

İş Sözleşmesinde Tarafların Borçları

Dr. Öğr. Üyesi Fatih SERBEST

İş Sözleşmesinde Tarafların Borçları

İş sözleşmesi karşılıklı borç doğuran bir sözleşmedir.

A) İŞÇİNİN BORÇLARI

B) İŞVERENİN BORÇLARI

A) İŞÇİNİN BORÇLARI

- 1) İş Görme (Çalışma) Borcu
- 2) Sadakat Borcu
- 3) Rekabet Etmeme Borcu
- 4) Çalışma Koşullarına Uyma ve İtaat Borcu

1) İş Görme (Çalışma) Borcu

a) İşin Bizzat Görülmesi

b) İşin Özenle Yerine Getirilmesi:

c) Sözleşmede Belirtilen ve Kendisinden Beklenen İşin Yerine Getirilmesi:

d) Çalışma Borcunun Sözleşmede Gösterilen Yer ve Zamanda Yerine Getirilmesi:

e) Çalışma Borcunun Geçici İş İlişkisi Kurulan İşverene Sunulması

a) İşin Bizzat Görülmesi

BK.Md.395: “Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.

- İşçi, iş görme borcunu bizzat kendisi çalışarak yapmalıdır. İşçi, işveren kabul etmedikçe veya aksi kararlaştırılmadıkça iş görme borcunu başkasına devredemez. Çalışırken yanına yardımcı da alamaz.
- İşçinin ölümü halinde iş görme borcu mirasçılara geçmez. ve iş sözleşmesi son bulur. Oysa işverenin ölümü halinde iş sözleşmesi mirasçılara karşı hüküm ifade edeceğinden, işin ifasını isteme hakkı da mirasçılara geçer.

b) İşin Özenle Yerine Getirilmesi:

- İşçi çalışma borcunu yerine getirirken özenle çalışmalıdır. İşverene ait makineleri, araç ve gereçleri, tesisleri, taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve kendisine teslim edilmiş malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.
- Borcun ifa edilmemesi, kötü ya da eksik ifa edilmesi nedeniyle işverenin uğradığı zarar işçinin tazminat sorumluluğunu doğurur.
- İşçi, kasten veya özensiz davranması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürürse ya da otuz günlük ücreti ile karşılaşamayacağı bir zarara yol açarsa, işverenin iş sözleşmesini derhal ve tazminatsız feshetme hakkı doğar.

Örnek

Kullanımı özel bir eğitimi gerektiren pahalı bir makineyi, bu konuda eğitimi ve tecrübesi olmayan bir işçiye kullandıran işveren, makinenin zarara uğratılması halinde, işçinin gerekli özeni göstermediğini iler sürebilir mi?

c) Sözleşmede Belirtilen ve Kendisinden Beklenen İşin Yerine Getirilmesi:

- İşçinin iş görme borcunun çerçevesi, kural olarak iş sözleşmesi ile belirlenir.
- İşçinin buna uymaması, kendisine hatırlatıldığı halde işi yapmaması, tazminatsız ve derhal işten çıkartılmasına neden olabilir.

d) İş Görme Borcunun Sözleşmede Gösterilen Yer ve Zamanda Yerine Getirilmesi:

- İş nerede yapılacak?
- Çalışmaya başlama ve çalışmayı bitirme zamanı?
- Ara dinlenme süreleri?
- İş görme borcunun ifa yeri sözleşmede yer almıyorsa, işi sevk ve idare hakkına dayanarak bunu işveren belirler.
- İşyerinin başka yere taşınması veya işverenin işçiyi kendine ait başka bir işyerine nakletmek istemesi halinde, (işçi bir külfete ve maddi kayba uğramıyorsa) bu durumun kabul edilmesi gerekir.
- Sözleşmede açıkça belirtilmemişse, işçinin günlük çalışmasına başlama, bitirme ve ara dinlenmesi saatleri işverence belirlenir. (Bu belirleme, İş Kanunu'ndaki çalışma sürelerine ve fazla çalışmaya ilişkin hükümlere aykırı olamaz.

e) İş Görme Borcunun Geçici İş İlişkisi Kurulan İşverene Sunulması

- İşçi iş görme borcunu 4857 sayılı İK md.7 uyarınca ödünç verildiği işverene sunmak zorundadır.
- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.
- Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, en fazla iki defa yenilenebilir.
- İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. (Geçici işveren işçinin ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan, sosyal sigorta primlerinden asıl işveren ile birlikte sorumludur.)
- İşçi, işyerine ve işe ilişkin kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur.

2) Sadakat Borcu

İşçi, işverene sadakatle hizmet etmeli, işverenin ve işletmenin çıkarlarını korumalıdır. İşçi işverenin menfaatlerini korumak ve ona zarar verici davranışlardan kaçınmak zorundadır.

- İşverenin güvenini kötüye kullanmama, hırsızlık yapmama,
- İşverenin şöhret ve itibarını koruma,
- İşyerine yabancı kişileri almama,
- İşyerinin sırlarını açıklamama,
- İşyerindeki bir kaybı, arızaları, eksikliği, hırsızlığı bildirme,
- Diğer işçileri işverene karşı kışkırtmama,
- Müşterileri başka yerlere göndermeme,
- Sözleşme devam ederken başka bir işte çalışmama,
- İşyerine ait parayı işverene ödemekten kaçınma,
- Rüşvet ya da normalden aşan hediye veya bahşiş almak,
- Gerçeğe aykırı fatura kesme,
- Şirket harcamaları için verilen kredi kartını kendi harcamaları için kullanma,

vb. gibi tutumlar işçinin sadakat borcuna aykırı olup, tazminatsız feshi haklı kılar. İşveren ayrıca, uğradığı zararın tazminini de isteyebilir.

3) Rekabet Etmeme Borcu

- İş sözleşmesi (hizmet ilişkisi) devam ettiği sürece, işçi işverenin izni olmadıkça onun faaliyet alanına giren işleri yaparak işverenle rekabet edemez.
- İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağının devam etmesi veya işçinin rakip bir firmada çalışmaması isteniyorsa, bu konuda yazılı bir sözleşme yapılmalıdır.

Örnek

- Yaşar, bir muhasebe bürosunda çalışmaktadır. Hafta sonları da başka bir muhasebe firmasında çalışarak ek gelir elde etmektedir. Durumu öğrenen işveren iş sözleşmesini ihbar ve kıdem tazminatını ödemediği sona erdirmiştir.

Çözüm

- İşçinin aynı faaliyeti gösteren rakip işyerinde çalışması rekabet etmeme borcuna aykırılık gösterir. Bu nedenle işçinin sözleşmesinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenmeden işverence derhal fesih hakkı doğmuştur.

Örnek

Genel müdür olarak bir bankada çalışan A, bir başka bankada araştırma uzmanı unvanıyla işe girmek üzere anlaşmıştır. Ancak ayrıldığı bankada işe girerken yaptığı iş sözleşmesi **“işyerinden ayrıldıktan sonra bir daha hiçbir bankada çalışmayacaktır”** şeklinde bir yasaklayıcı koşul içermektedir.

A, iş sözleşmesinin bu şartının geçersiz olduğunu ileri sürmektedir.

Çözüm

- Rekabet yasağı sözleşmesi işçinin iktisadi geleceğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde zaman, yer, iş türü bakımından sınırlandırılmamışsa geçerli olmaz. (BK. m.349)
- Rekabet yasağı işe girişte iş sözleşmesinin içinde bir şart olarak düzenlenebilir. Ancak bu yasağın, işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürecek nitelikte olmaması, hakkaniyete uygun bir yasak süresini içermesi gerekmektedir. Burada bu yasak tamamıyla ortadan kalkmayacak, hakkaniyete uygun bir süreyle sınırlandırılacaktır.

Not: İşveren haklı sebep yokken işçinin iş sözleşmesini feshetmiş veya işçi, işverenin bir kusuru dolayısıyla haklı sebeple sözleşmeyi feshetmişse rekabet yasağı sözleşmesi geçerli olmaz.

4) Çalışma Koşullarına Uyma ve İtaat Borcu

Başarılı ve verimli çalışma yapılabilmesi için işçi işyerinin kurallarına uymak zorundadır.

- İşe zamanında gelip-gitmek,
- Üçüncü kişilerden alınan şeyleri (özellikle para) derhal teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermek,
- Düzenlemelere, emir ve talimatlara uymak,
- İçki, uyuşturucu vs. kullanmamak,
- Uyum içinde çalışmak...

Not: Özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kurallar disiplin açısından büyük önem taşır.

B) İŞVERENİN BORÇLARI

- 1) Ücret ödeme borcu
- 2) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirlerini Alma Borcu
- 3) İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu
- 4) Eşit Davranma Borcu
- 5) İşçinin Buluşlarından Dolayı Ödeme Yapma Borcu
- 6) İşverenin Diğer Borçları

1) Ücret Ödeme Borcu

İşverenin, iş sözleşmesinden doğan temel borcu, işçiye ücretini ödemektir.

İK. Md:32

“Ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”

- * Ücretin Para İle Ödenmesi
- * Ücretin Miktarı ve Asgari Ücret
- * Ücretin Ödenme Yeri
- * Ücretin Ödenme Zamanı
- * Ücrette Zamanaşımı
- * Ücretin Korunması

Ücretin Para İle Ödenmesi

- Ücret, emre yazılı senet (bono) veya kuponla ödenemez.
- Para yerine mal verilerek ücret ödemesi yapılamaz.

Ücretin Miktarı ve Asgari Ücret

- Tarafların sözleşmede kararlaştırdıkları ücret, *Asgari Ücret Tespit Komisyonu* tarafından en geç iki yılda bir belirlenen ve Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "*asgari ücret*"ın altında olamaz.
- Ücretin bir üst sınırı yoktur.

Ücretin Ödenme Yeri

- Ücret ödeme borcu, sözleşmede gösterilen yerde yerine getirilecektir.

(Genellikle ödeme işyerinde yapılmakta veya işçinin banka hesabına yatırılmaktadır.)

Ücretin Ödenme Zamanı

- Ücret en geç ayda bir ödenir. (Ücret ödeme dönemi, sözleşmelerle bir haftaya kadar indirilebilir.)
- Madde 34 - Ücreti ödeme gününden itibaren **yirmi gün içinde** mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.
- Gününde ödenmeyen ücretler için **mevduata uygulanan en yüksek faiz** oranı uygulanır.
- Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

Ücrette Zamanaşımı

- Ücrete ilişkin alacaklarda zamanaşımı süresi 5 yıldır.
- Zamanaşımı süresi alacağın doğduğu tarihten (işçi tarafından istenebilir olduğu andan) itibaren başlar.
- Yapılan kısmi ödemeler zamanaşımını yeniden başlatır.

Not: İhbar tazminatı ve kıdem tazminatında zamanaşımı on yıl iken 2017'de çıkan 7036 sayılı Kanunla beş yıla indirilmiştir.

Ücretin Korunması

- Ücreti İndirme Yasağı:
- Haciz Yasağı: İşçilerin aylık ücretlerinin **dörtte birinden fazlası** haczedilemez.
- Takas Yasağı: İşveren, işçinin rızası olmadan kendi alacağı ile ücreti mahsup edemez. (Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir.)
- İflasta Öncelik: İşçi alacakları; kamu alacakları ve ipotekli alacaklardan sonra iflasta ilk ödenecek alacaktır.
- Hacizde Öncelik: Alacaklıların sıra cetvelinde ücret alacakları ilk sırada yer alır.
- Ücret Kesme Cezasında Sınırlama: Disiplin cezası niteliğindeki ücret kesme cezası bir ayda işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

ÜCRET SİSTEMLERİ

Zamana Göre cret

Ücretin yapılan iŖe göre değil, alıŖma sresinin uzunluğuna göre hesaplanmasıdır. (Saat-gün-hafta-ay)

Bu sitemde ücretin hesabı, alıŖılan süre ile iŖ szleŖmesinde taraflarca kabul edilen ücretin arpılması Ŗeklinde bulunur.

Avantajları

- *Hesaplama kolaylığı
- *iŖilerin kolayca anlayabilmesi
- *iŖinin alacağı creti önceden bilmesi

Olumsuz Yönleri

- *iŖiyi alıŖmaya zorlaması
- *Verimlilięi olumsuz etkilemesi

Parça Başı Ücret (Akort Ücret)

Üretilen mal miktarı, işlenen parça sayısı, büyüklük, uzunluk ve ağırlık gibi birimlere göre ücretin hesaplanmasıdır.

Her parça için başlangıçta anlaşılan ücret üzerinden üretilen parça adedince ödeme yapılır.

Avantajları

*Hesaplama kolaylığı

Olumsuz Yönleri

*İşçiyi çalışmaya zorlaması

*İşçi sağlığı...

*Kalitenin olumsuz etkilemesi

Primli Ücret

İşçilerin performanslarını arttırmak (ve teşvik etmek) amacıyla asıl ücrete ek olarak ödenen ek ücrettir.

(Üretimi artırmak, işinin özgüvenini artırmak, iş yerinin rekabet gücünü yükseltmek...)

(Bu sistemde tam olarak adaletin sağlanması gerekir.)

Olumsuz Yönleri

*Motivasyon kaybı

*Kıskançlık sonucu istenmeyen olayların çıkması...vb.

İkramiye

Asıl ücrete ek olarak belirli dönemlerde ya da belirli günlerde ödenen ek ücrettir. (bayram, yılbaşı, doğum günü...)

Not: İş sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir.

Yüzde Usulü Ücret

Otel, lokanta ve eğlence yerleri gibi işyerlerinde, üçüncü kişi durumundaki müşterilerin hesap pusulalarına “servis ücreti” olarak eklenen paralarla işçilerin ücretinin ödendiği sistemdir.

Komisyon Ücret

İşçiye, yaptığı işin sonucuna göre (sattığı mal miktarına göre) ödenen ücret şeklidir.

Ödenen ücret, yapılan işin hacmine bağlı olarak değişir.

2) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirlerini Alma Borcu

İşveren, işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olan şartları sağlamakla yükümlüdür. İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğabilecek tehlikelerden işçileri bilgilendirmek ve denetlemek zorundadır. İşçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri, işçinin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasını amaçlar.

İşverenler;

- * Mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi için gerekli çalışmalar yapar.
- * İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- * Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- * Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

- * İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Zorunluluğu. (50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde...)
- * İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü:
- * İş Kazasını Bildirme Yükümlülüğü: (İki iş günü içinde yazı ile Bölge Çalışma Müd...)

3) İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

Kanuni sınırlamalar olmasa bile işverenler, yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim, yetenek, deneyim, mesleki-fiziksel-ruhsal sağlık gibi faktörleri dikkate almalıdırlar.

4) Eşit Davranma Borcu

- İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din-mezhep-ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.
- İşveren, sendikalı-sendikasız işçi ayırımı yapamaz.

Not: İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücret tutarındaki tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

Örnek Olay

İşçi Yaşar ve Orhan işyerinde kavga etmişlerdir. İşveren işçi Yaşar'a 2 gün ücret kesme cezası vermiştir. Orhan'ın iş sözleşmesini ise haklı bir nedene dayanarak (kavga) tazminat ödemeksizin feshetmiştir. İşçi Orhan, ihbar ve kıdem tazminatı almak için dava açmıştır. İşçi Orhan talebinde haklı mıdır?

Çözüm

İşyerinde kavga, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmeksizin işten çıkarma nedenidir. Ancak işverenin eşit davranma borcu gereği aynı durumda olan işçiler arasında eşit işlem yapması zorunludur. Olayda aynı statüde olan iki işçi için eşit işlem yapılmamıştır. İşveren kıdem ve ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

Örnek Olay

İşçi Ayşe işyerinde dosya tasnifi yapıp depolamaktadır. Kemal de Ayşe ile aynı işi farklı bir departmanda yapmaktadır. İkisi de aynı iş yüküyle çalışmaktadırlar. İşçi Ayşe, daha az ücret ödendiği için işyerinden istifa etmiş ve yasal haklarını talep etmiştir. İşveren işçinin kendi isteğiyle işten ayrıldığı için yasal haklarının doğmadığını iddia etmiştir.

Çözüm

İşçi haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesini feshederse, yasal bir hak olan kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshi durumunda bu tazminat ödenir. Cinsiyet ayrımcılığı yasağı sadece eşit durumda olan kişiler arasında değil, benzer işte çalışanlar arasında da eşit işlem yapılmasını zorunlu kılar. Burada ikisi de aynı nitelikteki işi yaptıklarından işveren eşit davranma yükümlülüğünü yerine getirmemektedir.

Ayşe haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkına sahiptir ve kıdem tazminatına hak kazanmıştır.

5) İşçinin Buluşlarından Dolayı Ödeme Yapma Borcu

İşyerlerinin bazı bölümlerinde teknik işler ve araştırmalar yapılabilir.

- Üretimi hızlandıran,
- Malzeme tasarrufu sağlayan,
- Ürün maliyetini düşüren,
- Ürün kalitesini arttıran,

vb. gibi bir buluş gerçekleştiren işçilere, işveren buluşun ekonomik ve ticari değerine uygun bir ödeme yapmakla yükümlüdür.

6) İşverenin Diğer Borçları

- Çalışma Belgesi Verme Borcu,
- İşçi Özlük Dosyası Defteri Tutma Borcu,
- İşten Ayrılma Bildirgesi Verme Borcu,
- İşçinin kişisel Verilerini Koruma Borcu
- İşten Çıkan İşçiye İhbar ve Kıdem Tazminatı Ödeme Borcu...