



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

İŞ KANUNLARI VE TÜRK BORÇLAR KANUNA GÖRE SÖZLEŞME TÜRLERİ





T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

İŞ KANUNLARI VE TÜRK BORÇLAR KANUNA GÖRE SÖZLEŞME TÜRLERİ

- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 854 Sayılı Deniz İş Kanunu
- 5953 Sayılı Basın İş Kanunu
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

2012 / Aralık
Ankara

ÖNSÖZ

Çalışma yaşamının tarafları olan işçi ve işveren arasında bir düzenin kurulması ve kaldırılmasının koşulları büyük ölçüde iş sözleşmesi ile sağlanabilmektedir. Bu nedenle işçilerin ve işverenlerin mevzuata aykırı olmamak koşulu ile yapacakları iş sözleşmeleri önem kazanmaktadır.

İş teftişinin önleme odaklı teftiş anlayışının önemli araçlardan birini işçileri, işverenleri ve diğer tüm sosyal tarafları bilgilendirme ve duyarlılaştırma faaliyetleri oluşturmaktadır.

Çalışma ilişkilerinin kurulmasında, devamında ve sona erdirilmesinde çalışma barışının sağlanması ve devam etmesi aynı zamanda toplumsal refahın da ön koşuludur.

Bu çalışmada iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin türleri, iş sözleşmesinin yapılması ve sona erdirilmesi ile ilgili İş Kanunu, Basın ve Deniz İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hükümlere sözleşme örnekleri ve yargı kararları ile yer verilmiştir.

Bu yayının çalışma hayatının tüm taraflarına yararlı olmasını temenni ediyorum.

Mehmet TEZEL
İş Teftiş Kurulu Başkanı



"Çalışmadan, öğrenmeden, yorulmadan, rahat yaşamamanın yollarını alışkanlık haline getirmiş milletler; önce onurlarını, sonra özgürlüklerini, daha sonra da geleceklerini kaybetmeye mahkumdurlar."

K. Atatürk

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

9

İŞ KANUNU YÖNÜNDEN İŞ SÖZLEŞMELERİ

1. İş Sözleşmesine İlişkin Esaslar
 - İş Kanunu Uygulanması
 - İşçi
 - İşveren
 - İş İlişkisi
 - İşyeri
 - İşveren Vekili
 - Alt İşveren
 - İş Sözleşmesi
 - İş Sözleşmesinin Feshinde Önel Süresi (İhbar Tazminatı)
 - Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshi
 - Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshinde Usul
 - Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshine İtiraz Usulü
 - Geçersiz Sebep İle Yapılan Feshin Sonuçları
2. İş Sözleşmesi Türleri
 - A. Alt İşveren Sözleşmesi
 - B. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi
 - C. Belirli Süreli İş Sözleşmesi
 - D. Deneme Süreli İş Sözleşmesi
 - E. Tam Süreli İş Sözleşmesi
 - F. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi
 - G. Takım Sözleşmesi
 - H. Çağrı Üzerine Çalışma İş Sözleşmesi
 - I. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi Sözleşmesi

İKİNCİ BÖLÜM

33

BASIN İŞ KANUNU YÖNÜNDEN İŞ SÖZLEŞMESİ

Gazeteci
İş Akdi

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

35

DENİZ İŞ KANUNU YÖNÜNDEN İŞ SÖZLEŞMESİ

- İşveren
- İşveren Vekili
- Gemi Adamı
- Kaptan
- Yazılı Akit
- Belirli Süre veya Sefer İçin Akit

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

39

TÜRK BORÇLAR KANUNU YÖNÜNDEN İŞ SÖZLEŞMESİ

- Hizmet Sözleşmesi
- İşçinin Borçları
- İşverenin Borçları
- Sözleşmenin Sona Ermesi

KAYNAKÇA

46



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KANUNU YÖNÜNDEN İŞ SÖZLEŞMELERİ

I. İş Sözleşmesine İlişkin Esaslar

İş Kanunu Uygulanması

- İş Kanunu 4. maddede sayılan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.
- Yargıtay Kararı¹: Statü hukukuna tabi olup sözleşmeli personel olarak çalışan kişi 4857 sayılı yasa kapsamına girmemektedir. Bu durumda aradaki ilişki iş sözleşmesine değil statü hukukuna dayandığından uyuşmazlığın idari yargı yerinde çözülmesi gerekmektedir.
- Yargıtay Kararı²: Çırak öğrencilerle işveren arasındaki ilişki hizmet akdinden kaynaklanmadığından İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu haliyle uyuşmazlığın Asliye Hukuk Mahkemesince incelenip çözülmesi gerekir. Anılan yön gözetilmeden iş mahkemesinin görevli olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

İşçi

- Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. Bir kişinin işçi sayılabilmesi için;
 - ✓ İş Kanununa tabi bir işyerinde çalışması,
 - ✓ Ücret karşılığında çalışması,
 - ✓ İş ilişkisinin işverenle yaptığı iş sözleşmesine dayanması gerekir.

İşveren

- ✓ Bir iş sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.
- ✓ Kişiliği olmayan kurum ve kuruluş deyince anlaşılması gereken ve ilk aklı gelecek olan kamu kuruluşları ile adi ortaklıklardır.

¹ Yargıtay 9. HD-E: 2004/16909-K: 2005/02618-T: 31. 01. 2005

² Yargıtay 4. HD-E: 2005/01152-K: 2005/01731-T: 24. 02. 2005

- ✓ Tüzel kişilik özel hukuk veya kamu hukuk tüzel kişiliği olabilir. Buna göre, gerçek kişinin sahip olduğu şahıs işyerlerinde işveren o şahıstır.
- ✓ Adi Ortaklıklarda her ortak işveren durumundadır.
- ✓ Özel ve kamu tüzel kişilerin sahip olduğu işyerlerinde işveren tüzel kişiliktir.

İş İlişkisi

İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

İşyeri

- ✓ İşyeri işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir.
- ✓ İşyeri kavramı sadece üretim yapılan yer değildir.
- ✓ Üretim sonucu oluşan malın satışı, pazarlanması, tanıtımını da içine alır.
- ✓ İşyeri işyerine bağlı yerler, eklentiler, araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.
- Yargıtay Kararı³: 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 5. maddesine göre iş mahkemelerinde açılacak davalara işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yetkili mahkemede de bakılabilir.
- Yargıtay Kararı⁴: 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 5. maddesinde göre iş mahkemelerinde açılacak davaların davalının ikametgâhının bulunduğu yer mahkemesi ya da işçinin işini yaptığı yer mahkemesinde açılabileceği ve buna aykırı sözleşmelerin geçersiz olduğu belirtilmiştir. İş yargılamasında yetki konusu kamu düzenine ilişkin olup buna aykırı sözleşme yapılamaz.

İşveren Vekili

- ✓ İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.
- ✓ Bir kişinin işveren vekili sayılabilmesi için işveren adına hareket etmesi, işyeri ve işletmenin yönetiminde görev alması gerekir.
- ✓ İşveren vekilleri de İş Kanununa göre işçi sayılırlar.
- ✓ İşveren vekillerinin sorumluluğu işverene karşıdır.
- ✓ İşveren vekillerinin işçilere karşı şahsi sorumlulukları yoktur.

³ Yargıtay 9. HD-E: 2003/14908-K: 2003/14088-T: 11. 09. 2003

⁴ Yargıtay 9. HD-E: 2003/08619-K: 2003/20064-T: 04. 12. 2003



- ✓ İşveren vekilleri İş Kanunu uygulanmasından doğan konularda işveren ile aynı derecede sorumludur.
- ✓ Cezai sorumlulukta işveren kadar, işveren vekili de sorumludur.
- ✓ İşveren, işveren vekilinin ihmali ve kusuru sonucu oluşan zararlarını işveren vekilinden tazmin etme hakkına sahiptir.
- Yargıtay Kararı⁵: 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 1. maddesi uyarınca, iş mahkemeleri İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümü yargı yeridir.

Alt İşveren

- Bir işverenden;
- ✓ İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde,
- ✓ Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan,
- ✓ Bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara alt işveren denir.
- Yargıtay Kararı⁶: Taşeron işçisinin işe iade davasında muvazaa iddia ediliyorsa husumet asıl işverene yöneltilmelidir.
- Yargıtay Kararı⁷: Taşeron işçisinin alacak ve tazminatlarından asıl işverende sorumludur.

İş Sözleşmesi

- ✓ İş sözleşmesi bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- ✓ İş sözleşmesi özel bir şekle tâbi değildir.
- ✓ Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- ✓ İş sözleşmeleri damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.
- ✓ Taraflar iş sözleşmesini, İş Kanunu hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

⁵ Yargıtay 9. HD-E: 2003/10844-K: 2003/12196-T: 30. 06. 2003

⁶ Yargıtay 9. HD-E: 2003/22208-K: 2003/16967-T: 13. 10. 2003

⁷ Yargıtay 9. HD-E: 2003/04064-K: 2003/17414-T: 20. 10. 2003

- Yargıtay Kararı⁸: İş sözleşmesinin asli unsurları olan zaman ve bağımlılık işverenin denetimi ve gözetimi altında işin yapılması ve günlük ücret ödenmesi mevcut olup aradaki ilişki iş sözleşmesi ilişkisidir.
- Yargıtay Kararı⁹: Özel okul öğretmeni ile imzalanmış olan tip sözleşme milli eğitim müdürlüğünce tasdik edilmemiştir. Tip sözleşmenin onaylanmamış olması davacının hizmet akdine bağlı olmadan çalıştığı anlamına gelmez. İş mahkemesinin aksi kanaat ile görevsizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

İş Sözleşmesinin Feshinde Önel Süresi (İhbar Tazminatı)

- ✓ Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshini bildirme şartına uymayan taraf kanunda gösterilen sürelerle ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bu ödeme uygulamada ihbar tazminatı olarak adlandırılmaktadır.
- ✓ İhbar süreleri nispi emredici sürelerdir. Bu süreler toplu iş sözleşmesiyle artırılsa dahi artırılan süreler işçi lehine uygulanır. İşçi aleyhine yasal ihbar süresi yerine toplu iş sözleşmesiyle artırılan süreler uygulanmaz.
- ✓ İş sözleşmesinin feshinde bildirim süreleri (ihbar süreleri) işveren için geçerli olduğu gibi, işçi bakımından da geçerlidir. İşçi önceden haber vermeden işini terk ederse, çalışma süresine göre değişen miktarda ihbar tazminatını işverene ödemek zorunda kalır.
- ✓ İstifa eden işçi ihbar ve çalışırken her ne sebeple olursa olsun ölen işçinin kanuni varisleri, ihbar tazminatından yararlanamaz.
- ✓ Bildirim süresine ait ücret peşin ödenmek suretiyle iş sözleşmesi feshedilebilir. Ücretin peşin olarak ödenmesi halinde; brüt ücrete ilaveten işçiye sağlanan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlerde göz önünde tutulur.
- ✓ İşçinin ihbar sürelerine ait ücret peşin ödenmek suretiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde bu tazminattan gelir vergisi ve damga vergisi kesilir, sigorta primi kesilmez. Bu durumdaki işçinin ihbar süresi iş sözleşmesi derhal feshedildiğinden kıdeminden sayılmaz.
- ✓ İhbar süresi kullanılarak iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde ise ihbar süresi kıdeminden sayılır. İhbar tazminatının taksitler halinde ödenmesi durumunda, ihbar öneli içinde işçi ücretlerine zam yapılmışsa, bu zamdan sözleşmesi feshedilen işçi de yararlanır.

⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu-E: 2004/9-422-K: 2004/0726-T: 15. 12. 2004

⁹ Yargıtay 9. HD-E: 2004/26978-K: 2004/22904-T: 11. 10. 2004



- ✓ İhbar tazminat davaları, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 146.maddesine göre 10 yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı işçinin iş sözleşmesinin sona erdirildiği tarihten itibaren başlamaktadır. Zamanaşımı alacak hakkını ortadan kaldırmaz, dava edilebilme olanağını ortadan kaldırmaz.
- ✓ Kötü niyet tazminatı ihbar tazminatından ayrı bir tazminattır. Feshin kötüye kullanıldığı durumlarda söz konusu olur. Örneğin; işçi iş güvencesi kapsamı dışındadır. Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren hakkında bir şikâyette bulunduğu veya kendisi aleyhinde dava açtığı ya da şahitlik yaptığı için iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. Bu durumdaki işçi hem ihbar tazminatı hemde ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatını talep edebilir. Diğer bir ifadeyle ihbar tazminatı ödenmemiş olmak şartıyla kötü niyet tazminatı ihbar süresinin dört katı olarak ödenecektir.
- Yargıtay Kararı¹⁰: İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre öncelikle iş sözleşmesinin Kanununun 24 ve 25.madde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanununun 17.maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı söz konusu olacaktır. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır.
- Yargıtay Kararı¹¹: Belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez. İşçinin, belirli süreli iş sözleşmesiyle tam süreli kısmi süreli olarak ya da çağrı üzerine hatta takım sözleşmesiyle çalışması arasında, bildirim öneli tanınması gerekliliği yönünden bir fark bulunmamaktadır.
- Yargıtay Kararı¹²: Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, hak sahibine, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracılabileme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin

¹⁰ Yargıtay 9.HD-E:2008/35729-K:2010/17372-T:10.06.2010

¹¹ Yargıtay 9.HD-E:2008/33707-K:2010/22634-T:09.07.2010

¹² Yargıtay 9.HD-E:2008/40996-K:2010/30125-T:14.10.2010

haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu 24.maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı Yasanın 17.maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanununda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

- Yargıtay Kararı¹³: İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.

Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshi

- ✓ Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde, fesih geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. Fesih işleminin geçerli bir sebebe dayandırılması zorunluluğu 30 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan ve en az altı ay kıdemi olan işçiler için söz konusudur.
- ✓ 30 işçiden daha az işçi çalıştıran küçük işyerleri ile henüz altı aylık kıdemini tamamlamamış işçiler ile işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri bu güvenceden yararlanamaz.
- ✓ İşyerinde en az 30 işçinin çalışıp çalışmadığının belirlenmesinde işverenin aynı iş kolunda birden fazla işyeri var ise bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı dikkate alınır.
- ✓ İşçinin 6 aylık kıdem süresi hesabında aynı işverene ait değişik işyerlerinde geçen çalışmalarının toplamı esas alınır.
- Yargıtay Kararı¹⁴: 4857 sayılı İş Kanunu 18.maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi işçinin işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmaması gerekir. İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri herşeyden önce işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır.
- Yargıtay Kararı¹⁵: 4857 sayılı İş Kanunu 18.maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar

¹³ Yargıtay 9.HD-E:2008/37853-K:2010/31569-T:04.11.2010

¹⁴ Yargıtay 9.HD-E:2009/13573-K:2010/01817-T:01.02.2010

¹⁵ Yargıtay 9.HD-E:2009/15451-K:2010/02646-T:08.02.2010



kavramından söz edilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu kararlar, yönetim hakkı kapsamında olabilir. Geniş anlamda işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dâhil olmak üzere işverenin aldığı her türlü kararlar, işletmesel karardır.

Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshinde Usul

- ✓ Belirsiz süreli iş sözleşmesi işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise ona önce hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilecektir. Ancak, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlarda savunmasının alınması şart değildir. Kanun hükmü fesih bildirimini yazılı olarak yapılması ile fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi zorunluluğunu getirdiğinden, fesih bildirimini yazılı yapılması geçerlilik şartı niteliğini kazanmıştır.
- ✓ Yazılı bildirim sadece ihbar öneli kullandırmak suretiyle yapılan fesihlerde değil, ihbar öneline ait ücretin peşin ödenmek suretiyle yapılan fesihler içinde geçerlidir. Aksi halde işten çıkarma haklı ve geçerli bir sebebe dayansa bile usulüne uygun yapılmaması nedeniyle haksız ve/veya geçersiz sayılacaktır. Sonucunda da işçinin yargı kararıyla işe iadesi söz konusu olabilecektir.
- Yargıtay Kararı¹⁶: 4857 sayılı İş Kanunu 19.maddesi uyarınca aynı yasanın 18.maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu 17.maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun 25.maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır.

Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshine İtiraz Usulü

- ✓ İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde

¹⁶ Yargıtay 9.HD-E:2009/20255-K:2010/11968-T:03.05.2010

dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

- ✓ Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.
- ✓ Bir aylık dava açma süresi hak düşürücü süre olup, bu süre geçirildikten sonra dava açılmaz ve yapılan fesih geçerli feshin bütün sonuçlarını doğurur.
- Yargıtay Kararı¹⁷: 4857 sayılı İş Kanunu 20.maddesi uyarınca; feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı olduğunu kanıtlayacaktır.

Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları

- ✓ İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edildiğinde, işçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için başvuruda bulunmak, işveren de bu başvuru üzerine işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.
- ✓ İşe başlatılan işçinin iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi aralıksız olarak devam eder. Yeni bir iş sözleşmesi yapılması söz konusu değildir.
- ✓ İş sözleşmesi feshedilen işçinin yerine yeni bir işçi alınmış, mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş, işverence de iş sözleşmesi feshedilmiş olan işçi mahkeme kararı ile işe başlatılmışsa, işe iade olunan işçinin yerine alınan işçinin iş sözleşmesi işgücü fazlalığı gerekçesiyle fesih edilebilir.
- ✓ İşçi Mahkeme kararına rağmen işvereniğe başvuruda bulunmaz ise işverenin feshi geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun sonuçları ile sorumlu tutulur (İhbar ve kıdem tazminatları ve varsa ücret vb. alacakları). Bu durumda iş sözleşmesi ilk fesih tarihinden itibaren son bulmuş sayıldığı için, o dönemde ödenen bildirim süresine ait ücret veya kıdem tazminatlarına ilişkin bir fark da söz konusu olamaz.

¹⁷ Yargıtay 9.HD-E:2010/23634-K:2010/22722-T:12.07.2010



- ✓ İşveren işçinin başvurusuna rağmen işe başlatmaz ise işçiye en az 4 ay en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Tazminatın belirlenmesinde, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sebepleri ve işçinin kıdem süresi gibi faktörler dikkate alınır.
- ✓ Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde işe başlatılmama halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Dava esnasında işçinin ölümü halinde mirasçıları en çok sadece 4 aylık ücret talebinde bulunabilir, tazminat isteyemezler. Buna karşılık işçi henüz dava açmadan ölürse, mirasçıların işe iade ve tazminat davası açması söz konusu olamaz. Mirasçılar ihbar ve kıdem tazminatı ve diğer işçilik hakları için dava açabilirler.
- ✓ İşe iade davası görülürken işyeri kapanırsa ve bu kapama hukuka uygun bir kapama ise mahkemenin işe iadeye hükmetmesi söz konusu olamaz. Dava haklı ise tazminata ve en çok 4 aylık ücret tutarına hükmedilmesi gerekir.
- Yargıtay Kararı¹⁸: 4857 sayılı İş Kanunu 21.maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir.

II. İş Sözleşmesi Türleri

A. Alt İşveren Sözleşmesi

- ✓ Asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan sözleşmeye alt işverenlik sözleşmesi denir. Alt işverenlik sözleşmesi asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı şekilde yapılır.
- ✓ Alt işverenlik sözleşmesinde;
 - Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi,
 - Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması hâlinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi,
 - İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu, alt işverene verilen işin ne olduğu,
 - Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise;
 - ❖ Verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama,
 - ❖ Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri,
 - ❖ Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği,

¹⁸ Yargıtay 9.HD-E:2010/02982-K:2010/05326-T:01.03.2010

- ❖ Asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı,
- ❖ Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı,
- ❖ Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları,
- ❖ Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası, hususlarına yer verilir.

B. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

- İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Türk hukukunda yargı kararları ile de açıklandığı üzere iş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir.
- Yargıtay Kararı¹⁹: Taraflar arasında dört yıllık belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş ise de davalılara ait süreklilik arz eden işte imalat işçisi olarak çalışan davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif haklı bir neden bulunmamaktadır. Bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir.
- Yargıtay Kararı²⁰: İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. İşçinin iş güvencesi dışında kalması için başvuru için kötü niyetli uygulamalar korunmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif nedenlerin bulunması gerekir. Objektif neden olsa bile, sözleşmenin akdedildiği tarihte, iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değil ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olur.

C. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

- ✓ Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

¹⁹ Yargıtay 9.HD-E:2005/12959-K:2005/14208-T:21.04.2005

²⁰ Yargıtay 9. HD-E: 2007/24530-K: 2008/00171-T: 18. 02. 2008



- ✓ 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.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesi ile sürekli olarak çalıştırılacak olan işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesi öngörülen sürenin bitmesi ile kendiliğinden sona erer.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesi belirli süreli işlerde belli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılacaktır.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir.
- ✓ Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır. Belirli süreli iş sözleşmeleri herhangi bir ihbara gerek kalmaksızın sürenin sonunda kendiliğinden sona erer. Örneğin sona eriş tarihi 31.01.2013 olarak saptanmış bir sözleşme, gerek işçi gerek işveren tarafından ihbara gerek kalmaksızın bu tarihte sona erer. Dolayısıyla belirli süreli hizmet sözleşmelerinde ihbar öneli ve ihbar tazminatı söz konusu değildir.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiğinde kıdem tazminatı ödenmez. Belirli süreli iş sözleşmelerinin, işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshi halinde işçi bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olması kaydıyla kıdem tazminatına hak kazanır.
- Yargıtay Kararı²¹: Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için baştan itibaren objektif koşulların bulunması ana koşuldur. Yoksa bir sözleşmede tarih unsurunun bulunması o sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi haline getirmez.

²¹ Yargıtay 9. HD-E: 2004/28340-K: 2005/00016-T: 10. 01. 2005

- Yargıtay Kararı²²: Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmeleri 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 korur. İş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir.
- Yargıtay Kararı²³: İş ilişkisi belli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara 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 yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.
- Yargıtay Kararı²⁴: Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.
- Yargıtay Kararı²⁵: Belirli süreli hizmet akdi ile çalışan üst düzey yöneticinin 4857 sayılı İş Kanundaki işe iade hükümlerinden yararlanması mümkün değildir.
- Yargıtay Kararı²⁶: Ekonomik kriz ve imkânsızlık nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshinde sözleşmedeki cezai şart talep edilemez.
- Yargıtay Kararı²⁷: İşyeri hekimi nitelikli bir işçi olduğundan iş sözleşmesinin birden fazla sayıda yenilenmesi sözleşmeyi belirsiz süreli hale dönüştürmez.
- Yargıtay Kararı²⁸: Mevsimlik ya da dönemsel çalışmada işin belirli süreli

²² Yargıtay 9. HD-E: 2005/12170-K; 2005/15792-T: 05. 05. 2005

²³ Yargıtay 9. HD-E: 2006/04580-K; 2006/08990-T: 10. 04. 2006

²⁴ Yargıtay 9. HD-E: 2003/18234-K; 2003/17604-T: 23. 10. 2003

²⁵ Yargıtay 9. HD-E: 2003/19338-K; 2003/19593-T: 20. 11. 2003

²⁶ Yargıtay 9. HD-E: 2003/22636-K; 2004/00534-T: 22. 01. 2004

²⁷ Yargıtay 9. HD-E: 2003/20073-K; 2004/17431-T: 22. 04. 2004

²⁸ Yargıtay 9. HD-E: 2004/21961-K; 2005/00110-T: 10. 01. 2005



olduğundan söz edilemez. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartların bulunması halinde sözleşme belirli süreli sayılır. Somut uyumsuzlukta yapılan iş sürekli bir iştir. Sürekli yapılan bir işin belirli bir zaman diliminde yapılmaması o işi belirli hale getirmez. Nitekim dairemizin süreklilik kazanan uygulamasında mevsimlik işlerde fesih tarihi, mevsimin bittiği tarih değil, sonraki başlangıç döneminde işe çağrılmama tarihi kabul edilmekte ve işçi lehine ihbar tazminatına karar verilmektedir. Davacı ile davalı arasındaki iş ilişkisi belirsiz sürelidir. Davacı iş güvencesi kapsamında kalmaktadır.

- Yargıtay Kararı²⁹: Davacının görevi kontrol mühendisi olup, görevi icabı işyerinde belirli süreli sözleşme ile çalışmakta iken iş akdi feshedilmiş olduğundan ihbar tazminatına hak kazanamaz. Mahkemenin ihbar tazminatına hükmetmesi doğru değildir.
- Yargıtay Kararı³⁰: Davacı işçinin davalıya ait dersane işyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile öğretmen olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin feshinde ihbar tazminatına hak kazanabilmesi mümkün değildir.
- Yargıtay Kararı³¹: Belirli süreli hizmet akitlerinde ihbar tazminatı mümkün olmadığından davalının davacıya ödediği ihbar tazminatının hataen ödendiğinin kabulü gerekir. Böyle olunca davalının davacının hak kazandığı bakiye süreye ait ücretten ihbar tazminatının indirilmesi isteğinin kabulü gerekir iken mahkemece indirilmeden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.
- Yargıtay Kararı³²: Her ne kadar taraflar arasında dört yıllık belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş ise de davalılara ait süreklilik arz eden işte, imalat işçisi olarak çalışan davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif haklı bir neden bulunmamaktadır. Bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. Esasen aynı sözleşmede iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ihbar tazminatının da ödenmesinin kararlaştırılmış olması ve işverence ihbar tazminatının ödenmiş olması da sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu göstermektedir.

²⁹ Yargıtay 9. HD-E: 2004/04300-K: 2004/16295-T: 01. 07. 2004

³⁰ Yargıtay 9. HD-E: 2004/09243-K: 2005/03625-T: 08. 02. 2005

³¹ Yargıtay 9. HD-E: 2004/16908-K: 2005/14606-T:26. 04. 2005

³² Yargıtay 9. HD-E: 2005/14221-K: 2005/16526-T:12. 05. 2005

- Yargıtay Kararı³³: Belirli süreli iş sözleşmesinin süre dolmadan önce işverence feshedilmesi halinde ihbar tazminatına hak kazanılmasına olanak bulunmamaktadır.
- Yargıtay Kararı³⁴: Hizmet akdi belirsiz süreli kabul edilerek sadece belirsiz süreli akitlerde söz konusu olabilecek ihbar önelinde gerçekleşen kıdem tazminatı farkı alacağı kabul edildiğine göre bu kez belirli süreli akitlerde söz konusu bakiye ücret alacağının da kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

D. Deneme Süreli İş Sözleşmesi

- ✓ İşe yeni başlayan işçinin; işyeri ve çalışma koşullarına alışabilmesi, çevresinde uyum sağlayabilmesi, işvereninde işçinin mesleki yeteneğini, iş disiplini ve diğer özelliklerini öğrenebilmesi için yasa deneme süresi adı altında düzenleme getirmiştir. Bu amaçla düzenlenen iş sözleşmelerine deneme süreli iş sözleşmesi denir.
- ✓ İş sözleşmesinde taraflar (işçi-işveren) deneme süresi belirleyip-belirlemede serbesttir. İş Kanunu taraflara böyle bir zorunluluk getirmiş değildir. Yapılan her iş sözleşmesinde deneme süresinin varlığından söz edilemez.
- ✓ İşçinin, işe yeni alınmış olması deneme süresinin varlığı için bir delil sayılmaz ve taraflarca böyle şartın kabul edildiği anlamına gelmez.
- ✓ Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Taraflar isteklerine bağlı olarak, 2 aylık yasal sürenin altında kalmak şartıyla 15 günlük, 1 aylık, 1,5 aylık deneme süresi belirleyebilirler. Ayrıca yasada belirtilen süreler iş günü üzerinden değil takvim günü üzerinden hesaplanacaktır. 2 aylık deneme süresi örneğin; 1 Aralık 2012 günü başlamışsa, 31 Ocak 2013 günü bitecektir. Taraflar yasal süreyi aşamazlar. Yasal sınırların üstündeki deneme süresi geçersiz olur. Örneğin; toplu iş sözleşmesinin uygulanmadığı bir işyerinde işçi ve işveren en fazla 2 aylık deneme süresi belirleyebilir. 3 aylık deneme süresinin belirlenmesi halinde ise kanunda belirtilen yasal sınırı aştığı için deneme süresi geçersiz olacaktır.
- ✓ Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir.

³³ Yargıtay 9. HD-E: 2004/31628-K: 2005/20051-T:31. 05. 2005

³⁴ Yargıtay 9. HD-E: 2003/12108-K: 2004/01435-T:29. 01. 2004



- ✓ Deneme süresi sözlü olarak da belirlenebilir ancak bu hususun taraflarca ispatı zordur. İspat edilememesi halinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli yapıldığı sonucuna varılması gerekir. Böyle bir durumda iş sözleşmesi, bildirim öneli ve tazminat şartlarına uyularak feshedilebilir.
- ✓ Deneme süresinin başlangıcı iş sözleşmesinin yapıldığı gün değil, işçinin işe filen başladığı gündür.
- ✓ Deneme süresi başladıktan sonra işçinin hastalanması veya çalışmaması gibi benzer nedenler kanaatimce deneme süresini, amacına ulaşmadığı gerekçesiyle keser. Kesen süre kadar, deneme süresi uzatılabilir. Ancak tarafların sözleşmeye bu hususta ilave bir madde eklemesi gerekir.
- ✓ İş Kanunu 15. madde " ...işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır" hükmü gereği deneme süresi içinde işçiye ücret ödenecektir. İşçinin diğer hakları ise;hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücretidir. Deneme süresi içinde işçiye hak kazanması halinde bu ücretleri de ödenecektir.
- ✓ Deneme süresi içinde işçinin sigorta girişi yaptırılacaktır. Deneme süresinde işçinin bildirimsiz ve tazminatsız iş sözleşmesi feshedilebilmekte, başta sigortalılık hakkı olmak üzere ücret ve diğer hakları devam etmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun gereği çalıştırılanlar işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri sigortalının işe alındığı tarihte başlar. Bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümlüden kaçınılamaz ve vazgeçilemez. Gerek çalışan gerekse de çalıştıran açısından sigorta kapsamında olmak bir zorunluluktur.
- ✓ İş Kanunu 53. maddesi "işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. ..." hükmü gereği deneme süresindeki çalışmalar yıllık izin süresine dâhil edilecektir.
- ✓ Deneme süresi işçinin işyerindeki kıdeminden sayılır. Deneme süresi ile çalışan işçinin çalışma yaşamından doğan bütün hakları çalışmaya başladığı ilk günden itibaren işlemeye başlar.
- Yargıtay Kararı³⁵: Taraflar arasında düzenlenen hizmet akdinde deneme süresi iki ay olarak belirlenmiştir. İki aylık deneme süresi içerisinde hizmet akdi sona erdiğinden davacının ücret dışında bir alacak talep etmesi mümkün değildir.

³⁵ Yargıtay 9. HD-E: 2006/15239-K: 2006/18198-T: 20. 06. 2006

E. Tam Süreli İş Sözleşmesi

- ✓ Tam süreli iş sözleşmesi tanımına 4857 sayılı İş Kanununda net olarak yer verilmemiştir. Kanunda yer alan haftalık çalışma süresinin değerlendirilmesinden tam süreli iş sözleşmesinin durumu anlaşılmaktadır.
- ✓ Tam süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu 13. maddesinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanuna göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre (45 saat), tam süreli iş sözleşmesi istinaden çalışanlar için uygulanmaktadır.
- ✓ Tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmada haftalık çalışma süresi sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işler dışında, haftada en fazla 45 saat olarak öngörülmüş olmasına rağmen aylık çalışma süresi tartışmalıdır. Aylık tam süreli çalışma konusunda iki görüş bulunmaktadır. İlki tam süreli çalışmanın günlük 7,5 saat üzerinden 4 hafta tatili gününü düşüktükten sonra kalan 26 günle çarpılması sonucu ortaya çıkan 195 saat olarak belirlenmesidir. İkincisi, tam süreli çalışmanın günlük 7,5 saat üzerinden 30 günle çarpılması sonucu bulunacak 225 saat olarak dikkate alınmasıdır.

F. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

- ✓ Kısmî süreli iş sözleşmesi, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda düzenlenir.
- ✓ Emsal işçi işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.
- ✓ Kısmi süreli çalışan işçilere ödenecek ücret yasal asgari ücretin altında olamaz. Aylık asgari ücretin 30 güne bölünmesiyle günlük asgari ücret, günlük asgari ücretin 7,5 saat olan normal günlük çalışma süresine bölünmesiyle de saatlik asgari ücret hesaplanır.
- ✓ Kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin (saat) 7,5'e bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı olacağı hesaplanır. 7,5 saatin altındaki çalışmalarda 1 güne tamamlanır. Kısmi süreli çalışan personelin aylık sigortalılık süresi Aylık Çalışma Gün Sayısı = Ay İçinde Çalışma Saati / 7,5 formüle ile bulunur. Örneğin; ay içinde toplam 60 saat çalışan bir sigortalının SGK'ya bildirilecek gün sayısı formüle edersek : $60/7,5 = 8$ gün olarak hesaplanır.



- ✓ Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.
- ✓ Kısmi süreli çalışanların işyerine girdikleri tarihten itibaren bir yılı doldurmaları halinde yıllık ücretli izine hak kazanırlar.
- ✓ Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Örneğin; bir işyerinde haftada 2 gün 3 saatten toplam 6 saat çalışan bir işçiye 14 günlük yıllık ücretli izin karşılığında 12 saatlik ücret ödenecektir. İşçi eğer işyerinde çalışmış olsa idi 14 gün içinde 12 saat çalışmış ve ücretini almış olacak idi. Burada işçinin bir hak kaybı yoktur.
- ✓ Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.
- ✓ Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.
- Yargıtay Kararı³⁶: 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesi kapsamında çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde, " İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır". Gerekçede "üçte ikisinden az" olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir.
- Yargıtay Kararı³⁷: İş Kanunu 13. maddesine göre "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir".

³⁶ Yargıtay 9.HD-E: 2009/44744-K: 2009/33940-T: 08. 12. 2009

³⁷ Yargıtay 9.HD-E: 2010/26763-K: 2011/06748-T: 14. 03. 2011

G. Takım Sözleşmesi

- ✓ Bir işçi grubunun işçilerini temsilen bir takım kılavuzu tarafından işverenle yapılan 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.
- ✓ Takım sözleşmesi uygulamada, inşaat işlerinde ve tahmil-tahliye (taşıma-yükleme-boşaltma-depolama) işlerinde söz konusu olmaktadır.

H. Çağrı Üzerine Çalışma İş Sözleşmesi

- ✓ Çağrı üzerine çalışma, bir esnek çalışma türü olup, İş Kanunu ve madde gerekçesinde belirtildiği üzere kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulama şeklidir. Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisine denir.
- ✓ Çağrı üzerine çalışma özellikle otel, lokanta ve eğlence iş kolunda yaygınlaşmaktadır. Ülkemizde fazla uygulaması olmayan çalışma şeklidir.
- ✓ İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.
- ✓ Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalışmada taraflar, çalışma süresini haftalık veya aylık ya da yıllık olmak üzere serbestçe belirleyebilmektedir. Bu belirlemede çağrı üzerine çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılabilmesi için haftalık çalışma süresi 30 saat, aylık çalışma süresi 130 saat, yıllık çalışma süresinin ise 1560 saatin altında olması gerekir. İşçinin en fazla çalıştırılacağı süre haftalık 30 saat olmasına karşın, en az çalıştırılacağı süre konusunda İş Kanunu'nda bir sınırlama yoktur.
- ✓ İş sözleşmesinde çağrı üzerine çalıştırılacağı belirlenen sürede işçi işveren tarafından çağrılmamış veya çalıştırılmamış dahi olsa ücrete hak kazanacaktır. İşçinin çalıştırılacağı süre belirlenmemişse, 4857 sayılı İş Kanunu gereği işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın haftalık 20 saat ücrete hak kazanacaktır. Çağrı üzerine çalışmada işçi ve işveren iş



sözleşmesiyle, ücreti ve işçinin paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerini serbestçe belirleyebilir. Ancak, iş sözleşmesiyle çağrı üzerine çalışma için belirlenecek ve ödenecek ücret, tam süreli çalışmaya orantılandığında o tarihte geçerli bulunan yasal asgari ücretin altında olamaz.

- ✓ 4857 sayılı İş Kanununda genel olarak aksi belirtilmedikçe iş sözleşmesi yapılması herhangi bir şekil şartına bağlı değildir. Ancak, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri ile süresine bakılmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi ve takım sözleşmesinin yazılı yapılması zorunlu kılınmıştır. Aynı durum, çağrı üzerine çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi için de geçerlidir. İş Kanununa göre çağrı üzerine çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin de süresine bakılmaksızın yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin yazılı yapılmamış olması, sözleşmenin geçerliliğini ortadan kaldırmaz. Sözleşmenin yazılı yapılma zorunluluğu, sözleşme ve hükümlerinin ispat edilmesini ve işçileri korumaya yöneliktir.
- ✓ Çağrı üzerine çalışma, ihtiyaç duyması veya yapılacak iş olması durumunda işverenin iş sözleşmesi hükümleri çerçevesinde çalıştıracığı işçiyi çağırması esasına dayanır. Çağrının ne kadar süre içinde yapılacağı işçi ve işveren arasında serbestçe kararlaştırılabilir. Taraflar aralarında çağrı için 4 günden az veya çok bir süre belirleyebilir. İşçi ve işveren çağrı konusunda bir süre belirlememiş ise işçinin çalışacağı zamandan en az 4 gün önce işverenin çağrısı yapması gerekir. Çağrının ne şekilde yapılacağı konusunda kanunda bir zorunluluk mevcut değildir. İşveren iletişim araçlarından birini kullanmak suretiyle çağrısı yapabilir. İşveren çağrı yaptığını ispat etmek diğer bir ifadeyle belgelemek zorundadır. Bu nedenle çağrı için ispat edilebilir iletişim araçlarından kargo, APS, taahhütlü posta vb. kullanılması gerekir
- ✓ Tam süreli iş sözleşmesine göre çalışan bir işçinin haftalık çalışma süresi en çok 45 saat ve aynı işçinin aylık çalışma süresi ise en çok 195 saattir. Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir uygulanma şekli olması nedeniyle haftalık en fazla 30 saat, aylık en fazla 130 saat çalışılmaktadır. Bu nedenle; işçinin ay içinde çalıştığı toplam saatin 7,5 saate bölünmesiyle ortaya çıkan rakamdan küsuratın tama iblağ edilmesi suretiyle sosyal güvenlik açısından ay içinde çalışılan toplam gün sayısı belirlenir. Örneğin; ay içinde toplam 80 saat çalışmış olan bir işçi için o aya ait prim gün sayısı $80:7,5=10,6$ olarak bulunan çalışma gün sayısında küsuratın tama iblağ edilmesiyle sosyal güvenlik açısından bildirilecek

gün sayısı 11 gün olarak hesaplanır. İşçinin sosyal güvenlik prim matrahı, saat ücretinin günlük 7,5 ve ay içinde çalışılan toplam gün sayısı ile çarpılması sonucu bulunur. Örneğin; işçinin brüt saat ücreti 10 TL'dir. İşçi 11 gün çalışmıştır. İşçinin sosyal güvenlik prim matrahı $10 \times 7,5 = 75 \times 11 = 825$ TL olacaktır. İşçi ile işveren yaptıkları iş sözleşmesinde her çağrıda belirli saat ve belirli bir ücret karşılığı olmak üzere anlaşmışlarsa, ay içinde çağrı üzerine gidilip çalışılan saatler ile ücretler toplanır. Sosyal güvenlik açısından bildirilecek prim matrahı : işçinin saat ücreti $\times 7,5 \times$ prim gün sayısı = şeklinde belirlenir. Örneğin; haftada birer gün arayla çağrı üzerine 4 gün çalışan ve her çağrıda çalışması 5 saat olan işçi çağrı başına 30 TL ücret alması durumunda, bu işçinin aylık çalışması $5 \times 17 = 85$ saat, bir aylık ücreti $17 \times 30 = 510$ TL olur. Bu işçinin o aya ait prim gün sayısı $85 : 7,5 = 11,3$ olarak bulunan çalışma gün sayısında küsuratın tama iblağ edilmesiyle sosyal güvenlik açısından bildirilecek gün sayısı 12 gün olarak hesaplanır. İşçinin sosyal güvenlik prim matrahı $30 : 5 = 6$ TL (saat ücreti) $\times 7,5 = 45$ günlük ücreti $\times 12 = 540$ TL olacaktır. Çağrı üzerine çalışan işçinin ilgili aya ait 30 günün altında olan çalışma gün sayılarının o aya ait eksik gün kısmı Sosyal Güvenlik Kurumuna kısmi istihdam olarak bildirilir. Çağrı üzerine çalışan işçi, isteğe bağlı sigorta kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmesi şartıyla eksik olan prim günlerini 30 güne tamamlayabilir. İşçinin bir günlük çalışması karşılığı bulunacak ücret, 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen günlük asgari ücretin altında olamaz.

- ✓ Çağrı üzerine çalışma iş sözleşmesine yasal asgari ücretin altında ücret ödenmesine ilişkin olarak konulacak hüküm veya bu doğrultuda konulacak ücret rakamı geçersizdir. Çağrı üzerine çalışma iş sözleşmesine işverence çağrılmadığında veya çağrılıp çalıştırılmadığında işçiye ücret ödenmeyeceğine ilişkin olarak iş sözleşmesine konulacak hüküm geçersizdir.
- ✓ 4857 sayılı İş Kanunu 46 ve 63. maddesine göre, haftada en çok 45 saat tam süreli çalışan bir işçi bu çalışma süresini tamamlaması durumunda kesintisiz 24 saat dinlenmeye ve 7, 5 saatlik hafta tatili ücretine hak kazanır. Kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir uygulanma şekli olan çağrı üzerine çalışmaya ilişkin iş sözleşmesine göre örneğin günlük 5 saat , haftalık 30 saat çalışan bir işçi 30 saatlik haftalık çalışma süresini tamamlamasından sonra hafta tatiline ve 5 saatlik ücreti tutarında hafta tatili ücretine hak kazanacaktır.



- Yargıtay Kararı³⁸: Temizlik işi sürekli yapılması gereken bir iş olup, davacının çağrı usulü ile işyerinde çalıştırılması bu işin sürekli yapılması gerektiğini ortadan kaldırmaz. Çağrı usulü çalışma kısmi süreli bir iş sözleşmesi olup işin kısmi süreli olması belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini kazandırmaz. Somut olayda bir yılda on bir ay çalışan davacının 234 gün çalıştığı da göz önüne alındığında yapılan temizlik işi süreye bağlı bir iş olmadığına göre çağrı usulü iş sözleşmesinin imzalanmasını gerektiren objektif esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu nedenlerle taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilerek buna göre karar verilmelidir.
- Yargıtay Kararı³⁹: Davacının davalıya ait araçta özel şoför olarak çağrı esasına göre çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı hafta tatillerinde ve bayram tatillerinde çalıştığını somut delillerle kanıtlayabilmiş değildir. Bu nedenlerle hafta ve bayram tatili çalışması ücret alacağı isteklerinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

I. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi Sözleşmesi

- ✓ İşverenlerin, işçilerini holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla işçinin de rızası alınmak suretiyle geçici (ödünç) olarak verebilmesidir.
- ✓ Geçici iş ilişkisinde işçinin yazılı rızası alınacaktır. Holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılacaktır. Geçici iş ilişkisinde asıl işyeri ile olan iş sözleşmesi devam edecektir.
- ✓ Geçici iş ilişkisi süresi altı ayı geçemez. Geçici iş ilişkisi gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici iş ilişkisi kurulabilecek toplam süre en fazla on sekiz aydır. Yenilenen (uzatılan) her geçici iş ilişkisinde işçinin rızasını almak şarttır.
- ✓ Geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesi devam eden işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işi, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür.
- ✓ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 12.maddesine göre "...işveren adına ve hesabına, işin veya görülen

³⁸ Yargıtay 9. HD-E: 2006/05115-K: 2006/14969-T: 22. 05. 2006

³⁹ Yargıtay 9. HD-E: 2005/21516-K: 2006/02130-T: 02. 02. 2006

hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur..." 86. maddesine göre "... İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanunu 7.maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur..." Sosyal Sigorta İşlemler Yönetmeliği 30. maddesine göre "...Kurumca; mahiyet kodu, işkolu kodu, ünite kodu, sıra numarası, il kodu, ilçe kodu, kontrol numarası ve varsa geçici iş ilişkisi kurulan işveren numarası ile alt işveren numarasını ihtiva eden bir sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir..." Yönetmeliğin 33. maddesine göre "...Sigortalıyı devralan işveren, devraldığı sigortalıyı çalıştırmaya başlamadan önce, sigortalısını devir aldığı işverenle yapmış olduğu sözleşmeyi Kuruma ibraz etmesi kaydıyla müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu yükümlülüklerini, Kurumca kendisine verilecek geçici iş ilişkisi kurulan işveren numarası ile sigortalıyı devir aldığı işverene ait işyeri dosyası üzerinden yerine getirebilir. Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren adına işyeri dosyası açılmaz..." Yasal düzenleme gereği devredilen sigortalı ile ilgili sigorta bildirimini geçici iş ilişkisi için verilen numara üzerinden yapılacaktır. Sigorta yönünden sorumlulukta devir alan ve devreden müteselsilen sorumludur.

- ✓ İşverenler, prime esas kazancın alt ve üst sınırı da göz önünde bulundurulmak şartıyla sigortalılara ödedikleri ücretler üzerinden sigorta primi kesintisi yaparlar. İşveren hissesi primini de ekleyerek aylık prim ve hizmet belgelerini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar Sosyal Güvenlik Kurumuna verirler.
- ✓ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak öngörülen tüm yükümlülüklerden, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminatla ilgili olarak geçici (ödünç) işçi alan işverenle birlikte asıl işverende (müteselsilen) sorumludur.



- Yargıtay Kararı⁴⁰: Geçici iş ilişkisi (ödünç iş ilişkisi) 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni bir sözleşme türüdür. Üçlü bir şekilde ortaya çıkar. Şirket topluluklarında veya holdinglerde vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanmasına yöneliktir. Buna göre, işveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.
- Yargıtay Kararı⁴¹: İşveren devir sırasında işçinin yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.
- Yargıtay Kararı⁴²: Toplu iş sözleşmesi kapsamı içinde olmayan başka bir işverenin işyerine işçinin nakli ancak önceki işveren, devralan işveren ve işçinin üçlü mutabakatı ile mümkündür.
- Yargıtay Kararı⁴³: İş sözleşmesinde işçinin başka bir işverene ait işyerine nakline imkân tanıyan bir kurala yer verilmiş değildir. Esasen iş sözleşmesinde, işçinin başka işverenlere ait işyerlerinde görevlendirilmesini öngören hükmüne geçerlilik tanınması da doğru olmaz. Aynı işverenin değişik işyerleri arasında işçi nakline imkân veren sözleşme hükümleri geçerli sayılabilir ve bu halde işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. İşverenin bu hakkını kötüye kullandığı durumlar da ise bu konudaki yönetim hakkının korunmayacağı açıktır. 4857 sayılı İş Kanunu 7. maddesinde "işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya ayrı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur" şeklinde kurala yer verilmiştir. O halde, işçinin holding bünyesinde

⁴⁰ Yargıtay 9. HD-E: 2005/18996-K: 2005/24710-T: 11. 07. 2005

⁴¹ Yargıtay 9. HD-E: 2005/27068-K: 2005/31187-T: 26. 09. 2005

⁴² Yargıtay 9. HD-E: 2005/07767-K: 2005/35771-T: 14. 11. 2005

⁴³ Yargıtay 9. HD-E: 2006/30168-K: 2006/34624-T: 26. 12. 2006

ya da ayrı gruba ait şirketlerden birinden diğerine geçici olarak gönderilmesi, ancak devir anında işçinin rızasının alınmasıyla mümkün olabilir. İşverence işçinin bir başka işverene ait işyerinde daimi olarak görevlendirme yönündeki irade açıklaması ise, hizmet akti devrini sağlamaya yönelik bir girişim olarak ele alınmalıdır. Gerek geçici iş ilişkisinde, gerek hizmet akti devrinde işçinin rızası olmaksızın belirtilen üçlü ilişkilerin kurulması mümkün olmaz. Somut olayda davacı işçi diğer işverene ait işyerinde görevlendirmeyi kabul etmemiş ve iş sözleşmesi bu nedenle işverence feshedilmiştir, işçinin geçici iş ilişkisi veya hizmet akti devrine zorlanması düşünülemeyeceğine göre işverence yapılan feshin haklı bir nedene dayanmadığı sonucuna varılmalıdır. Böyle olunca davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir.

- Yargıtay Kararı⁴⁴: 4857 sayılı İş Kanununa göre sözleşmeleri Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlara uygun türde düzenlenebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Söz konusu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut dönem süreli ya da diğer türde yapılabilir. Geçici iş ilişkisi (ödünç iş ilişkisi) 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni bir sözleşme türüdür. Üçlü bir şekilde ortaya çıkar, şirket topluluklarında veya holdinglerde vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanmasına yöneliktir. Buna göre işveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.
- Yargıtay Kararı⁴⁵: 4857 sayılı İş Kanunu 7. maddesi uyarınca işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Geçici iş ilişkisinde sürenin bitiminde ödünç alan işyerinde çalışmaya devam eden işçi ödünç alanın işçisi olur. Tarafların ortak iradeleri ile gerçekleşen bu işlem, hizmet akdi devri olarak

⁴⁴ Yargıtay 9. HD-E: 2005/32439-K: 2005/37317-T: 28. 11. 2005

⁴⁵ Yargıtay 9. HD-E: 2007/41042-K: 2008/15622-T: 16. 06. 2008



adlandırılmalıdır. Ancak, bu uygulamaya sürekli işverenin rızası hilafına gidilmiş ve işçi ile ödünç alan işverenin anlaşması suretiyle işçi süresi sona eren geçici işi ilişkisinde ödünç alan işçisi olarak çalışmaya devam ediyorsa, ödünç veren işverene ait işyerinden işçinin ayrıldığı kabul edilmelidir. Hizmet akdi devri, işçi, işveren ve hizmet akdini devralan işveren arasında gerçekleşen, işçinin bundan böyle devralan işverene hizmet vermesini öngören ve geçici iş ilişkisi kapsamında olmayan üçlü ilişkiyi ifade eder. İşyeri devrinden farkı, işverenler arasında işyerini devri yönünde bir işlem olmamakta ve işçi bir işverene ait işyerinden diğer işverene ait işyerine nakledilmektedir. Hizmet akdi devri, üçlü bir hukuki ilişkidir. Devreden ve devralan işverenler ile işçi arasında hizmet akdi devri konusunda iradelerin birleşmesi şarttır. İşçinin bu ilişkiyi kabul etmemesi halinde uygulama, işverence işçinin iş koşullarının değiştirilmesi olarak da değerlendirilemez. Zira işçi işverenin bir başka işyerine değil, ayrı bir işyeri olan diğer bir işverene gönderilmek istenmektedir. İşverenin işçinin iradesi olmaksızın bu uygulamaya gitmesi ve işçinin de kabul etmeyerek diğer işverene ait işyerinde iş başı yapmaması, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi olarak kabul edilmelidir.

İKİNCİ BÖLÜM

BASIN İŞ KANUNU YÖNÜNDEN İŞ SÖZLEŞMESİ

Gazeteci

- Basın İş Kanuna göre fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.

İş Akdi

- Gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş akdinin yazılı şekilde yapılması mecburidir. Mukavelede aşağıdaki hususların gösterilmesi şarttır:
 - ✓ İşin nevi,
 - ✓ Ücret miktarı,
 - ✓ Gazetecinin kıdemi,
 - ✓ İş nevinin ve ücretin değişikliğinde mukavelede yer verilmesi zorunludur.
- Basın iş sözleşmesinin taraflarını oluşturan gazeteci ve işveren, anlaşarak sözleşmeyi her zaman sona erdirebilirler. Bu konuda, sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasının etkisi yoktur.
- Borçlar Kanunu hükmü gereği süresi belirli basın iş sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildirimine gerek olmaksızın sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer. Kendiliğinden sona eren böyle bir sözleşmede, gazetecinin işverene karşı ileri sürebileceği herhangi bir tazminat hakkı yoktur.
- Borçlar Kanunu hükmü gereği sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen, gazeteci çalışmaya ve işveren de çalıştırmaya devam ederse, sözleşme aynı süreyle, fakat en fazla bir yıl için yenilenmiş sayılır. Sözleşmenin ikinci defa aynı şekilde yenilenmesi halinde, sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilmeli ve buna ilişkin fesih kuralları uygulanmalıdır.
- Borçlar Kanunu hükmü gereği gazetecinin ölümü, basın iş sözleşmesini sona erdirir. İşverenin ölümü ise sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmez.
- Deneme süreli basın iş sözleşmelerinde taraflar, haklı sebep gerekmesizin deneme süresi içinde sözleşmeyi derhâl fesih yetkisine sahiptirler.



- Yargıtay Kararı⁴⁶: Mahkemece yapılması gereken iş; davacının davalı şirketle aralarında organik bağ bulunduğu anlaşılan E...A.Ş.'de ne iş yaptığının araştırılması, işkolu değişikliğinin davacının isteği ve rızasıyla yapılıp yapılmadığının netleştirilmesi, bundan sonra bilirkişiden denetime elverişli bir rapor alınıp davacının tüm hizmet süresinin geçtiği işyerlerinin dökümü yaptırılarak basın işkolundaki çalışmasının beş yılı doldurup doldurmadığının belirlenmesi, buna göre davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığının tespit edilmesi, kıdem tazminatına hak kazandığı takdirde davacının kıdem tazminatına esas alınması gereken çalışma süresinin belirlenmesi, buna göre hak kazandığı yıllık izin ücretinin de hesaplatılarak sonucuna göre bir karar verilmesi iken eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.
- Yargıtay Kararı⁴⁷: Davacı Gazeteci, önce davalılardan N...Haber Ajansı A.Ş. işyerinde çalışmış, 31.10.2000 tarihinden sonra ise tüm haklarıyla birlikte diğer davalı E...Haber Ajansı A.Ş.'ne nakli yapılmıştır. Mahkemece hüküm altına alınan tazminat ve alacakların tamamından davacının nakledildiği işverenin sorumlu tutulması doğru ise de, nakleden işverenin kıdem tazminatı ile izin ücreti, fazla mesai, bayram genel tatili ve bunların günlük yüzde beş fazlası yönünden kendi dönemi ile sınırlı olarak sorumlu olduğunun kabulü gerekir. Mahkemece her iki davalı işverenin tüm alacaklardan müştereken müteselsilen sorumlu tutulması hatalıdır.
- Yargıtay Kararı⁴⁸: Davacı gazetecinin talep ettiği toplam işçilik alacakları 71.246 TL olup mahkemece 32,374 TL kısmi hüküm altına alınmış, kalan miktarın reddine karar verilmiştir. Mahkemece reddine karar verilen miktar bakımından kendisini vekille temsil ettirmiş olan davalı yararına 7.092 TL vekâlet ücretine dair hüküm kurulmuştur. Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtayca son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

⁴⁶ Yargıtay 22.HD-E:2011/14492-K:2012/13069-T:11.06.2012

⁴⁷ Yargıtay HGK-E:2005/9-0203-K:2005/00252-T:13.04.2005

⁴⁸ Yargıtay 9.HD-E:2009/00475-K:2011/04709-T:22.02.2011



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZ İŞ KANUNU YÖNÜNDEN İŞ SÖZLEŞMESİ

İşveren

- Gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye işveren denir.

İşveren Vekili

- Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye işveren vekili denir.

Gemi Adamı

- Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı denir.

Kaptan

- Gemiyi sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimseye kaptan denir.

Yazılı Akit

- Hizmet akti işveren veya işveren vekiliyle gemi adamı arasında yazılı olarak iki nüsha yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir.
- Yazılı akitlerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir:
 - ✓ İşverenin adı ve soyadıyla ikametgâh adresi,
 - ✓ Gemi adamının adı, soyadı, doğum tarihi ve yeri, sicil numarası ve ikametgâh adresi,
 - ✓ Gemi adamının çalışacağı geminin ismi, sicil numarası, grostonilatosu ve kaydedildiği sicil dairesi (Gemi adamının aynı işverenin muhtelif gemilerinde çalışması ihtimali mevcutsa, bu hizmet aktinde ayrıca belirtilir.)
 - ✓ Aktin yapıldığı yer ve tarih,
 - ✓ Gemi adamının göreceği iş,



- ✓ Gemi adamının hizmete başlayacağı tarih ve yer,
- ✓ Hizmet aktinin belli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise süresi veya sefer üzerine ise hangi sefer olduğu,
- ✓ Kararlaştırılan ücret esasları ile miktarı,
- ✓ Ücretin ödeme zamanı ve yeri ile zorunlu tutulan işverenler için gemi adamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının ödeneceği banka özel hesap numarası,
- ✓ Avans şartları,
- ✓ Diğer iş şartları,
- ✓ Tirimciler ve ateşçiler ile yapılacak hizmet akitlerinde 7292 sayılı Kanunla onanan sözleşmenin özeti.
- Süresi belirli olmayan hizmet akitlerinde deneme süresi en çok bir aydır. Bu süre içinde taraflar hizmet aktini bildirimsiz ve tazminatsız bozabilirler. Ancak gemi adamının çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.
- Gemi adamıyla işveren veya işveren vekili arasında yapılacak hizmet akitleri, her türlü resim ve harçtan muaftır.

Belirli Süre veya Sefer İçin Akit

- Hizmet akti belirli bir süre veya sefer için yahut süresiz olarak yapılabilir. Belirli bir süre için yapılmış hizmet akti bu sürenin bitiminde sona erer. Hizmet akti gemi seyir halinde iken sona ererse akit, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam eder. Belirli sefer için yapılmış hizmet akti, akitte yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer.
- Belirli bir sefer için yapılmış olan hizmet aktinin sonunda gemi adamı işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam eder ve gemi de sefere çıkarsa, hizmet akti bu sefer süresince uzatılmış sayılır. Belirli bir süre için yapılmış olan hizmet aktinin sonunda gemi adamı işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam ederse hizmet akti, aynı süre için uzatılmış sayılır.
- Yargıtay Kararı⁴⁹: Deniz İş Kanunu hem günlük (8 saat) hem haftalık (48 saat) çalışma süresinin aşılmasını fazla saatlerle çalışma olarak kabul etmiştir. Deniz İş Kanununun 28/son fıkrasına göre "Fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Bu defterde gemi adamına uygulanan

⁴⁹ Yargıtay 9.HD-E:2009/43297-K: 2012/03134-T:13.02.2012

zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemi adamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilir. Fazla saatlerle çalışma ücretlerinin asıl ücretler için hizmet aktinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren veya işveren vekili tarafından gemi adamlarına tam olarak ödenmesi zorunludur". Madde gereğince gemi işvereni donatan, donatma iştiraki veya onun vekili kaptan, fazla saatlerle çalışma konusunda noterden tasdikli ayrı bir defteri tutmak zorundadır. Bu defterin tutulması ispat açısından önemlidir. Gemi adamı defter tutulmasa dahi fazla çalışma yaptığını diğer delillerle kanıtlayabilir. Ancak defter tutulmuş ve gemi adamı fazla saatlerle çalışmayı gösteren bu defteri imzalamış ise ihtirazi kayıt koymadığı sürece defter de belirtilen saatlerden daha fazla çalışma yaptığını ileri süremez. Gemi adamı olan davacının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu günlük sürenin belirlenmesi ve günlük 8 saati aşan çalışmasının fazla saatlerle çalışma kabul edilerek fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerekir. Bu nedenle davalılara ait gemide varsa fazla saatlerle çalışmaları belgeleyen ve kanunun 28/son maddesine göre tutulması gereken defter getirilmeli, tanık beyanları ile birlikte değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile fazla çalışma ücretinin yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalıdır.

- Yargıtay Kararı⁵⁰: 4857 sayılı İş Kanunu 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca "deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar" hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz. Deniz taşıma işlerinde çalışanlar 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabidir. Gemiler aracılığı ile yapılan deniz taşıma işleri ayrı bir yasaya tabi olduğundan, 4857 sayılı Yasanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Deniz İş Kanunu 46.maddesi uyarınca "bu kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet aktinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Hizmet aktinde ayrıca bir hüküm yoksa dava geminin bağlama limanında iş davalarını bakmaya yetkili mahkemede görülür". Deniz İş Kanunu 1.maddesinin 1.fıkrası uyarınca, bir geminin Deniz İş Kanunu kapsamına girebilmesi için denizlerde, göllerde ve akarsularda çalıştırılması, bu geminin Türk Bayrağı taşıması, geminin yüz ve daha yukarı grostonilatoluk olması gerekir. Maddenin 2.fıkrasına göre de; aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu" takdirde, bu gemilerle, bu gemilerde

⁵⁰ Yargıtay 9.HD-E:2009/31285-K: 2012/03117-T:13.02.2012



çalışan ve çalıştıranlar Deniz İş Kanunu hükümlerine tabi olacaklardır. İşverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı beş veya daha fazla bulunduğu takdirde başka bir şart aranmaksızın, başka bir anlatımla geminin grostonilatosa bakılmaksızın, bu gemi Deniz İş Kanunu kapsamına giren bir işyeri olacaktır. Gemi yabancı ülke bayrağı taşıyor veya gemi Türk bayraklı olsa dahi yüz grostonalitonluk değilse yada diğer belirtilen istisnai şartları taşımıyor ise bu gemide çalışanlar hakkında Deniz İş Kanunu uygulanamaz. Taşıma işinde çalışan bu gemideki işçiler de 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kaldığından, haklarında Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

- Yargıtay Kararı⁵¹: İşyeri bir kamu kuruluşu olup davacı çalışmaları puantaj kayıtları ve diğer gemi kayıtları ile belirlidir. Davacının dava konusu alacakları işyeri puantaj kayıtları ve ödeme belgeleri ve Deniz İş Hukuku esaslarına göre belirlenmesi gerekir. Hukuk genel kurulunun örnek gösterilen kararının somut olayda uygulama olanağı yoktur. Resmi kayıtlara itibar edilmeyip varsayımla sonuca gidilmesi mümkün değildir. Bu nedenle davacının alacakları işyeri kayıtlarına göre belirlenmeli ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.
- Yargıtay Kararı⁵²: Davacı Türkiye de davalıya ait gemide kaptan olarak çalıştığını iddia etmektedir. Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki davacının çalıştığını iddia ettiği geminin donatanının yabancı uyruklu olması, bağlama limanı Monfalcone Trieste olması ve yabancı bayraklı bir gemi olması taraflar arasında iş sözleşmesi ilişkisinin kurulmasına ve Türk Hukukunun uygulanmasına engel değildir. Diğer yandan taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde uyuşmazlık halinde Bodrum Mahkemelerinin yetkili olduğu kabul edilmiştir. Bu nedenle uyuşmazlığın çözümünde Türk Hukukunun yetkili olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Deniz İş Kanunu'nun 46. maddesi uyarınca; bu kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet aktinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı kanun hükümleri uygulanır. Hizmet aktinde ayrıca bir hüküm yoksa dava, geminin bağlama limanında iş davalarını bakmaya yetkili mahkemede görülür.

⁵¹ Yargıtay 9.HD-E:2007/32034-K:2007/36903-T:05.12.2007

⁵² Yargıtay 9.HD-E:2009/06543-K:2009/12102-T:28.04.2009

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK BORÇLAR KANUNU YÖNÜNDEN İŞ SÖZLEŞMESİ

Hizmet Sözleşmesi

- Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir. Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, özel kanun hükümleri saklı kalmak şartıyla kıyas yoluyla çiraklık sözleşmesine de uygulanır.
- Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekilde bağlı değildir. Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır. Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.

İşçinin Borçları

- Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklediği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.
- İşçi, yüklediği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez. İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.



- 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 derhâl işverene teslim etmekle yükümlüdür.
- Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. Özel kanunlardaki hükümler saklıdır.
- 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, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.

İşverenin Borçları

- İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.
- İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür. İşveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir.
- Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir. İşçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yıl sonu kâr zarar cetvelini vermek zorundadır.
- İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar. Borçların kısım kısım

ifa edileceği sözleşmeler ile sigorta sözleşmelerinde, her kısma ilişkin ücret isteminin bu kısma ilişkin borcun muaccel olmasıyla veya yerine getirilmesiyle doğacağı yazılı olarak kararlaştırılabilir. İşçinin aracılığı suretiyle işveren ile üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse, ücret istemine yönelik hak sona erer. Sadece kısmi ifa hâlinde, ücretten orantılı olarak indirim yapılır. Sözleşmeyle işçiye, kendisine ödenecek aracılık ücretinin hesabını tutma yükümlülüğü getirilmemişse, işveren işçiye ücretin muaccel olduğu her dönem için, bu ücrete tabi işlemleri de içeren yazılı hesap vermekle yükümlüdür. Hesabı gözden geçirme ihtiyacı ortaya çıkarsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri onun incelemesine sunmak zorundadır.

- İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı hâlinde doğar. Hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir.
- Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir. Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilir. Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi şarttır. İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür.
- Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça



takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

- İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.
- Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.
- İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır. Gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesi geçersizdir.
- İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür. İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, ücreti zaman esasına göre öder. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür. Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından işgörme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre işgörmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür.
- İşçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirim yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlüdür.
- Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa işveren işçiye bu iş için gerekli

araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür. İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülürse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür.

- İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür. Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir. Ancak bu ödeme, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz. Zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.
- İşçi, işin görülmesi için işverenle anlaşarak işverenin veya kendisinin sağladığı bir taşıma aracı kullanıyorsa, taşıtın işletilmesi ve bakımı için gerekli olağan giderler, hizmet için kullanıldığı ölçüde işverence karşılanır. İşçi işverenle anlaşarak, işin görülmesinde kendi motorlu aracını kullanıyorsa, işveren ayrıca bu araçla ilgili vergiyi, zorunlu mali sorumluluk sigortası primini ve aracın yıpranması karşılığında uygun bir tazminatı hizmet için kullanıldığı ölçüde işçiye ödemekle yükümlüdür. İşçi işverenle anlaşarak, hizmetin görülmesinde kendisine ait diğer taşıma araçlarını ve hayvanlarını kullanıyorsa işveren, bunların kullanma ve bakımı için gerekli olan olağan giderleri hizmet için kullanıldığı ölçüde karşılamakla yükümlüdür.
- İşçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağı, daha kısa bir süre kararlaştırılmamışsa veya yerel âdet yoksa her defasında ücretle birlikte ödenir. İşçi, sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek için düzenli olarak masraf yapıyorsa, kendisine en az ayda bir olmak üzere belirli aralıklarla uygun bir avans verilir.
- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut



bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

- İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.
- İşveren, özel kanun hükümleri saklı kalmak şartıyla işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.
- Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir. İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.
- İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür. İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi hâlinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür. İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur.
- İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.
- İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir. İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün

veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle iş görme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.

- Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir. İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler.
- İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez. Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar.
- İşveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür. İşçinin açıkça istemde bulunması hâlinde, hizmet belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir. Hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir.

Sözleşmenin Sona Ermesi

- Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşi 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.
- İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçuları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.
- Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNA GÖRE İŞ SÖZLEŞMESİ ÖRNEKLERİ

Alt İşverenlik (Taşeronluk) Sözleşme Örneği

1. Bu sözleşme (...) unvanlı işveren ile (...) unvanlı işveren arasında yapılan alt işverenlik sözleşmesidir. Bu sözleşmede (...) işveren asıl işveren (...) işveren alt işveren olarak anılacaktır.
2. Asıl işverenin işyeri unvanı ve adresi:
3. Alt işverenin işyeri unvanı ve adresi:
4. İşyerinde yürütülen asıl iş:
5. Alt işverene verilen iş:
6. Alt işverenin işi yapacağı bölüm:
7. İşin başlama ve bitiş tarihi:
8. Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin açıklama:
9. 4857 sayılı İş Kanunu 2. maddesinde yer alan; asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olunacağına ilişkin açıklama:
10. Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları:
11. İşin yapıma sürecinde sözleşme bedeli ve diğer ödeme koşullarına ilişkin açıklama:
12. Alt işverene ait teknik belgeler: (iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları).
13. (...) maddeden oluşan iş bu sözleşme (...) tarihinde imzalanmıştır.
14. İş bu sözleşme (...) tarihinde yürürlüğe girer.

Asıl İşveren
İmza

Alt İşveren
İmza

Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Örneği

İşveren ile işçi arasında, tamamen kendi istek ve serbest iradeleri ile ve aşağıda belirtilen şartlarla "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi" yapılmıştır. Taraflar bundan sonra «işveren» ve «işçi» olarak anılacaktır.

1. Taraflar:

İşverenin

Adı Soyadı (Unvanı) :

Adresi :

SGK İşyeri Sicil No :

İşçinin

Adı Soyadı :

Doğum Yeri Ve Yılı :

T.C. Kimlik No :

SGK Sicil No :

Telefon Numarası :

İkametgâh Adresi :

2. İşçinin Çalışma Yeri :

3. Yapılacak İş :

4. İşe Başlama Tarihi :

5. Aylık Ücret :

6. Deneme Süresi :

7. Çalışma Süreleri :

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Ancak, 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi, işveren tarafından gerekli görüldüğünde:

- Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile, farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de, işçiler için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir.
- 45 saatlik haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık ortalama normal çalışma süresi 45 saati aşamaz.
- Ara dinlenme zamanları işveren tarafından belirlenir.
- İşçi bu maddede çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.

8. Fazla Çalışma ve Ücreti :

- İşveren, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işçiye, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir.
- Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak, denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, işçinin iki aylık süre içindeki haftalık ortama çalışma süresi 45 saati aşmamak koşulu ile bazı haftalarda 45 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 45 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.



- c. İşçinin her bir saat fazla çalışması için işverence ödenecek fazla çalışma ücreti, işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılmış tutarıdır.

9. Telif Çalışması :

- a. Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işin tümüyle durdurulması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, iki ay içerisinde işçiye, çalışılmayan bu süreler karşılığı olarak telif çalışması yaptırabilir.
- b. Telif çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati ve günde en fazla 3 saati aşamaz. Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılamaz.
- c. Telif çalışması fazla çalışma sayılmaz ve karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmez.

10. Ücret Ödeme Zamanı :

İşçi ücreti ayda bir ödenir. Ücretin ödeme tarihi, her ayın ilk iş günüdür. Mücbir bir sebep olmadıkça, her ayın ücreti, ödeme gününden itibaren en geç 20 gün içinde ödenir.

11. Özel Şartlar :

- a. İşverenin, işçilerin bir bölümüne veya tümüne sözleşme gereği olmaksızın, teşvik amaçlı olarak yapacağı süreklilik arz etmeyen nakdi aynı ödemeler, işçiler bakımından kazanılmış hak niteliğinde olmayıp, tekrarlanacağı anlamına gelmez.
- b. İşçi, işyerinde, çalışma mevzuatı ve işveren tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.
- c. İşçi, işverenin istemesi halinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı peşinen kabul eder.
- d. İşçi, işverenin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder.
- e. İşçi, işverene ve işyerine ait her türlü iş sırlarını saklamayı, işverene zarar verecek davranışlarda bulunmamayı taahhüt eder.
- f. İşçi, kendisine işinde kullanılmak üzere teslim edilen malzeme, araç ve gereçleri işyeri dışına çıkarmamayı, amacı dışında kullanmamayı taahhüt eder.
- g. İşçi, İş Kanununa göre hak kazanacağı yıllık ücretli iznini, işverenin iş şartlarına göre belirleyeceği zamanda kullanmayı kabul eder.
- h. İşçi, iş sözleşmesinin feshinde, kendisine teslim edilmiş bulunan her türlü demirbaş eşyayı eksiksiz olarak teslim etmeyi, kendi kasıt veya kusurundan meydana gelmiş zararlar varsa, tazmin etmeyi taahhüt eder.
- i. İşveren, işçinin bu sözleşmeden ve İş Kanunundan doğan bütün haklarını süresinde ödemeyi kabul ve taahhüt eder.
- j. İş sözleşmesinde yer almayan hususlarda İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat uygulanır.
- k. Sözleşmenin uygulanmasında çıkacak uyuşmazlıklarda işyerinin bulunduğu yer mahkemeleri yetkilidir.

12. İki sayfadan oluşan iş bu belirsiz süreli iş sözleşmesi (...) tarihinde, bir sureti işçiye verilmek şartıyla taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, okunarak imzalandı.

İşveren Veya Vekili
(İmza-Kaşe)

İşçi
(Adı Soyadı-İmzası)

Belirli Süreli İş Sözleşmesi Örneği

İşveren ile işçi arasında, tamamen kendi istek ve serbest iradeleri ile ve aşağıda belirtilen şartlarla "Belirli Süreli İş Sözleşmesi" yapılmıştır. Taraflar bundan sonra «işveren» ve «işçi» olarak anılacaktır.

1. Taraflar:

İşverenin
 Adı Soyadı (Unvanı) :
 Adresi :
 SGK İşyeri Sicil No :

İşçinin
 Adı Soyadı :
 Doğum Yeri Ve Yılı :
 T.C. Kimlik No :
 SGK Sicil No :
 Telefon Numarası :
 İkametgâh Adresi :

2. İşçinin Çalışma Yeri :

3. Yapılacak İş :

4. Sözleşme Süresi : (...) süreli olan bu iş sözleşmesi (...) tarihinde başlamış olup (...) tarihinde herhangi bir bildirim yapılmaksızın kendiliğinden sona erer.

5. İşe Başlama Tarihi :

6. Aylık Ücret :

7. Deneme Süresi :

8. Çalışma Süreleri :

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Ancak, 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi, işveren tarafından gerekli görüldüğünde:

- Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de, işçiler için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir.
- 45 saatlik haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık ortalama normal çalışma süresi 45 saati aşamaz.
- Ara dinlenme zamanları işveren tarafından belirlenir.
- İşçi bu maddede çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.

9. Fazla Çalışma ve Ücreti:

- İşveren, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işçiye, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir.
- Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak, denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, işçinin iki aylık süre içindeki haftalık ortama çalışma süresi 45 saati aşmamak koşulu ile bazı haftalarda 45 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 45 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.



- c. İşçinin her bir saat fazla çalışması için işverence ödenecek fazla çalışma ücreti, işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılmış tutarıdır.

10. Telif Çalışması:

- a. Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işin tümüyle durdurulması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, iki ay içerisinde işçiye, çalışılmayan bu süreler karşılığı olarak telif çalışması yaptırabilir.
- b. Telif çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati ve günde en fazla 3 saati aşamaz. Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılmaz.
- c. Telif çalışması fazla çalışma sayılmaz ve karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmez.

11. Ücret Ödeme Zamanı :

İşçi ücreti ayda bir ödenir. Ücretin ödeme tarihi, her ayın ilk iş günüdür. Mücbir bir sebep olmadıkça, her ayın ücreti, ödeme gününden itibaren en geç 20 gün içinde ödenir.

12. Özel Şartlar :

- a. İşverenin, işçilerin bir bölümüne veya tümüne sözleşme gereği olmaksızın, teşvik amaçlı olarak yapacağı süreklilik arz etmeyen nakdi ayni ödemeler, işçiler bakımından kazanılmış hak niteliğinde olmayıp, tekrarlanacağı anlamına gelmez.
- b. İşçi, işyerinde, çalışma mevzuatı ve işveren tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.
- c. İşçi, işverenin istemesi halinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı peşinen kabul eder.
- d. İşçi, işverenin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder.
- e. İşçi, işverene ve işyerine ait her türlü iş sırlarını saklamayı, işverene zarar verecek davranışlarda bulunmamayı taahhüt eder.
- f. İşçi, kendisine işinde kullanılmak üzere teslim edilen malzeme, araç ve gereçleri işyeri dışına çıkarmamayı, amacı dışında kullanmamayı taahhüt eder.
- g. İşçi, İş Kanununa göre hak kazanacağı yıllık ücretli iznini, işverenin iş şartlarına göre belirleyeceği zamanda kullanmayı kabul eder.
- h. İşçi, iş sözleşmesinin bitiminde veya feshinde, kendisine teslim edilmiş bulunan her türlü demirbaş eşyayı eksiksiz olarak teslim etmeyi, kendi kasıt veya kusurundan meydana gelmiş zararlar varsa tazmin etmeyi taahhüt eder.
- i. İşveren, işçinin bu sözleşmeden ve İş Kanunu'ndan doğan bütün haklarını süresinde ödemesi kabul ve taahhüt eder.
- j. İş sözleşmesinde yer almayan hususlarda İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat uygulanır.
- k. Sözleşmenin uygulanmasında çıkacak uyuşmazlıklarda işyerinin bulunduğu yer mahkemeleri yetkilidir.

13. İki sayfadan oluşan iş bu belirli süreli iş sözleşmesi (...) tarihinde, bir sureti işçiye verilmek şartıyla taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, okunarak imzalandı.

İşveren Veya Vekili
(İmza-Kaşe)

İşçi
(Adı Soyadı-İmzası)

Deneme Süreli İş Sözleşmesi Örneği

Aşağıda isim/unvan ve adresi yazılı bulunan işveren/işveren vekili ile işçi arasında serbest iradeleri ve belirtilen şartlar dâhilinde deneme süreli iş sözleşmesi düzenlenmiştir.

1. Taraflar:

İşveren/İşveren Vekili :
Adı Soyadı/ Unvanı :
Adresi :
Çalışma Konusu :

İşçi :
Adı Soyadı/ Unvanı :
Baba Adı :
Doğum Yeri/Yılı :
Görevi :
Sosyal Güvenlik Sicil No :
Telefon Numarası :
İkametgâh Adresi :

2. İşçinin Çalışma Yeri :

3. Yapılacak İş :

4. Sözleşmenin Süresi :

5. İşe Başlama Tarihi :

6. Ücret :

7. Ücret Ödeme Zamanı :

8. Özel Şartlar :

9. Deneme Süreli İş Sözleşmesi (...) tarihinde, 4857 sayılı İş Kanunu 15. maddesine aykırı olmamak üzere taraflarca birer nüshası alınmak üzere, 2 nüsha olarak düzenlendi. Okundu ve imzalandı.

İşveren/İşveren Vekili
Adı Soyadı - İmza

İşçi
Adı Soyadı - İmza

**Tam Süreli İş Sözleşmesi Örneği**

Aşağıda isim (unvan) ve adresleri yazılı bulunan işveren ile işçi arasında, kendi istek ve serbest iradeleri ile ve belirtilen şartlarla «Tam Süreli İş Sözleşmesi» yapılmıştır. Taraflar bundan sonra «işveren» ve «işçi» olarak anılacaktır.

1. Taraflar:

İşveren/İşveren Vekili :
Adı Soyadı/ Unvanı :
Adresi :
Çalışma Konusu :

İşçi :
Adı Soyadı/ Unvanı :
Baba Adı :
Doğum Yeri/Yılı :
Görevi :
Sosyal Güvenlik Sicil No :
Telefon Numarası :
İkametgâh Adresi :

2. İşçinin Çalışma Yeri :

3. Yapılacak İş :

4. Sözleşmenin Süresi :

5. İşe Başlama Tarihi :

6. Çalışma Süreleri :

7. Ücret :

8. Özel Şartlar :

9. İşbu tam süreli iş sözleşmesi (...) tarihinde taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, taraflarca birer nüshası alınmak üzere okunarak imzalandı.

İşveren/İşveren Vekili
Adı Soyadı - İmza

İşçi
Adı Soyadı - İmza

Kısmi Süreli (Part-Time) İş Sözleşmesi Örneği

Aşağıda isim (unvan) ve adresleri yazılı bulunan işveren ile işçi arasında kendi istek ve serbest iradeleri ile ve belirtilen şartlarla «Kısmi Süreli (Part-Time) İş Sözleşmesi» yapılmıştır. Taraflar bundan sonra «işveren» ve «işçi» olarak anılacaktır.

1. Taraflar:

İşverenin

Adı Soyadı (Unvanı) :

Adresi :

SGK İşyeri Sicil No :

İşçinin

Adı Soyadı :

T.C. Kimlik No :

SGK Sicil No :

Baba Adı :

Doğum Yeri Ve Yılı :

İkamet Adresi :

İşe Başlama Tarihi :

Ücret :

Ücretin Ödeme Şekli :

Ücret Artışları :

2. İşçinin Çalışma Yeri :

3. Yapılacak İş :

4. (...) süreli olan bu iş sözleşmesi (...) tarihinde başlamış olup (...) tarihinde her hangi bir bildirim yapılmaksızın kendiliğinden sona erer. İşveren gerektiğinde süresi dolmadan da sözleşmeyi feshedebilir.

5. İşverinde aylık çalışma gün sayısı (...) gün, günlük çalışma süresi (...) saattir.

6. İşçinin ikamet adresinde değişiklik olursa bunu bir hafta içinde yazılı olarak işverene bildirmek zorundadır. İşçinin yasal tebligat adresi işyerindeki adrestir.

7. İşçi verilen işi özenle yapmak, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine riayet etmekle yükümlüdür.

8. İşveren, işçilik haklarını ödemek, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak, iş sağlığı ve



güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

9. İşçi, istendiğinde fazla çalışma yapmayı, bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı peşinen kabul eder. Hafta içinde kendisine hafta tatili verilen işçi için pazar günü "iş günü" niteliğindedir.

10. İşçi, istendiğinde hizmet içi veya görevin gerektirdiği diğer eğitimlere katılmak zorundadır. Bu çeşit işçiden zorunlu hizmet talep edilebilir.

11. İşçi, işyerinde çalışma esnasında edindiği bilgileri ve görevi icabı vakıf olduğu konuları/sırları saklamak zorundadır. İşçinin, bu hükümlere aykırı hareket etmesi halinde işverenin tazminat hakkı saklıdır.

12. İşçinin kıdemi, işyerindeki hizmet süresidir.

13. İşçinin aylık sigortalılık gün sayısı (Aylık Çalışma Gün Sayısı = Ay İçindeki Çalışma Saati /7,5) formülüne göre hesaplanır.

14. Bu iş sözleşmesinde yer almayan hususlarda İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat uygulanır.

15. Sözleşmenin uygulanmasında çıkacak uyuşmazlıklarda, işyerinin bulunduğu yer mahkemeleri ve icra daireleri yetkilidir.

16. İki sayfadan oluşan iş bu kısmi süreli (Part-Time) iş sözleşmesi (...) tarihinde taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, taraflarca birer nüshası alınmak üzere okunarak imzalandı.

İşveren/İşveren Vekili

Adı Soyadı - İmza

İşçi

Adı Soyadı - İmza

Takım Sözleşmesi Örneği

İşveren (Ad Soyadı/Adresi) :

İşçiler (Ad Soyadı/Adresi) :

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

Takım Kılavuzu (Ad Soyadı/Adresi) :

İşyeri (Unvan ve Adresi) :

Sözleşmenin Konusu :

Sözleşmenin Süresi :

Ücret :

a. Takım Kılavuzunun Ücreti Günlük Brüt :

b. İşçilerin Ücreti Günlük Brüt :

Ücret Ödeme Zamanı :

İş Kıyafeti/Malzeme :

İş Süresi :

İşe Başlama Tarihi :

Özel Şartlar:

- İşçilerin hatalarından oluşan zarardan Takım Kılavuzu da sorumludur.
- Takım Kılavuzu ve işçiler işverenin talimatı doğrultusunda iş görürler.
- Bu sözleşmede yer almayan hususlarda 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Takım Sözleşmesi (...) tarihinde, 4857 sayılı İş Kanunu 16. maddesine aykırı olmamak üzere taraflarca birer nüshası alınmak üzere, 2 nüsha olarak düzenlendi. Okundu ve imzalandı.

İşveren/İşveren Vekili
Adı Soyadı - İmzaTakım Kılavuzu
Adı Soyadı - İmza



Çağrı Üzerine Çalışma İş Sözleşmesi Örneği

Aşağıda isim/unvan ve adresi yazılı bulunan işveren/işveren vekili ile işçi arasında serbest iradeleri ve belirtilen şartlar dâhilinde "Çağrı Üzerine Çalışma İş Sözleşmesi" düzenlenmiştir.

1. Taraflar

İşveren/İşveren Vekili

Adı Soyadı/ Unvanı:

Adresi:

Çalışma Konusu:

İşçi

Adı Soyadı/ Unvanı:

Baba Adı:

Doğum Yeri/Yılı:

Görevi:

SGK Sicil No:

İkametgâh Adresi:

Telefon Numarası:

2. İşçinin Çalışma Yeri:

3. Yapılacak İş:

4. Sözleşmenin Süresi:

5. İşe Başlama Tarihi:

6. Çalışma Süreleri:

a. Fazla Sürelerle Çalışma:

b. Fazla Çalışma:

7. Ücret:

a. Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti:

b. Fazla Çalışma Ücreti:

c. Ücret Ödeme Zamanı:

8. Özel Şartlar:

Çağrı Üzerine Çalışma İş Sözleşmesi (...) tarihinde, 4857 sayılı İş Kanunu 14. maddesine aykırı olmamak üzere taraflarca birer nüshası alınmak üzere, 2 nüsha olarak düzenlendi. Okundu ve imzalandı.

İşveren/İşveren Vekili

Adı Soyadı - İmza

İşçi

Adı Soyadı - İmza

Geçici İş Sözleşmesi Örneği

1. Geçici İşçi Veren İşveren

- Adı Soyadı/Unvanı :
- Adresi :
- Çalışma Konusu :

2. Geçici İşçi Alan İşveren

- Adı Soyadı/Unvanı :
- Adresi :
- Çalışma Konusu :

3. Geçici Verilen İşçinin

- Adı Soyadı/ Unvanı :
- Baba Adı :
- Doğum Yeri/Yılı :
- Görevi :
- SGK Sicil No :
- İkametgâh Adresi :
- Telefon Numarası :

4.(...) isimli işçiler (...) tarihinden (...) tarihine kadar 6 ay geçici işçi olarak verilmiştir. Belirtilen süre içerisinde işçinin sağlık ve güvenlik risklerinden, genel tatil ve fazla çalışma ücreti dâhil olmak üzere tüm ücretlerinin ödenmesinden geçici işçi alan işveren sorumludur. İşçinin 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı SSGSK ile diğer Kanunlardan kaynaklanan vergi, sigorta primi ve diğer haklarından geçici işçi veren işveren sorumludur.

5. Bu sözleşmenin uygulanmasında veya bu sözleşmede hüküm bulunmayan konulardaki uyumsuzluklarda (...) mahkemeleri ve icra dairelerinin yetkili olduğunu taraflar kabul eder.

6. 4857 sayılı İş Kanunu 7. maddesine göre hazırlanan bu geçici iş ilişkisi sözleşmesi (...) tarihinde herhangi bir bildirim gerek kalmadan kendiliğinden sona erer.

Geçici İş İlişkisi İş Sözleşmesi (...) tarihinde, 4857 sayılı İş Kanunu 7. maddesine aykırı olmamak üzere taraflarca birer nüshası alınmak üzere, 2 nüsha olarak düzenlendi. Okundu ve imzalandı.

Geçici İşçi Veren
İşveren/İşveren Vekili
Adı Soyadı - İmza

Geçici İşçi Alan
İşveren/İşveren Vekili
Adı Soyadı - İmza



KAYNAKÇA

1. ÖZDEMİR, Cumhur Sinan (2012) “Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu”, Ankara: Maliye Postası Dergisi Yayınları
2. ÖZDEMİR, Cumhur Sinan (2011) “Açıklamalı-İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi”, İstanbul: Hesap Uzmanları Derneği Yayınları
3. ÖZDEMİR, Cumhur Sinan (2010) “İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi”, Ankara: Adalet Kitapevi Yayınları
4. ÖZDEMİR, Cumhur Sinan (2009) “Açıklamalı İş Kanunu”, Ankara: Yaklaşım Dergisi Yayınları
5. GÜNERİ, Osman Nejat (Erdal AYDIN’la birlikte) (2010) “Gerekçeli ve Uygulamalı İş Kanunu”, Ankara, Yargı Yayınları
6. GÜNERİ, Osman Nejat (Yrd.Doç.Dr. Pir Ali KAYA ile birlikte) (2006) “Çalışma Mevzuatı Külliyyatı”, Ankara, Nobel Yayıncılık
7. GÜNERİ, Osman Nejat GÜNERİ (2004) “İş Mevzuatı”, İş Müfettişleri Derneği



ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

İnönü Bulvarı No:42 B Blok

Kat:5 Emek / ANKARA

Tel : 0312 296 62 31

web : www.itkb.gov.tr

e-posta : isteftis@csgb.gov.tr