İş Hukukunun Temel Kavramları 2

İş Hukukunun Kapsamı

İK/4.1 : Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;
a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
e) Ev hizmetlerinde,
f) çıraklar hakkında,
g) Sporcular hakkında,
h) Rehabilite edilenler hakkında,
i) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

İK/4.2 : Şu kadar ki;
a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,
Bu Kanun hükümlerine tabidir.

İş Kanununun kapsamına dahil olmadığı açıkça belirtilen alanlarda, özel bir düzenleme de bulunmuyorsa, TBKnın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır.

İş Sözleşmesi

İK/8.1 : İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Unsurları

İş Görme Unsuru

Bir gerçek kişinin, ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışması; iştir. İş görme borcunun konusunu oluşturan iş, bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal veya bilimsel olabilir. İş sözleşmesinde işin ne olduğu belirtilmelidir, aksi takdirde işçi dürüstlük kuralı çerçevesinde iş görecektir.

Ücret Unsuru

İş sözleşmesinde bir işin görülmesi diğer tarafın bir ücret ödemesi karşılığında vaat olunur; mutlaka açıkça belirlenmiş olması gerekmez, yapılan iş için bir ücret ödenmesinin gerekli ve olağan görüldüğü hallerde kural olarak taraflar arasında ücretin kararlaştırıldığı kabul edilir.

Anayasada angarayı yasaklayan bir hüküm vardır ve bu hükümden şunlar anlaşılır :
Bir emeğin karşılığı verilmelidir ve kimseye anlamsız iş yaptırılamaz.
Bunun yanında, gönüllü faaliyetlerde ücret talep edilmez.

Ücret unsuru iş akdinin vekalet akdinden ayrılmasında bir ölçüt niteliği taşır. İş, ücret karşılığında yapılmıyorsa kural olarak hukuki ilişkiyi bir vekalet akdi olarak nitelendirmek gerekir.

Bağımlılık Unsuru

Burada hem kişisel (hukuksal) bağımlılık hem de ekonomik bağımlılık söz konusudur. İşçinin; İşverenin egemenlik alanına girmesi, emir ve talimatlarına tabi hale gelmesi ve onun emirleri çerçevesinde işi sürdürmesi hukuksal bağımlılıktır. Örneğin belirli bir saatte işe gelme, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli olan güvenlik ekipmanlarının, üniformaların giyilmesi gibi zorunluluklar. Burada işçi birçok hakkından vazgeçerek işverenin emirleri altına girer. Buna karşılık, bazı istisnalar hariç olmak üzere, işçinin kusurundan işveren sorumlu olur.

Bununla beraber iletişim teknolojilerinin gelişmesi neticesinde ortaya çıkan yeni iş ilişkilerinde bağımlılık unsunu zayıflamaya başlamıştır. Örneğin, internet üzerinden uzaktan çalışan kişiler için bağımlılık ilişkisi yetersizleşmiştir. Burada bağımlılık unsurunun şu şartla kurulduğu kabul edilir : İşçinin, İşverenin organizasyonu içerisinde elde ettiği ürünü pazara değil İşverene sunması gerekir. Bunun dışındaki işler, İş sözleşmesi kapsamında değil, eser sözleşmesi kapsamında değerlendirilmektedir; İşçinin eser sözleşmesi ile çalışması da bazı hak kayıplarına neden olmaktadır.

Kara Avrupası hukuk sistemleri bu konuda yetersiz kalıyor ancak Anglo-Sakson Hukuku içtihad üzerine dayalı olduğu için hakimler etkin olarak uygulama yapabiliyorlar.

Bunu engellemek için Uluslararası Çalışma Örgütü bir çalışma yaptı ve Evden Çalışma Sözleşmesi hazırlandı : "Bu kişilerdeki bağımlılık unsuru zayıf bile olsa; bu kişiler işçi olarak görülmelidir ve bu kişiler için işçi hak ve sorumlulukları söz konusu olmalıdır."
TR henüz bu anlaşmayı imzalamadı, ancak 2016da işçi-İşveren ilişkisi yeniden düzenlendi ve bağımlılık unsuru zayıf olsa bile bir kişinin İşçi olarak kabul edilmesinin yolu açıldı.

Eser ve vekalet sözleşmelerinden ayrılmasını sağlayan unsur.

Özellikleri

Kişisel İlişki Kurması

İş sözleşmesinde İşveren ile İşçi arasındaki "karşılıklı güven" unsuru çok önemlidir; güven unsurunun yokluğu ile İşten çıkarma gündeme gelebilir. Bununla beraber "İşçinin kişiliği" de çok önemlidir; İşveren ve İşçi birbirlerinin kişilik haklarına saygı göstermek zorundadırlar.

Karşılıklı Borç Doğurması

İş sözleşmesi ile ortaya çıkan İş ilişkisi taraflara belirli yükümlülükler ve borçlar doğurur. Örneğin, İşverenin koruma-gözetme borcu, ücretini ödeme borcu gibi borçları vardır. İşçinin İse işini düzgün yapma gibi bazı borçları vardır.

Süreklı Borç İlişkisi Yaratan Bir Sözleşme Olması

Söz konusu iş bitesiye kadar olan süreçte süreklilik söz konusudur.

İşyeri

İK/2.1 : İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile İşçinin birlikte örgütlendiği birime İşyeri denir.

İK/2.2 : İşverenin İşyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (İşyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da İşyerinden sayılır.

İK/2.3 : İşyeri; İşyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan İş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

Bu harita Burak SEYMAN tarafından hazırlanmıştır, tüm hakları saklıdır.
Diğer haritalar için: buraksey man.com