

İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI, ÖZELLİKLERİ, DOĞAN BORÇLAR VE SONA ERMESİ*

Şeyda Gülnar**

Yalçın Görmez***

Öz

İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında gerçekleşen iş, ücret ve bağımlılık unsurlarına sahip sözleşme türüdür. İşçinin bir işi yapmayı üstlenmesine karşılık işverenin belirli bir ücret ödemeyi kabul ettiği sözleşmelerdir. İşçi iş görme edimini yerine getirirken işini özenle yapmalı, işverene karşı sadakat yükümlülüğünü korumalı, yaptığı iş edimine karşılık işverene teslim ve hesap borcunu yerine getirmeli ve tüm bunları yaparken işyerinin ve işverenin talimatlarına ve rekabet yasağına uymalıdır. Buna karşılık işverende işçiye ücretini ödemeli, bu ücret gerek işveren gerek yasalarca devlet tarafından korunmalı, aynı zamanda işveren iş yapma edimini yerine getiren işçileri gözetmekle yükümlüdür. Bunun yanında işverenin işçilere eşit davranma borcu mevcuttur. İş sözleşmesinin genel unsurları bu şekilde devam ederken bu iş sözleşmesi işçi veya işveren tarafından belirli durumlarda sona ermektedir. İş sözleşmesi fesih halinde sona erebileceği gibi ölüm halinde de sona erebilir. İşçinin ölümü ile sona eren iş sözleşmesinde işveren işçinin yakınlarına ölüm tazminatı ödemekle yükümlüdür. İş sözleşmesi işçi tarafından ihbar sürelerine uyarak haklı sebeple feshederse kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Aynı şekilde işveren ihbar sürelerine uyarak iş sözleşmesini haklı sebeple feshederse işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

Anahtar kelimeler: İş sözleşmesi, İşçi, İşveren, Fesih, Tazminat, Ücret, Sadakat, Bağımlılık

ELEMENTS, CHARACTERISTICS, OBLIGATIONS AND TERMINATION OF LABOR CONTRACT

Abstract

An employment contract is a type of contract between the employee and the employer that has the elements of work, wage and dependency. They are contracts in which the employer agrees to pay a certain wage in return for the worker's undertaking to perform a job. The employee must perform his/her work diligently, maintain his/her loyalty obligation towards the employer, fulfill his/her obligation to deliver and account to the employer in return for his/her work, and comply with the instructions of the workplace and the employer and the prohibition of competition while doing all these. In return, the employer must pay the worker his/her wage, which must be protected by both the employer and the state by law, and the employer is obliged to take care of the workers who fulfill their labor obligations. In addition, the employer has an obligation to treat workers equally. While the general elements of the employment contract continue in this way, this employment contract is terminated by the employee or the employer in certain situations. The employment contract may be terminated in case of termination or death. In an employment contract terminated by the death of the employee, the employer is obliged to pay death compensation to the relatives of the employee. If the employment contract is terminated by the employee for just cause by complying with the notice periods, he will be entitled to severance pay. Likewise, if the employer terminates the employment contract for just cause by complying with the notice periods, the employee will not be entitled to severance pay.

Keywords: Employment contract, Employee, Employer, Termination, Compensation, Wage, Loyalty, Dependency.

* Makalenin Gönderim Tarihi : 04.12.2023

Makalenin Kabul Tarihi : 25.12.2023

** İSG Uzmanı/İnşaat Mühendisi, Yüksek Lisans Öğrencisi, gulnarseyda@outlook.com.

*** İSG Uzmanı/İnşaat Mühendisi, Yüksek Lisans Öğrencisi, gormezyalcin@gmail.com.

GİRİŞ

İş Kanununun içeriğinin temel unsurunu iş sözleşmesi oluşturur. İş sözleşmesinin meydana gelmesi sonucunda taraflar işçi ve işveren sıfatlarına bürünerek belirli hak ve yükümlülüklerle sahip olacaktır. İş sözleşmesi gerek yazılı gerek sözlü olarak kurulan, belirli unsurları barındıran ve bu unsurların meydana gelmesi sonucu hukuk dünyasında bir olay doğuran kurucu nitelikte bir eylemdir. İş sözleşmesi borçlar kanununa göre kurucu yenilik doğuran bir işlemdir. Yani aslında İş Kanununun temel yapı taşı iş sözleşmesidir. Belirli şartların sağlanması ile bu sözleşme kurulduktan sonra işçi ve işverenin hak ve sorumlulukları meydana gelir. Bu kurulan iş sözleşmesi sona erdiğinde yine taraflarla hak ve yükümlülükler sunar. Yani İş Hukukunun ve İş Kanununun bir hukuki olay ve sonuç doğurabilmesi için ortada sözlü ya da yazılı, zımni ya da açık şekilde kurulmuş bir İş Sözleşmesinin olması gerekmektedir. İş sözleşmesinin başlamasından bitişine kadar taraflara farklı hak ve sorumluluklar sağlarken aynı şekilde sözleşmenin sona ermesinden sonra da yine taraflara bambaşka hak ve sorumluluklar yükleyecektir. Aslında iş sözleşmesi bittiğinde bile İş Hukuku alanında etkileri farklı bir boyutta devam edecektir. Bu sözleşmenin öncesinde, sözleşme esnasında ve sözleşme bitiminden sonra her aşamada bu bölümler kendi içerisinde birçok farklı başlığı kapsamaktadır. İş sözleşmesinin her boyutunda İş Kanuna bağlı farklı kavram ve ayrımlar mevcuttur.

1. İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları

İş sözleşmesi, belli bir tarafın (işçi) bağlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da belli bir ücret ödemeyi kabul etmesiyle oluşan sözleşmedir. İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi üç unsurdan oluşur. Bunlar; iş, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır.

1.1 İş Sözleşmesinin Unsurları

1.1.1. İş

İş sözleşmesinin konusu belirli bir işin görülmesidir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin konusu insan emeğinden oluşur. İş, taraflar için maddi değerleri olan faaliyetlerdir. Bir işin beden gücü ya da belli bir düşünceyi harekete geçirmek veyahut bir kamu hizmetini gerçekleştirmek vs. niteliğinde olması gerek bedensel gerek çeşitli aletlerle bu edimi yerine getirmesinin bir önemi yoktur. Ayrıca bir işin konusu anayasaya, kamu düzenine veya ahlaka aykırı olamaz. Aynı zamanda iş sözleşmesinin konusu suç teşkil eden bir eyleme konu olamaz.¹

İşçi, iş sözleşmesini yerine getirirken belirli ya da belirsiz bir süre çalışma yükümlülüğünü kabul eder.² Günümüzde esnek çalışma yöntemlerinin gelişmesiyle beraber işçi artık belli bir işi iş yeri dışında veya home office şeklinde gerçekleştirebilmektedir.

¹ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 14.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 372. Ercan Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.373.

² İş Kanunu Madde 7 : “İş sözleşmesinin konusu olan işin mutlaka işverene ait işyerinde yerine getirilmesi zorunlu değildir. Gazeteci, pazarlamacı, dağıtımçı gibi kişiler işlerini işyeri dışında yerine getirebilirler. Yine işçi iş görme edimini işveren dışında başka kişilere karşı yerine getirmek zorunda kalabilir. Örneğin, ödünç iş ilişkisinde işçi iş görme edimini bir başkasına ait işyerinde ve bir başka işverene karşı yerine getirir.”

1.1.2. Ücret

İş Kanunu'nun 32/1 maddesinde ücret; “İş sözleşmesinin unsurlarından bir diğeri de işçiye belirli bir işin görülmesi karşılığında ücret ödenmesidir. Ücret, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcu karşısında, işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu karşılıktır. Ücret, para (nakdi) veya mal şeklinde (ayni) bir karşılık olabilir. Ancak, asıl işin karşılığı olan ücretin para şeklinde ödenmesi zorunludur.” şeklinde tanımlanmıştır.

İş sözleşmesinde belli bir ücretin kararlaştırılmamış olması o sözleşmeyi geçersiz kılmaz. Önemli olan belirli bir işin belirli bir ücret karşılığında yapılması ve bunun sözleşmede anlaşılabilir olmasıdır.

1.1.3. Bağımlılık

İş sözleşmesinin bir diğer unsuru olan bağımlılık, işçinin işverenin kontrolünde olup işverenin denetimi ve gözetimi altında belirli talimatlara uyarak sorumlu olduğu işi icra etmesidir. Bağımlılık unsurunda ifade edilmek istenen *kişisel* ve *hukuki* bağımlılıktır.

1.2. İş Sözleşmesinin Özellikleri

İş sözleşmesi, sözleşme yapma ehliyetine haiz olan tarafların karşılıklı ve serbest iradeleri ile işçinin emeğini konu alan, işverenin denetimi ve gözetimi altında iki tarafa da borç yükleyerek bağımlılık ilişkisi kuran ve devamlılığı olan özel hukuk sözleşmeleridir³.

İşçinin belirli bir iş görme edimini yerine getirmesi ve bunun karşılığında işveren tarafından bir ücret ödenmesini konu alan ve bunu sürekli olarak devam ettiren bağımlı hukuki ilişkilidir. Bu hukuki ilişkiler arasında işçinin fikri, bedeni ve kişiliği ön planda olabilir. Bu yönden iş sözleşmeleri kişisel ilişki kurabilecek niteliktedir.

1.3. İş Sözleşmesinin Türleri

1.3.1. Sözleşme Türünü ve Çalışma Biçimini Belirleme Serbestisi

İş sözleşmeleri türü ve çalışma biçimi bakımından sözleşme serbestliğine tabîdir⁴. Bu sözleşme serbestliğinin kanuni dayanağı Anayasanın 48. Maddesidir⁵. Bu bakımdan iş sözleşmeleri süresi bakımından belirli veya belirsiz süreli kurulabilir. Aynı zamanda iş sözleşmeleri sürekli veya süreksiz olarak kurulabilir. İş sözleşmesinin çalışma süreleri tam süreli veya kısmi süreli ya da deneme süreli olarak kurulabilir.

İşin niteliğine göre en çok 30 işgünü süren işlere süreksiz, otuz işgününden fazla süren işlere ise sürekli iş denir. Kanun maddesinden de açıkça anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi kararlaştırılan bir zaman dilimine bağlı değilse belirsiz süreli iş sözleşmesidir⁶. Lakin esaslı bir sebebe bağlı olarak kararlaştırılan bir zaman dilimine bağlı ise belirli süreli iş sözleşmesidir.

³ Tankut Centel & Kenan Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2022, s. 153-155.

⁴ Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2020, s. 16.

⁵ Sözleşme ve sözleşme ilişkisi kavramlarının ayrımı hakkında bkz. M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, Gözden Geçirilmiş 16. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018, s. 45.

⁶ İş Kanunu Madde 11 – “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara

Kanunda belirtilen haftalık ve günlük çalışma süreleri boyunca işverenin gözetimi altında ve işverene bağlı olarak yapılan çalışmaya tam süreli çalışma denir⁷. Ayrıca tam süreli iş sözleşmesinin üçte ikisi oranında yapılan çalışmalar ise kısmi süreli çalışmalardır.

Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde, işveren tarafından belli bir süre önce işçinin çağrılarak ve işçiye çalışacağı süre ve yer bildirilerek yapılan iş sözleşmesidir. Bu çağrı aksi bir süre kararlaştırılmadığı durumda en az dört gün önceden yapılmak zorundadır⁸. İş kanununun on dördüncü maddesine 2016 yılında eklenen ek fıkra ile uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri de kanun kapsamına alınmıştır⁹. Buna göre işçi belli bir iş görme edimini iş yeri dışında ya da teknolojik aletlerle yerine getirebilecektir.

Deneme süreli iş sözleşmesinde, Kanunda da açıkça belirtildiği üzere işveren işçiye belirli bir süre deneme şartı öngörebilir. Bu süre en çok iki ay olabileceği gibi toplu iş sözleşmeleriyle de dört aya kadar uzatılabilir¹⁰.

Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmelerinde, işçiler bir araya gelerek bir takım halinde iş görme edimini yerine getirebilirler¹¹. Takım sözleşmelerinde en önemli unsur belirli ya da belirsiz süreli fark etmeksizin yazılı olarak yapılamaları gerekmektedir.

2. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

İş sözleşmesi, işçi ve işvereni karşılıklı olarak borç altına sokan sözleşmedir. Sözleşme kapsamında işçi belirli bir iş görme yükümlülüğünü yerine getirmeyi, işveren de buna karşılık işçiye yerine getirdiği edim karşılığında bir ücret ödemeyi taahhüt etmektedir.

Genel olarak iş sözleşmesinden doğan temel borçları ana çerçevesi bu şekilde olmakla birlikte bu temel borçların yanında işçi yan borçlarda üstlenmektedir. İşçinin yanında işverende üstlendiği yan borçlar kanun nezdinde mevcuttur. İşçinin üstlendiği yan borçlar; talimatlara uyma, hesap verme, teslim ve sadakat borcudur.

bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

⁷ İş Kanunu Madde 13 – “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.”

⁸ İş Kanunu Madde 14 – “İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine gerek duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi olarak adlandırılır. (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.)- 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.”

⁹ Müjdat Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 13.Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2022, s.122-123.

¹⁰ İş Kanunu Madde 15 – “Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.”

¹¹ İş Kanunu Madde 16 – “Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir. Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.”

2.1. İşçinin Borçları

2.1.1. İş Görme Borcu

İş sözleşmesi gereğince işçinin en temel borcu iş görme yükümlülüğü olmakla beraber bu işi görme edimini ifa ederken dikkat ve özen yükümlülüğü altında yerine getirmesidir.

İşçi iş görme borcuna aykırı davrandığı durumda, iş sözleşmesindeki temel borcu yerine getirmediği için işveren tarafından iş kanununun 25. Maddesi gereğince işvereni iş ahdini haklı nedenle feshedebilir.

2.1.2. İşin Özenle Yapılması

İşçi, iş sözleşmesinden kaynaklı iş görme borcunu yerine getirmesi tek başına yeterli değildir. İşçi her ne kadar iş görme borcunu yerine getirirse de bu edimi yerine getirirken işini dikkat ve özenle yapmakla yükümlüdür. Çünkü dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı olarak gerçekleştirilen iş görme borcu işvereni zarara uğratabileceği gibi hasar ve kayba yol açabilir. İşçi işini ifa ederken kendisinden beklenen dikkat ve itinaı hassas bir şekilde yerine getirmelidir. İşçi bu yükümlülüğü yerine getirmediği takdirde iş yerinin güvenliğini tehlikeye düşürebileceği gibi iş yerinde maddi zarara da sebebiyet verebilir¹².

İşçi her ne kadar temel borcunu yerine getirirse de yan yükümlülüğü olan özen yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde iş sözleşmesinin devam etmesinde hukuki yarardan çok zarar söz konusu olacaktır. Bu sebeple işçi özen borcuna aykırı davrandığında işvereni iş kanununun 25. Maddesine dayanarak işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

2.1.3. Sadakat Borcu

İşçinin yan yükümlülüklerinden biri de sadakat borcudur. İşçinin sadakat borcu türk borçlar kanununun 396. Maddesinde hükme esas alınmıştır. Sadakat borcu işçinin işverene karşı korunmaya değer her türlü menfaatini doğruluk ve güven çerçevesinde kendisinden beklenecek tüm hassasiyetleri göstererek işverenin bu menfaatlerine zarar gelmesini önleyecek şekilde olmalıdır.

Sadakat borcuna aykırılık durumlarının başta gelen örnekleri, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması ve doğruluk ve dürüstlüğe uymayan her türlü davranışıdır. İşçi bu sadakat yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde işveren tarafından iş kanununun 25/2-e maddesi gereğince haklı nedenle feshedebilir. İşveren işçinin iş ahdini bu sebeple feshettiği takdirde işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır¹³.

Sadakat borcunun içinde işçinin sır saklama yükümlülüğü de mevcuttur. Yine türk borçlar kanunu tarafından düzenlemeye alınan bu husus işverenin menfaatini korumaya yöneliktir. İşçi, çalıştığı iş yerinde belli bir mesleki veya üretim sırrı ve bu sırlara ait tüm bilgileri saklamakla yükümlüdür. Bu sırları kendisine veya başkasına yarar sağlayacak bir şekilde ifşa eden işçi işverene karşı sır saklama yükümlülüğünü ihlal edecektir. Bu ihlal

¹² Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 7.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.418.

¹³ Polat Tunçer, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2015, s.79-80.

neticesinde yine işveren işçiye sadakat borcunu yerine getirmediği gerekçesiyle iş kanununun 25/2-e maddesi uyarınca haklı nedenle iş akdini feshedebilecektir.

2.1.4. Teslim ve Hesap Verme Borcu

Türk Borçlar Kanununun 397. maddesine göre; “İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür”. İşbu kanunun ilgili maddesinde işçinin sadakat yükümlülüğü içinde olan teslim ve hesap verme borcuna ilişkin yükümlülüğünü konu almıştır.

2.1.5. Düzenlemelere ve Talimata Uyuma Borcu

Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesi uyarınca “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar” İşçi, işveren tarafından kendisine verilen talimatları yerine getirmekle yükümlüdür. Bu işçinin işverene karşı olan dürüstlük borcundan kaynaklıdır. Lakin işveren işçiye kanuna ve ahlaka aykırı şekilde talimat veremez. Verdiği takdirde bu talimatlar yok hükmünde olup, işçi için haklı fesih sebebi oluşturacaktır.

2.2. İşverenin Borçları

2.2.1. Ücret Ödeme Borcu

İşveren işçiye yaptığı iş karşılığında iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan ücreti ödememekle yükümlüdür.

2.2.2. Ücretin Unsurları

2.2.2.1. İş Karşılığında Ödeme

İşveren işçiye ücretini yaptığı iş karşılığında ödemelidir.

2.2.2.2. İşveren veya Üçüncü Kişiler Tarafından Ödenme

İşçinin ücreti bazen 3. Kişiler tarafından da ödenebilir bunun önünde kanunu bir engel bulunmamaktadır. Önemli olan işçiye bu ücretin yaptığı iş karşılığında ödenmiş olmasıdır.

2.2.2.3. Para ile Ödeme

Ücret genel kural olarak, para ile ödenmektedir Para ile ödenen ücret asıl ücret ve ücret ekleri olmak üzere ikiye ayrılır¹⁴. Asıl ücret işçinin yaptığı iş karşılığında ödenmesi kararlaştırılan sabit ücrettir. İçinde herhangi bir ek yoktur. Ücret ekleri ise; işçinin aldığı asıl ücrete ek olarak işveren tarafından ödenen ikramiye, prim, aracılık ücreti , iş sonundan pay alma şeklinde ödenen ücretlerdir. Bunlar asıl ücret gibi sabit bir tutar üzerinden olmayıp somut işin durumuna göre değişkenlik göstermektedir. Lakin verilen bu ücret ekleri kanuna aykırı yapılan işten yada kanunun öngördüğü şekillerin dışında ödenmemelidir.

¹⁴ Tuğba Hilal Köken & İştah Urhanoğlu, Şemalarla Bireysel İş Hukuku, 1.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s. 102-103.

2.2.2.3.1. Ödeme Yeri

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit ücret ekleri kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir (İşK.32/2).

2.2.2.3.2. Ödeme Zamanı

Ücret ödemesi niteliği itibariyle dönemsel (periyodik) bir ödemedir. İşçi ücretleri kural olarak, işin yapılmasından sonra ve *en geç ayda* bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi *bir haftaya* kadar indirilebilir (İşK.32/5). Türk Borçlar Kanunu'na göre de, "Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir" (TBK.406/1). Ücreti ödeme gününden itibaren *yirmi gün* içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir¹⁵. Bu nedenle işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev (hak grevi) olarak nitelendirilemez (İşK.34/1). Bu işçilerin çalışmaktan kaçınmaları nedeniyle iş sözleşmeleri feshedilemez ve yerlerine yeni işçi alınamaz. Çalışmaktan kaçınan işçilerin işleri, işveren tarafından başkalarına yaptırılamaz (İşK.34/2). Ayrıca işveren hakkında idari para cezası uygulanır (İşK.102/a). Yukarıda kanun maddeleri ile açıklandığı üzere işveren işçinin borcunu kanunda belirlenen şartlar üzerinden ödeme yükümlülüğü altındadır. Aksi takdirde karşılaşıcağı yaptırımlar yine İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde açıklanmıştır. İşveren yine kanunda belirtilen süre sonunda işçinin borcunu ödemezse işçi iş kanunu madde 24'e göre iş akdini haklı sebeple feshedebilir.

2.2.2.3.3. Ödemelerin Belgelendirilmesi

Uyuşmazlık halinde ücretin ödendiğini *işveren* ispatlamakla yükümlüdür. Bu nedenle ücretin belgelendirilmesi özel öneme sahiptir. İşveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu belgede ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi kesintilerin ayrıca gösterilmesi gerekir (İşK.37/1,2). Kanun maddesinden anlaşılacağı üzere işçinin ücretinin ödemesinde bir uyuşmazlık çıktığı durumunda işveren işçinin maaşını ödediğini kanunda açıklanan belgelerle ispatlamak zorundadır. İşçinin ücretinin ödenmesinde ortaya çıkacak uyuşmazlıkta ispat yükü işverene aittir.

2.2.2.3.4. Ücret Zamanaşımı

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır (İşK.32/8). Zamanaşımı, alacağın doğduğu tarihten itibaren işlemeye başlar. Aynı zamanda bu zamanaşımı süresi ücret ekleri için de geçerlidir.

¹⁵ Ulaş Baysal & Muhittin Astarlı & Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku Ders Kitabı, 5.Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 374.

2.2.3. Ücretin Korunması

Ücretin işçinin en önemli ve genellikle tek gelir kaynağı olması, onun özel olarak korunmasını gerekli kılar. İşçi ücreti üzerinde tasarruf etme yetkisine sahiptir. Bu nedenle ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir (TBK.407/3). Devlet, gerek kanunlar nezdinde gerek anayasal sebeplerle işçinin ücretini korumak ve gözetmekle yükümlüdür¹⁶. İşçinin ücretinin korunması için kanunlar çerçevesinde birçok işçi lehine önlemler alınmıştır.

1- İşçinin Maaşının dörtte birinden fazlası haczedilemeyeceği gibi devir ve temlik işlemleri de yapılamaz.

2- İşçinin maaşının dörtte biri haczedildiği durumda işçi aile üyelerine bakmakta zorluk çekiyorsa işçinin maaşındaki haciz veyahut devir edilebilecek miktar daha da azaltılır.

3- Nafaka borcu için devir ve temlik işlemleri uygulanmaz.

4- “*Kamu alacaklarında ise, haczedilecek ücret tutarı, üçte birden çok ve dörtte birden az olamaz. Asgari ücreti aşmayan aylık gelirlerin onda birinden fazlası haczedilemez*” (AATUHK.K.71).

5- İşçinin kasten verdiği zararlar dolayısıyla yapılabilecek takas, işçinin ücretinin dörtte birini geçemeyecektir.

6- İşverenler, alt işverene iş vermeleri halinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak kendiliğinden kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür (İşK.36/5).

7- İş Kanunu ile ayrıca kamu kurumları açısından özel bir düzenleme yapılmıştır. Genel ve katma bütçeli dairelerle yerel yönetimler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler yükleniciye verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden kendi işverenlerince ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa yüklenici veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler (İşK.36/1).

8- İflas halinde, İcra ve İflas Kanununa göre, işçi ücretleri öncelikli alacaklardandır. İşverenin iflası halinde, işçilerin iflasın açılmasından önceki *bir yıl* içinde işleyen kanun ve sözleşmelerden doğan ücret ve para ile ölçülebilen çıkarları, ihbar ve kıdem tazminatları, kamu alacakları ve rehinle güvence altına alınan alacaklardan sonra birinci sırada yer alır (İİK.206,207). Bunlar tam olarak ödendikten sonra diğer sıradaki alacaklılara geçer.

9- “*Haciz halinde, İşveren hakkındaki icra takibinde haczedilen malların satış tutarı, alacaklıların alacaklarının tamamını ödemeye yetmez ise icra dairesi, alacaklıların bir sıra cetvelini yapar. Bu sıra cetvelinde ücret alacakları birinci sırada yer alır*” (İİK.140).

¹⁶ Ömer Ekmekçi & Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.357

10- İşverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki **üç aylık** dönem içerisinde ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan miktar üzerinde hüküm ifade eder (İşK.36/4).

11- İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan **üç aylık** ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur (İSK.ek.1).

12- İşveren gereken durumlarda işçiye disiplin cezası gereğince ücret kesme cezası uygulayabilir. Ancak bu cezanın kesilebilmesi için cezanın iş sözleşmesinde, iş yeri yönetmeliğinde yada toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olması gerekmektedir. İşveren sözleşmeler ya da iç yönetmelikte gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez (İşK.38/1).

13- İç yönetmelik yada iş sözleşmesinde belirlenen sebeplerle işçinin maaşında kesintiye gidilmesi durumunda ise işçinin en fazla iki günlük ücretinde kesinti yapılabilir. Eğer ki işveren aksine bir hüküm uygulamaya kalkarsa bu hüküm geçersiz olacaktır. Aynı zamanda işçinin ücretinden yapılan kesintiler işçiye derhal nedenleriyle birlikte bildirilmelidir. (İşK.38/2).

14- *“İşçinin ücretinden ceza olarak kesilen paralar işçilerin eğitimi ve sosyal işleri için kullanılıp harcanmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hesabına, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren, işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmakla yükümlüdür. Birikmiş bulunan paraların nasıl kullanılacağı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından belirlenir”* (İşK.38/3).

15- *“Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi hak grevi olarak nitelendirilemez”* (İşK.34/1).

16- *“Ücreti ödenmeyen işçilerin çalışmaktan kaçınmaları kişisel kararlarına değil, bir kuruluşun kararına dayandığı takdirde kanundışı grev söz konusu olur”* (STİSK.58/3).

17- *“Bu işçilerin çalışmaktan kaçınmaları nedeniyle iş sözleşmeleri feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz. Çalışmaktan kaçınan işçilerin işleri başkalarına yaptırılmaz”* (İşK.34/2).

Kanunda açıkça görüldüğü üzere işçiler ücretleri ödenmediği takdirde çalışmaktan kaçınabilir. Çünkü iş sözleşmesinin unsurlarından olan işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yerine getirilmemiş olup, işveren işçinin ücret ödemesi konusunda temerrüde düşmüştür¹⁷. Ancak mücbir sebep olması durumunda işveren işçinin ücretini ödemediği durumda işçi

¹⁷ Öner Eyrenci & Savaş Taşkent & Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 9.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s.288.

çalışmaktan kaçınmaz. Mücbir sebep bir doğa olayı, yangın, deprem, sel, salgın hastalık gibi öngörülemeyen durumlardır. Bu gibi durumlarda işveren ücret ödemediği takdirde temerrüde düşmeyecektir. Ancak işverenin kendi işletmesi içindeki sebeplerle misal ödeme alamaması, satış bedelinin yatırılmaması, üretim olmaması gibi durumlar beklenmedik hal sayılacak olup mücbir sebep kapsamında değerlendirilmeyecektir. Bu sebeple işveren ücret ödeme borcundan kaçınmayacaktır.

18- “Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz” (İŞK.62).

Misal kanun tarafından düzenlenen haftalık çalışma süresinin 35 saate düşürülmesi durumunda işveren bu çerçevede işçinin ücretinde herhangi bir indirime gidemeyecektir.

19- “Taşınmaz inşaatında çalışan işçilerin ücret alacakları için o taşınmaz üzerinde kanuni ipotek hakları vardır. İşçilerin bu haklarından başlangıçta sözleşme ile vazgeçmeleri mümkün değildir” (TMK.893).

2.2.4. İşçiyi Gözetme Borcu

İş sözleşmesinin sonucunda işçi işverene karşı sadakat yükümlülüğü altında iken işveren de işçiyi gözetme borcu altındadır. İşveren işçiye ait tüm özel bilgileri korumakla yükümlüdür. Kişisel veri niteliğindeki veriler ve işçinin özlük dosyasını gizlilik ilkelerine uygun olarak korumakla yükümlüdür. İşçinin bu şekilde korunma yükümlülüğü hem iş kanununda hem Türk borçlar kanununda güvence altına alınmıştır.

a) “İşveren, iş ilişkisi devamı süresince edindiği işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir” (TBK.419).

b) “İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakta yükümlüdür” (İŞK.75/2).

c) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatının ve saygınlığının korunması açısından sağlık bilgilerinin gizli tutulması gerektiğini hüküm altına almıştır (İSGK.15/5).

Aynı zamanda işveren işçiyi gözetme ve koruma yükümlülüklerinin içinde işyerinde iş sağlığını ve güvenliğini korumak da vardır. İşveren iş yerinde işçinin hayatını korumak ve işin görülmesin esnasında bir kayıp yaşanmaması için gerekli tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Eğer ki işveren iş sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri almamışsa işçi iş akdini haklı sebeple feshedebilecektir.

2.2.5. Eşit Davranma Borcu

İşveren işyerindeki tüm işçilerin hakkını hakka hukuka uygun şekilde gözetmesi, tüm işçilere objektif olarak eşit davranması gerekmektedir. Bu işverenin eşit davranma borcudur. İşveren iş yerinde bulunan aynı pozisyon içerisindeki tüm işçilere eşit davranmakla yükümlüdür. Kanunda bahsedilen eşitlik kişiler arası eşitliktir. Genel bir ifade ile iş ilişkisinde

dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, engellilik, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz (İşK.5/1). Ayrıca işverenin eşit davranma borcunun içerisinde, *cinsiyetle sözleşme türlerine göre* subjektif düzenlenmiştir¹⁸. Bunlar: İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (İşK.5/2). İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, koşullarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (İşK.5/3). Biyolojik veya işin niteliğinden kaynaklanan ayrımlar ise haksız ayırım kabul edilmez. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz (İşK.5/4). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (İşK.5/5). Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz (İşK. 12/1). Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz (İşK. 13/2).

2.3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

İş sözleşmeleri somut durumlara göre farklı şekillerde sona erebilmektedir. Bu sona erme durumlarına göre işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanabileceği gibi bu tazminatlardan mahrum da kalabilmektedir veyahut işçi kimi fesih hallerine göre de sadece bir tazminata hak kazanabilmektedir.

İş sözleşmesinde tarafların anlaşması halinde fesih yapılmasına gerek olmaksızın sözleşme sona erebilir. İş sözleşmesinin süresi dolduğunda tarafların fesih yapmasına gerek kalmadan sözleşme sona ermiş olur. İş sözleşmesi devam ederken taraflardan birinin ölümü halinde herhangi bir bağlılık ilkesinden söz edilemeyeceği için ve iş sözleşmesinin bağlı kalma unsuru yerine getirilemeyeceği için iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. İş sözleşmesi kanunda sayılan ilkelere aykırı olarak düzenlendiğinde veyahut hukuka, ahlaka aykırı olması durumunda veya iş görme ediminin imkansız olması durumlarında iş sözleşmesi geçersiz olacağı için tarafların fesih yapmasına gerek olmadan sözleşme sona erer.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri feshedilmeden önce durumun fesih yapacak kişi tarafından karşı tarafa bildirilmesi gerekir. Bu süreler ihbar süreleridir.

- “- 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 2 hafta,
- 6 ay-1,5 yıla kadar sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 4 hafta,
- 1,5 - 3 yıla kadar sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 6 hafta,
- 3 yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra feshedilmiş sayılır”.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

¹⁸ Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri I), 5.Baskı, Beta Yayınları, Ankara, 2014, s.35

İş kanununun 24. Maddesinde de açıklandığı üzere işçi haklı bir sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir¹⁹. İş sözleşmesinin hangi hallerde feshedileceği kanun maddesinde açıklanmakla birlikte işçi lehine yorum ilkesiyle beraber yargıtay içtihatları da gözetilerek kanunda yer almayan haklı sebeplerde de iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi yapılabilir. Şöyle ki gündelik hayatta binlerce çalışma alanı mevcut olduğu için her işçi farklı zorlayıcı durumlarla karşılaşabilmektedir. Bunların hepsinin kanun kapsamında tespit edilmesi mümkün değildir. Bu sebeple geliştirilen yargıtay içtihatları ve işçi lehine yorum ilkelerinin de etkisi haklı sebeple fesih hali için destekleyici ve kabul gören unsurlardır²⁰.

Kanun İş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkının işçiye tanıdığı gibi aynı hakkı işverene de tanımıştır²¹. İşverene tanınan haklı nedenle fesih hakkı iş kanununun 25. Maddesinde hüküm altına alınmıştır.

¹⁹ İş Kanunu Madde 24 – “Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birinin kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa. e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler: İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

²⁰ Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 6.Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.187

²¹ İş Kanunu Madde 25 – Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi. 7 7 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanununun 1 inci maddesiyle, bu alt bentte yer alan “veya sakatlığa uğraması halinde” ibaresi “yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda” şeklinde değiştirilmiştir.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda. (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak **6 iş günü** geçtikten, her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde 1 yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları mevcuttur.

3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları

İş sözleşmesinin kanundan kaynaklı olarak gerek işçi gerek işveren tarafından feshedilmesi halinde ortaya bir takım hukuki sonuçlar çıkacaktır. İş sözleşmesinin feshinden itibaren taraflar artık birbirlerine bir bağlılık unsuru ile bağlı olmayacakları için belli bir ifa yükümlülüğü altında da olmayacaklardır. Taraflar iş sözleşmesi kapsamından birbirlerine hizmete ilişkin olarak verdiği araç gereçleri iade etmekle yükümlüdür. İşçi iş sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklı olarak sona erme sebebine göre bir takım hak edişlere sahip olabilecektir. Bunlar arasında belirli bir prim süresini doldurduğu durumda işsizlik maaşı, bildirim sürelerine uyulmaması halinde ihbar tazminatı, bir ölümden kaynaklı olarak sona erme halinde ölüm tazminatı ve işçinin haklı sebeple iş akdini feshetmesi veyahut kanunda sayılan diğer hallerin gerçekleşmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanabilecektir²².

3.1. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı kanunda yazılı herhangi bir sebep ile iş akdinin sona ermesi veya işçinin ölmesi halinde ödenen ücrete denir. İşçinin kıdem tazminatından hak kazanabilmesi için en az bir yıl çalışması gerekmektedir. Kıdem tazminatı fesih durumuna göre ya da iş sözleşmesi

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler: İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması. 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanununun 32 nci maddesiyle, bu alt bentte yer alan "veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi" ibaresi ", işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması" şeklinde değiştirilmiştir. İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir."

²² Emine Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 11.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2020, s.370.

feshedilmeden ödenebilir. Lakin iş sözleşmesi feshedilmeden kıdem tazminatının ödenebilmesi sadece işçinin ölmesi durumunda geçerli olacaktır. İşçinin ölmesi durumunda kıdem tazminatı yasal mirasçılara ödenir.

İşçinin fesih halinde kıdem tazminatına hak kazanması iki şekilde olur. İşçinin iş kanununun 24. Maddesindeki sebeplerden birine dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi işçiye kıdem tazminatını talep etmek hakkı verir. *İş sözleşmesinin işçi tarafından bildirimli feshi* kural olarak, işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırmaz. Kıdem tazminatı miktarı hesaplanırken işçinin her 1 yıllık çalışması için 30 günlük ücreti tutarınca kıdem tazminatı hesaplanır. Bu ücretler işçinin brüt ücreti üzerinden hesaplanır. Bu süre iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir. Kıdem tazminatında zamanaşımı süresi 5 yıldır. Bu süre işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı tarihten itibaren başlar. Kıdem tazminatı için işleyecek faiz ise zamanında ödenmemesi sebebiyle işleyecek faiz ise *mevduata uygulanan en yüksek faizdir*.

3.2. Ölüm Tazminatı

Türk Borçlar Kanunu 440. maddesi, “*İşçinin ölümü halinde işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık, hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.*” şeklindedir. Ölüm tazminatının verilmesindeki hukuki yarar hayatını kaybeden işçinin geride kalan bakmakla yükümlü olduğu ailesine maddi-manevi bir takım sosyal haklar sağlamaktır.

3.3. Çalışma Belgesi

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir (İşK.28/1). Bu belgeyi İş Kanunu *çalışma belgesi* olarak isimlendirmektedir.

3.4. İbraname

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde işveren tarafından işçiden hiçbir hak ve alacağının kalmadığına dair ıslak imzalı yazılı belge alma hakkına sahiptir. Buradaki hukuki yarar işçinin daha sonra işverene karşı hak ve alacakları olduğunu iddia ederekten dava açmasını önlemektir. Lakin ibraname işçinin iradesini sakatlayacak biçimde alınırsa hukuki delil olarak kabul görmeyecektir. İbranamenin irade sakatlığı halinde imzalandığının iddia edilmesi durumunda ispat yükü bu iddiayı ileri süren taraftadır.

3.5. Rekabet Yasağı

İşçi işverene karşı iş görme edimini yerine getirirken sadakat ve özen yükümlülüğü altındadır. İşçi bu sadakat ve özen yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir²³. Sadakat ve özen yükümlülüğünün içerisinde işçinin işverene karşı rekabet etmeme yükümlülüğü vardır. İşçi çalıştığı süre boyunca belli mesleki sırları ve teknik becerileri saklamakla sorumludur. Rekabet yasağına ilişkin şartlar Türk Borçlar Kanunu’nda hüküm altına alınmıştır.

²³ Yıldırım Bayrak & Didem Damra Temel, Uygulamada İşçilik Alacakları –İş Güvencesi ve İş Yargılaması Usulü, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.233

SONUÇ

İş sözleşmesinin temel unsurlarından olan iş, ücret ve bağlılık unsuru da kendi arasında unsurlara ayrılmış olup her başlık içerisinde işçi ve işverene farklı yükümlülükler yüklemiştir. Bu unsurların hepsi birbiri ile bağlantı olmakla birlikte kanun nezdinde iki taraf eşit olarak gözetilmiştir. İşçinin yaptığı her işleme karşı işveren bir yükümlülük altında iken, işverenin verdiği her iş karşısında da işçi yükümlülükler altındadır ve bu yükümlülükler sonucu takdir edilen bir ücret mevcutken bu ücretin hak edişi için de hem işçi hem işveren yine yükümlülükler altındadır. İş kanunu ile her iki tarafın hakları güvence altına alınmış olup çıkabilecek uyuşmazlıkların önüne geçilebilmesi adına kanun koyucu tarafından sözleşmenin genel hatları kısıtlanmadan, sözleşme serbestisi kapsamında işçi ve işveren arasındaki hukuki ilişki şekillendirilmiştir.

Kanun koyucu bu kuralları koyarken sadece sözleşmenin kuruluşu ile kalmayıp sözleşmenin sona ermesinin ne şekilde olacağını ve bu konuda ortaya çıkan sonuçların ne şekilde değerlendirilip sonuca bağlanması gerektiğini de kanun çerçevesinde, her iki taraf için de güvence altına alınmıştır. Yine bu kurallar belirlenirken taraflara kanun koyucu tarafından yükümlülükler de yüklenmiştir. Özel kanun niteliğinde olan İş Kanunu bu kuralları koyarken bazı hakları da bazı külfetlerle getirmiş olup taraflara özen yükümlülüğü yüklemiştir. Bu noktada kanun koyucu işçi lehine pozitif ayrımcılık ilkesi gereği işverene yükümlülükler yükleyerek işçi haklarını korumuştur. Zira günümüz şartlarında işçilerin haklarını pek fazla bilmiyor olması karşısında bu uygulama isabetli olmuştur. Kötü niyetli işverenlere karşı kanun koyucu tarafından, kanunun işçiye vermiş olduğu haklar koruma altına alınmıştır. Kanun koyucu aynı zamanda işçiye de yukarıda açıkladığımız üzere bir takım yükümlülükler yükleyerek işverenin haklarını da koruma altına almıştır.

Gerek iş akdinin kuruluşu gerek ise iş akdinin tamamlanması ve devamında ortaya çıkacak olan sonuçların kanun koyucu tarafından ne şekilde belirlendiğine ve nasıl çözümleneceğine ilişkin yaptığımız bu çalışmamızda, iş sözleşmesinin unsurları, özellikleri, iş sözleşmesinden doğan borçları ve sözleşmenin sona ermesi genel hatlarıyla anlatılmaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku*. 2.Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. 14.Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Bayrak, Yıldırım - Temel, Didem Damra. *Uygulamada İşçilik Alacakları –İş Güvencesi ve İş Yargılaması Usulü*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Baysal, Ulaş vd. *İş Hukuku Ders Kitabı*. 5.Baskı. Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021.

Centel, Tankut - Tunçomağ, Kenan. *İş Hukukunun Esasları*. 10.Baskı. Beta Basım Yayım, İstanbul, 2022.

Ekmekçi, Ömer - Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. 3.Baskı. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 25. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- Eyrenci, Öner vd. *Bireysel İş Hukuku*. 9.Baskı. Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.
- Günay, Cevdet İlhan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 6.Baskı. Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Köken, Tuğba Hilal - Urhanoğlu, İstar. *Şemalarla Bireysel İş Hukuku*. Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri I)*. 5.Baskı. Beta Yayınları, Ankara, 2014.
- Oğuzman, M. Kemal - Öz, Turgut. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Gözden Geçirilmiş 16. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. 11.Baskı. Gazi Kitabevi, Ankara, 2020.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku Uygulamaları*. 7.Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- Şakar, Müjdat. *İş Hukuku Uygulaması*. 13.Baskı. Beta Basım, İstanbul, 2022.
- Tunçer, Polat. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 3.Baskı. Ekin Yayınevi, Bursa, 2015.