidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ise belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yazılı yapılan sözleşmedir.

Yasanın 12.maddesine göre belirli süreli iş sözleşmeli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasında farklı muamele yapılamayacaktır.

Bir projenin süresi boyunca işe alınan mühendis ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Doğum izninde bulunan bir çalışanın yerine belirli süreli iş sözleşmesi ile başka bir çalışan işe alınabilir. Ancak niteliği gereği sürekli olan işlerde ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif koşullar bulunmayan bütün işlerde belirsiz süreli iş sözleşmesi düzenlenmelidir.

Yerleşik içtihatlarla göre objektif koşullara dayanmadan yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli sözleşme halini alır.

Borçlar Kanununun 430.maddesinde açıkça belirli süreli sözleşmenin süresinin bitiminde örtülü olarak sürdürülmesi halinde belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği hüküm altına alınmıştır.

Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmeleri

İş Yasasının 13.maddesine göre işçinin haftalık normal çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye göre önemli ölçüde az (Yasa gerekçesinde 1/3 oranında) belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi kabul edilecektir.

Kısmi süreli işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli işçiye göre orantılı olarak ödenmesi gerekmektedir (hafta tatili, yıllık ücretli izin vs.).

Kısmi süreli iş sözleşmesi haftada 30 saat ve daha altında düzenlenebilir. Kısmi süreli çalışan haftanın her günü çalışabileceği gibi haftanın belirli günlerinde de çalışarak haftalık çalışma saatlerini doldurabilir. Kısmi süreli (part-time) çalışan personele fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma yaptırılamaz. Yaptırılması halinde tam zamanlı çalışan olarak işlem görür. Çalışma Bakanlığı İş Müfettişlerinin denetimlerdeki yaklaşımları da bu yöndedir.

Çağrı Üzerine Çalışma Sözleşmeleri

4857 Sayılı İş Yasasının 14.maddesine göre yazılı iş sözleşmesi ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş ilişkisidir.

Özel olarak ne kadar çalışılacağını taraflar belirlemezlerse haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılacaktır. Belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanacaklardır.

İşveren çağrıyla en az 4 gün önceden yapacak ve günlük çalışma süresi iş sözleşmesi ile belirlenmemişse günde en az dört saat üst üste çalıştıracaktır.

Bu iş sözleşmesinin en yoğun uygulandığı sektör otel ve konaklama sektörüdür. Bir davet, balo, düğün organizasyonu sırasında ihtiyaç duyulan istihdam çağrı üzerine (bu sektörde ekstra çalışan olarak adlandırılır) çalışanlar aracılığı ile sağlanmaktadır.

Uzaktan Çalışma Sözleşmeleri

20.05.2016 tarih ve 29717 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 Sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile iş mevzuatımıza uzaktan çalışma kavramı girmiş bulunmaktadır.

Düzenlemeye göre uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Yapılacak uzaktan çalışma iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.



Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi

Geçici iş ilişkisi 4857 Sayılı İş Kanununun 7.maddesinde düzenlenmektedir.

20.05.2016 tarih ve 29717 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 Sayılı “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile geçici iş ilişkisi yeniden düzenlenmiş ve kapsamı özel istihdam büroları aracılığı ile meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Geçici iş ilişkisi ne şekilde kurulabilir ?

Geçici iş ilişkisi,

1- Özel istihdam bürosu aracılığıyla,

2- Holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığı ile geçici iş ilişkisi hangi sürelerle kurulabilir?

Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi İş Kanununda öngörülen farklı gerekçeler için farklı süreler ile kurulabilmektedir.

- Hamilelik, analık izni, izin, analık ya da evlat edinme nedeni ile part-time çalışma, askerlik hastalık gibi hallerde durum devam ettiği süre geçici iş ilişkisi kurulması mümkündür.
- Mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetlerinde süresiz olarak (istenildiği kadar) geçici iş ilişkisi kurulabilir.

- İşletmenin günlük işlerinden olmayan, aralıklı olarak gördürülen işlerde, İş güvenliği bakımından acil olan işlerde, Üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması halinde, İşletmenin iş hacminin öngörülemez bir şekilde artması halinde, Dönemsellik arz eden iş artışları halinde (ulusal bayramlarda bayrak üretiminin artması gibi) durumlarda 4 ay boyunca geçici iş ilişkisi kurulabilir. (Dönemsellik arz eden iş artışları dışında 4 aylık süre ile kurulabilecek geçici iş ilişkisi toplam 8 ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir)

Geçici iş ilişkisi kurulmasına ilişkin sınırlamalar nelerdir ?

Aşağıdaki durumlarda geçici iş ilişkisi kurulamayacaktır.

- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde
- Kamu kurum ve kuruluşlarında
- Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde
- Grev ve lokavt uygulaması sırasında

Küçük ölçekli işletmelerde üretimin devamının sağlanması amacıyla 10 ve daha az işçi çalıştırılan iş yerlerinde, 5 işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. İşçi sayısının tespitinde kısmi süreli çalışanların çalışma süreleri tam süreliye dönüştürülerek toplam sayı belirlenecektir.

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini, fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisiyle çalıştıramayacaktır.

Geçici işçinin işvereni kim olacak ?

Geçici işçinin asıl işvereni, özel istihdam bürosu olacak. Geçici işçi özel istihdam bürosunun bordrosunda olacak ve iş sözleşmesini özel istihdam bürosu ile yapacaktır.

Geçici işçi, özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere geçici işçi çalıştıran işverenden avans ve borç alamayacaktır.

Geçici iş sözleşmesinin süre bitiminde devam etmesi mümkün müdür?

Sözleşme süresinin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisi devam ederse, belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır. Bu durumda özel istihdam bürosu, işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşmesi ile sınırlı olmak üzere sorumlu olacaktır.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin kusurundan kaynaklı zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu olacaktır.

GSG Hukuk

Aylık İş Hukuku Bülteni

Ağustos 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