

İş Hukuku

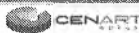
2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

İÇİNDEKİLER

Pratik Çalışma.....	2
Pratik Çalışma.....	9
Dönemlik Vize Sınavı Çözümü.....	17
Pratik Çalışma.....	29
Pratik Çalışma.....	40

I

2019 - 2020 Güz Dönemi



İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

PRATİK ÇALIŞMA

(İ), beyaz eşya üretimi yapmak istemektedir. Bu amaçla Eskişehir’de buzdolabı imali yapan (F1), Ankara’da bulaşık makinesi imali yapan (F2) ve Çayırova’da çamaşır makinesi imali yapan (F3) fabrikalarını kurmuştur. (İ) bu fabrikaların tümünün yönetiminde görev almak üzere genel müdür M ile anlaşmış; ayrıca fabrikaların her birinden sorumlu olmak üzere (E), (A) ve (Ç)’yi fabrikalara müdür olarak görevlendirmiştir.

Çayırova’daki fabrikanın tümünün yönetiminden sorumlu olan (Ç), muhasebe bölümünün başına (Z)’yi getirmiş; (Z)’nin emrinde beş işçiyle birlikte yapacağı tüm işlemlere ilişkin direkt olarak kendisine bilgi vermesini istemiştir. (Ç) ayrıca maliyeti düşürmek amacıyla çamaşır makinalarının kapaklarının montajı işini (L)’ye vermiş; (L) yirmi beş işçiyle birlikte kapakların montajı işini fabrikada yapmaya başlamıştır. Kapak montaj işinde İ’nin beş işçisi de çalışmaktadır.

Eskişehir’deki fabrikanın yönetiminden sorumlu olan (E), fabrikanın temizlik işlerinin yapılması işi için T ile anlaşmış; (T) on beş işçisiyle birlikte fabrikaya gelerek temizlik hizmetlerini yerine getirmiştir. (T)’nin işçilerinden biri olan (B), daha önce (İ)’ye ait Ankara’daki fabrikada iki yıl süreyle

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

çalışmıştır. (B), iki aydır ücretini alamaması sebebiyle ücret alacağı için dava açmayı düşünmektedir.

Genel müdür (M), her üç fabrikada peyzaj düzenlemesi işinin yapılması için ihale açmış ve ihale sonunda P firmasıyla anlaşmıştır. P firmasının çalışanlarından olan (Y)'nin iş sözleşmesi, peyzaj düzenlemeleri sırasında geçerli nedenle feshedilmiştir.

SORULAR:

1- Olayda işveren, işveren vekili ve alt işverenler kimlerdir?

Alt işverenlik ilişkilerinin geçerli olarak kurulup kurulmadığını İş Kanunu'nda yer alan esasları da gözeterek değerlendiriniz.

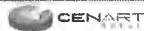
3

2- Olayda alt işverenlik ilişkileri geçerli olarak kurulmamışsa, bu durumun sonuçları neler olacaktır?

3- (B), ve (Y)'nin hangi alacak kalemlerini kimlerden talep edebileceklerini değerlendiriniz.

ÇÖZÜMLER: Olayımızda bir İ gerçek kişisi var. Fabrika kuruyor ve bunların hepsinden sorumlu bir genel müdür ile anlaşıyor. Her bir fabrika için de sorumlu müdür olarak E, A ve Ç'yi atıyor.

Ç, çamaşır makinesinin muhasebe işini Z'ye veriyor. Sonrasında Ç, bu işin pahalı olduğunu düşünüp dışarıdan işçi



İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

alma yoluna gidiyor. İşçi sayısının düşük olmasını istiyor. Bunun için L ile kapak montaj işi için anlaşıyor.

1.SORU-) İşveren, işçi çalıştıran gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan topluluktur.

****İşveren olması için orada işçi (İş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi) bulunmalıdır.**

****Bir başkasına bağlı olan birisi işveren olamaz.**

****İşverenin karar alma inisiyatifi olmalı.**

****P'nin işçisi var. Kendi karar alıyor. Dolayısıyla işveren.**

****Alt işveren de işverendir. Buna dikkat edin. Alt işverendir deyip de işveren değildir demek doğru olmaz. T ve L'nin de altında işçiler çalıştığına göre işverendir.**



Olayımızda işverenler; İ, P, T ve L

İşveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerdir.

İşveren vekilinin emrinde çalışan birileri var mı diye sorulur.

Küçük veya büyük bir işletme olabilir. Bu fark etmez. Önemli olan, yönetimde görev alan işçilere karşı emir verebilecek birinin olmasıdır.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitabçığı

****M**, genel müdürdür. İşçi çıkartma gibi yönetsel bir karar alınacağı zaman söz sahibidir. M, işveren vekilidir. İşletmenin tümünü yönetiyor.

****E**, A, Ç ise iş yerlerini yöneten birer işveren vekilidir.

****Z**, işin bir bölümünü yönetiyor. Muhasebe müdürüdür. Dolayısıyla işveren vekilidir.

Alt işverenlik, "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir."

5

✦ Alt işverenlik olması için **iki işveren** olmalıdır. Asıl işverenin altında çalışan işçiler olmalıdır.

✦ İşe alınan işçiler sadece bu iş yerinde çalışmalı. (**Münhasıranlık şartı**.) İşçileri ayrı ayrı değerlendiririz.

➡ **Anahtar teslim iş** dediğimiz bir şey var. ÖR: Fabrikam var. Arazimde bina yaptırmaya karar verdim. Mütahhit ile anlaştım. Burada benim işçim çalışmıyor. Dolayısıyla iki işveren koşulu sağlanmıyor. Alt işverenlik yoktur.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitabı

✦ Bazı işler niteliği gereği iş yerinde yapılamıyor. Serviste yapılan bir iş olduğunu düşünün. İş yerinde yapılması mümkün değil. Yine de buradaki ilişki alt işverenlik doğurabilir.

✦ **Mal ve hizmet üretimine ilişkin bir iş** olmalı. Anlaşılan iş ile iş yeri arasında bir bağ olmalı. Bu da **yardımcı iş** veya **asıl işin gereği** olarak **uzmanlık gerektiren-teknolojik sebeplerden kaynaklanan** bir bölümü olmalı.

"Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, kendi dönemiyle sınırlı olmak üzere, alt işveren ile birlikte sorumludur."

Yardımcı iş; güvenlik, ulaşım, yemek firmaları. **Asıl işin görülmesiyle ilgili olmayan** fakat **asıl işin görülmesini kolaylaştıran** işlerdir. O iş görüldükçe yapılmaya devam edilmeli. ÖR: Fabrikada duvarların boyanması için firmayla anlaştık. Bu durumda işim kolaylaştı mı? İşle bağlantısı var mı? Yok. Dolayısıyla alt işverenlik yoktur.

T'nin temizlik işinde; ortada iki işveren olduğu, hizmet-mal üretimi gerçekleştiği ve işçiler münhasıran bu iş yerinde çalıştığı için alt işverenlik vardır.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

L'ye bakacak olursak: İki işveren var. Mal veya hizmet üretimi var. Asıl işin bir bölümü var fakat teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmiyor. Dolayısıyla alt işverenlik kurulmamıştır.

P'ye bakacak olursak, iki işveren var. Mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş yok. Bahçedeki çiçeklerin üretimle bir ilgisi yok. Dolayısıyla alt işveren olamaz.

2.SORU) İşçinle alt işverenlik ilişkisi kurup daha düşük ücretle çalıştırırsan kanuna aykırılık vardır. Yaptırımı ise; **alt işveren işçileri başından beri asıl işveren işçisi olarak kabul edilir.** L'nin işçileri işveren tarafından maliyetlerin düşürülmesi amacıyla çalıştırıldığı için başından beri asıl işveren işçisi olarak kabul edilir. Fazla çalışma ücreti, ihbar, kıdem tazminatı, ikramiye, prim her şey için **İ** sorumludur. İşçinin talep edebileceği maddi, manevi tazminat Borçlar Kanunu'nda yer alır. Borçlar kanunu genel nitelikte bir kanun. İş kanunun boşluğunu doldurucu nitelikte. Dolayısıyla L'nin işçileri ücret alacağı kadar tazminat talebi için de asıl işverene(**İ**) başvurulabilir.

Kıdem tazminatı, ayrı düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı, işten ayrıldığınızda çalışma süreniz ve maaşınızla bağlı olarak alınan bir ücrettir. 14. Maddede asıl işveren kendi döneminden doğan kıdem tazminatından sorumludur, deniyor.



İş Hukuku 2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

3) B'nin iki aylık ücreti vardı. Hem kendi işvereninden hem de asıl işverenden alabilir. Y'nin sözleşmesi sona ermiş. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti denen üç adet kalem olabilir. Y burada l'den talepte bulunamaz. Çünkü alt işverenlik kurulamadı. Sadece kendi işvereninden isteyebilir.

Olayda iki yıl önce B'nin, Ankara'daki iş yerinde çalıştığıyla ilgili bir bilgi var. Yani B iki yıl önce Ankara'da asıl işveren işçisi olarak çalışmış. Muvazaa, kanuna aykırılık hallerinde alt işverenlik kurulamıyordu. Bunlar: 1) **Daha önce çalışan işçi ile alt işverenlik kurulamıyordu.** 2) **Asıl işverenin işçisi hakları kısıtlanarak alt işveren işçisi olarak çalışamıyordu.** Uygulamada bugün de rastlanıyor. Belli yükümlülüklerden kaçmak için işçiler alt işverene aktarılıyor. Alt işverene geçerken işçinin maaşı, hakları kısıtlanıyor ise 2. Madde uygulama alanı bulur. Olaydaki bilgi ikinci madde ile ilgili.

Aradan iki sene geçmiş işverenin bir sürü işçisi var. B'nin geçmişte Ankara'da çalışmış olduğunu bilmesi beklenir mi? Şehirler farklı. Çalışılan iş pozisyonu farklı olabilir. Uzun bir zaman geçmiş. Dolayısıyla ikinci maddenin uygulanabilmesi pek de mümkün değildir.

8

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Dönemlik Sınav Çözümü

Sınav test olduğu için soruları sizlere göstermiyoruz. Anlattığımız konuları soruya nasıl uyarlıyoruz onu görün istiyorum. Finaliniz büyük ihtimalle bununla aynı şekilde olacak. 10 test sorusu 2 ya da 3 tane pratik sorusu olacak. Bütün dönemi de kapsadığı için kapsamlı olacak.

Soruda bir olay verilmiş. Bağlantılı olarak iki tane soru sorulmuş.

SORU: *B'ye ait Kocaeli'ndeki otomotiv fabrikasının genel müdürü G, genel müdür yardımcısı H'dir. Fabrikanın insan kaynakları departmanının başında müdür M, üretim bölümünün başında ustabaşı U görev yapmaktadır. Fabrikada otopark inşaatının yapım işi anahtar teslim olarak müteahhit T'ye verilmiştir.*

1) Olayda verilen bilgilere göre aşağıdaki şıklardan hangisinde 4857 sayılı iş kanununa göre işveren vekili olarak tanımlanan kişilerin tamamı sayılmıştır?

İşveren vekilleri; genel müdür G, müdür M, ustabaşı U, genel müdür yardımcısı H işveren vekilidir. Çünkü işletmenin içinde, işveren adına, işin yürütülmesinde görev alıyorlar. Altında çalışan işçi olmalı. Emir-talimat verme yetkileri var.

2019 - 2020 Güz Dönemi

9

2019 - 2020 Güz Dönemi

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

2) Yukarıdaki olayda verilen bilgilere göre aşağıdakilerden hangisi veya hangileri doğrudur?

A) T alt işverendir. ➡ Bir iş anahtar teslim yaptırılıyorsa alt işverenlik kurulmuyordu. Derste bununla ilgili örnek vermiştik. Anahtar teslim işlerde asıl işveren sorumlu tutulamıyordu. Anahtar teslim işte yapılan işin, iş yeriyle bir ilgisi yoktu. Otomotiv fabrikasında otopark yapılması durumunda yardımcı iş olamaz. **A şıkkı yanlış.**

Alt işverenliğin kurulması için koşullarımız vardı. İlk önce 2 işveren olması gerekiyordu. Asıl işveren alt işverene ne iş gördürüyorsa orada kendi bordrosunda işçi de bulunmalı. **ÖRNEĞİN:** Temizlik, güvenlik, yemekhane işçileri olduğu zaman alt işverenlik var.

B) M işçidir. ➡ M, insan kaynakları müdürüydü. İşveren vekili de işçi olduğu için M işçidir. **B şıkkı doğru.**

C) Fabrikanın otoparkı iş yerinden sayılmaz. ➡ İş yeri, kanuna göre mal ve hizmet üretiminin yapıldığı yerdi.

İş Kanunu Md.2 ...İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Dolayısıyla otopark da iş yerinden sayılır. C şıkkı doğru.

SORU: Otopark inşaat halindeyken kaza olsaydı iş kazası diyerek fabrika sahibi olan işvereni sorumlu tutabilir miydik?

CEVAP: Aynı yerdeyse, iş yerinin sınırları içerisinde ise, işveren de güvenlik için gereken önlemi almadıysa, inşaat halinde olup olmamasına bakmaksızın sorumlu tutabiliriz.

ÖĞRENCİ: Alt işverenlik ilişkisi olsaydı oluşabilecek iş kazasından T de sorumlu olacak mıydı?

HOCA: Alt işverenlik olsaydı T neden sorumlu olsun? Alt işverenlikte **birlikte sorumluluk alt işveren işçileri üzerinde doğuyordu.**

D)Fabrikanın içerisindeki işçilere mesleki eğitim verilen bina iş yerine dahildir. ➡ Böyle bir bina kurgulanmış. Bağlı

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

yer kavramında işin yürütülmesiyle bağlantılı, aynı iş organizasyonu içindeki yer demiştik. Mesleki eğitim verilsin diye inşa edeceğimiz bina bağlı yerdir. **D şıkkı doğrudur.**

SORU: 4857 sayılı kanuna göre aşağıdakilerden hangisinde kanuna uygun bir asıl-alt işverenlik ilişkisi vardır?

1) A'nın B'ye ait iş yerinde elektrik tesisatı döşeme işini ücret karşılığında kendisinin yapması. > İlk olarak A işveren değil. İş kendisi yapıyor. İkinci olarak elektrik tesisatı döşeme işi asıl iş değil. Yardımcı iş olabilmesi için de süreklilik olması gerekirdi. Dolayısıyla alt işverenlik **yoktur.**

2) Tekstil fabrikası ürünlerinin nakliye işinin D nakliye şirketine verilmesi.

Asıl-alt işverenliğin kurulabilmesi 4 tane koşul vardı.

1) **İki işveren** olacaktı.

2) **Asıl işle bağlantılı** olacaktı. **Yardımcı iş** veya **asıl işin bir parçası** olacaktı. Asıl iş olabilmesi için **İşin işletmenin gereği + Teknolojik uzmanlık** gerekiyordu.

3) **İş, asıl işverenin iş yerinde** yapılacaktı.

4) **Münhasıranlık koşulu** vardı. Alt işveren işçileri sadece bu işte çalışacaktı.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Münhasıranlık koşulu çalışanlar üzerinde sonuç doğuruyordu. Soruda eksiklik olduğu düşünülebilir. Münhasıranlık verisi elimizde olmadığı için diğer öncülleri değerlendirmeliyiz.

Yardımcı iş, *asıl işle doğrudan bağlantılı olmayan fakat asıl işin yapılmasını kolaylaştıran asıl iş devam ettikçe yapılmaya devam eden işti.*

Asıl iş, işin üretim bandında nihai tüketiciye ulaştırılınca ya kadarki aşamalardı. Eğer işveren kazakları kargoya vermese sadece üretse olur mu? Nihai tüketiciye ulaştırması gerekmiyor mu? Fabrika satış mağazası olsa, üretilen malı direk satsaydı nihai ürün ulaşmış olacaktı. Yani tekstil işinde dağıtım zorunlu bir unsur değil. Ben sizin yerinizde olsam yardımcı iş var derdim. Çünkü yardımcı işi savunmak daha kolay. **Alt işverenlik kurulmuştur** diyebiliriz.

13

İşin bir aşaması çıkartıldığı zaman o ürün hala üretileniyorsa asıl işin bir bölümüdür.

3) Akaryakıt istasyonu sahibi S'nin benzinlikte çalışacak işçilerin, pompacı gibi E şirketi tarafından sağlanması. Burada asıl işin bir bölümü olsa da uzmanlık gereken bir iş yoktur. Alt işverene verilemez. İlişki yoktur.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

4) Otomotiv fabrikası servis hizmetinin C işverenin 5 işçisiyle birlikte yerine getirilmesi. Personel taşıma işi yardımcı iş olduğu için çok rahat bir şekilde alt işverenlik vardır diyebiliriz. (Taşıma-güvenlik-yemek işlerinde alt işverenlik yardımcı işle kurulur.)

SORU: 4857 sayılı kanuna göre asıl-alt işverenlik ilişkisinden kaynaklanan sorumluluğa ilişkin olarak hangileri yanlıştır?

1) Alt işveren işçisine ödemekle yükümlü olduğu ikramiye ve prim ödemelerinden asıl işverenle birlikte sorumludur. >
DOĞRU. Üç şeyden sorumlu tutuyordu. Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden asıl işveren kendi dönemiyle sınırlı olarak müteselsil sorumludur. **Kanundan doğan alacaklar:** Yıllık izin ücreti, kıdem-ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti. **Sözleşmeden doğan alacak:** Ücret, prim, ikramiye, sosyal yardım. **Toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar:** Sadece kamudaki alt işverenlik ilişkilerinde görülür. İş hukukunda parayla bağlantılı olan her şey bu sorumluluğun içine girer. Önemli olan, asıl işverenin ilişkinin kurulduğu dönemle sınırlı olarak sorumlu olmasıydı. Prim ve ikramiye de sözleşmeden doğduğu için hem asıl hem de alt işverenden istenebilir.

14

2019 - 2020 Güz Dönemi

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

2) Asıl işverenin iş yerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden alt işverenin işçileri de yararlandırılır. > **YANLIŞ**. Tam tersi olmalıydı. Alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilirdi. Asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümleri sadece asıl işveren işçilerini ilgilendirirdi.

3) Alt işverenlik ilişkisi sona erdikten sonra alt işveren işçisinin iş sözleşmesinin, alt işveren tarafından feshedilmesi halinde asıl işveren ihbar tazminatı alacağından kendi dönemiyle sınırlı olarak sorumludur. Kısaca, asıl işverenimiz var. Asıl işverenlik ilişkisi bir süre sonra bitiyor. Sonra işçinin iş sözleşmesi bir süre devam ettikten sonra fesih gerçekleştirmiş. İşçiye ödenecek ihbar tazminatı var. Soruda ihbar tazminatından asıl işveren sorumludur deniyor. > **YANLIŞ**. Fesih tarihinde alt işverenlik ilişkisi yoktur. Tazminat asıl işverenin kendi döneminde doğmamış. Dolayısıyla asıl işveren sorumlu değildir. **Kıdem tazminatı bu durumun istisnasıdır.** Kıdem tazminatı olsaydı, **asıl işveren önceki dönemden, kendi döneminden önce doğan tazminattan da sorumlu olurdu.**

4) Asıl işveren alt işverene verilmiş olan idari para cezalarından da müteselsilen sorumludur. > **YANLIŞ**. İdari para cezası alt işverene geliyor. Cezalar şahsidir. İdari para cezası

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitabı

müteselsil sorumluluk doğurmaz. Ayrıca müteselsil sorumluluk işçi alacağında söz konusu oluyordu. İdari para cezasını veren devlet. İşçi ile bir bağlantısı yok. Müteselsil sorumluluk yoktur diyebiliriz. İki gerekçe ile de soruyu çözebiliriz.

SORU: *K kendisine ait süpermarketi 04.08.19 tarihinde S'ye devrediyor. Süpermarkette çalışan işçilerden A, iş yerinin devrine itiraz ediyor. Devir tarihi itibarıyla iş sözleşmesini feshetmiştir. 2010 yılından beri süpermarkette çalışmakta olan B'nin iş sözleşmesi ise 01.11.19 tarihinde feshedilmiştir. B süpermarkette çalıştığı süre boyunca yıllık izin haklarını eksik kullanmıştır. Verilen bilgilere göre hangileri yanlıştır?*

A) A'nın itiraz iş yeri devrine itiraz hakkı vardır. > YANLIŞ.
İş yeri devri iş kanunu md.6'da düzenliyor. TTK md. 178'de birleşme, devralmaya ilişkin bir düzenleme var. Bu maddeye göre itiraz hakkı var. Bu madde istisna. Süpermarket TTK md.178 kapsamına giremez. Büyük bir şirket olsa, birleşme söz konusu olsaydı genel kural olan iş kanunu md.6 itiraz hakkı vermez.

B) B'nin yıllık izin alacağından K ve S birlikte sorumludur. > YANLIŞ. İş yeri devrinde 2 yıl süreyle birlikte sorumluluk var. Devir tarihinde muaccel olmuş alacaklardan birlikte sorumluluk var. **Yıllık izin hakkı** parasal bir hak değildir. Fiilen izine

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

çıkarılması lazım. İzine çıkamayan işçinin bu hakkı para alacağına dönüşür. Fesihle birlikte yani 01.11'den sonra yıllık izin hakkı para alacağına dönüşür. Fesih devirden sonra gerçekleştiği için tek başına devralan sorumlu olmalıdır.

C) İş yeri devri A için haklı fesih nedeni olmaz. **YANLIŞ.** Kural olarak iş yeri devri iki taraf için de fesih sebebi oluşturmazdı. **İSTİSNASI:** İş yerini devralan işletmesel bir değişiklik yapmaya karar verirse bu durumda haklı fesih söz konusu olabilir.

****Sınavda ilk konudan itibaren sorumlusunuz. Son konular ağırlıkta olacak filan diye düşünmeyin. Temel kavramlar en önemli konulardır. İşveren vekili, işçi, işveren gibi kavramları çok iyi bilmelisiniz.

17

PRATİK ÇALIŞMA

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

OLAY:

Antalya'da bulunan Ocean Dreams Otelinin müdürü Levent, otelin yeni açılan eğlence bölümündeki ses ve ışıklandırma düzeneklerinin kurulması için Harun ile 2 ay süreli bir iş sözleşmesi yapmıştır. 2 aylık sürenin sonunda iş

2019 - 2020 Güz Dönemi



İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

tamamlanamamış ve Harun ile olan sözleşme 1 ay süreyle yenilenmiştir.

Levent ayrıca otelin yılın her ayı açık ve faaliyet gösteren spor salonunda haftada 3 gün 09:00-11:00 saatleri arasında pilates dersi vermesi için Duygu ile iş sözleşmesi yapmıştır.

Levent, Harun'un belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmadığı, Duygu'nun ise tam süreli çalışan bir işçi olmadığı gerekçesiyle her ay işçilere ödenen 200 TL'lik primi C ve D'ye ödememiş ve her iki işçinin de tam süreli çalışan işçilere sağlanan sabah ve akşam servislerinden yararlanmasına müsaade etmemiştir.

Levent, otelde ihtiyaç duyulması halinde çalıştırmak üzere Efe ile bir iş sözleşmesi yapmıştır. Yapılan iş sözleşmesine göre Efe'ye en az bir gün önceden bildirimde bulunulması yeterli olup Efe sadece çalıştığı sürelerin ücretini talep edebilecektir. Hafta sonu bir düğün organizasyonu olması sebebiyle fazla garsona ihtiyaç duyan Levent, salı günü Efe'yi arayarak pazar günü iş gelmesini ve 6 saat sürecek organizasyonda çalışmasını söylemiş; fakat düğüne beklenen kadar misafir gelmeyince 2 saat hazırlıklarda çalıştırdıktan sonra 2 saatlik ücretini ödeyerek Efe'yi göndermiştir.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Turist sezonunun açıldığı Haziran-Eylül döneminde otelde garson, komi ve temizlik elemanı olarak çalışmak üzere 20 işçi işe alınmaktadır. Levent 2019 yılında Work-power Özel İstihdam Bürosu ile anlaşarak bu 20 işçiyi işe almıştır. Bu işçilerden olan Dilan'ın performansından memnun kalan Levent Dilan'ı kendi bordrosuna geçirmek istemektedir. Bu işçilerden olan Ersin, Temmuz ayı ücretinin ödenmemesi sebebiyle dava açmayı düşünmektedir.

Sorular:

1. Olayda geçen iş sözleşmelerinin türlerini belirleyiniz ve sözleşmelerin geçerli olup olmadığını belirtiniz.

19

2. Harun ve Duygu'nun ödenmeyen primlerini ve servisten yararlandırılmayı talep edip edemeyeceklerini değerlendiriniz.

3. Efe'nin olaydaki durum karşısında herhangi bir talepte bulunup bulunamayacağını, talepte bulunabilecekse bu taleplerin neler olduğunu tartışınız.

4. Dilan'ın Levent tarafından işe alınmasının mümkün olup olmadığını; Ersin'in ise ödenmeyen ücretine ilişkin talebini kime veya kimlere yöneltebileceğini değerlendiriniz.

2019 - 2020 Güz Dönemi



İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Cevaplar:

1.SORU

Bir otel var. Levent işveren vekili. 4 tane işlem yapmış.

➡ Harun ile ses ve ışıklandırma işi için iş sözleşmesi yapıyor.

İş sözleşmesi olması için işçinin iş görmesi, işverenin ise işçiye ücret ödemesi gerekiyordu. Eser sözleşmesinde sonuç taahhüdü var. **Eser sözleşmesiyle iş sözleşmesi arasındaki en önemli fark:** iş sözleşmesinde **bağımlılık** unsuru olmasıydı. İş sözleşmesinde **sonuç taahhüdü** yoktur.

Bazı işler nitelik itibariyle hem iş sözleşmesine hem de eser sözleşmesine konu olabilir. Sözleşmeleri ayırırken **belirli-belirsiz süreli ayrımı** yapmıştık. İş sözleşmesinin ne zamana kadar devam edeceği ile ilgiliydi.

Kanun bazen belirli süreyle sözleşme yapma imkanı tanıyor. **"Belirli bir işin tamamlanması, bir olgunun ortaya çıkması, belirli süreli işlerin olduğu"** durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Bunlara objektif nedenler diyorduk. Objektif neden devam ettiği sürece kısmi süreli sözleşme yenilenebiliyordu.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

ÖRNEK: Askere giden işçiniz var. Sizin işinizin devam etmesi lazım. Giden işçi yerine yeni birini bulmalıyım. Yeni gelen işçilerle yapılan sözleşme belirli sürelidir. Objektif neden vardır.

Belirli süreli sözleşme birden fazla kez yenilenirse buna **zincirleme iş sözleşmesi** denir.

Olaydaki ses, ışıklandırma işinin belirli sürede tamamlanacağı bellidir. **Dolayısıyla Harun ile yapılan iş sözleşmesi belirli süreli bir sözleşmedir.**

➡ Duygu ile iş sözleşmesi yapılıyor. Duygu haftada üç gün 09:00-11:00 saatleri arasında spor salonunda çalışıyor.

21

Aynı veya benzer işi yapan **tam süreli çalışan işçiye göre önemli ölçüde az çalışan işçiyle yapılan iş sözleşmesine kısmi süreli iş sözleşmesi** denir. Spor salonunda çalışan diğer emsal işçilere bakarsınız. Emsal işçi haftada 42 saat çalışıyor diyelim. Duygu ise 6 saat çalışıyor. Yargıtay, 2/3 oranını benimsiyor. Yargıtay, tam süreli çalışan emsal işçinin çalışma süresinin 2/3'ünden az süreyle çalışan işçiler için **kısmi süreli çalışma** var diyor. Duygu ile *kısmi süreli iş sözleşmesi* yapılmıştır. Olayda ise Duygu sadece 6 saat çalışıyor kısmi süreli iş sözleşmesi vardır.

2019 - 2020 Güz Dönemi



İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

➡ Efe ile yapılan sözleşmede "ihtiyaç duyulması halinde" ifadesi önemli. İhtiyaç ifadesini duyduğunuzda bunun klasik bir iş sözleşmesi olmadığını anlamalısınız. Bu ifade **çağrı üzerine çalışma** ve **klasik kısmi süreli çalışma** (ÖR: Askere giden işçi yerine çalışan kişi) sözleşmelerinde olur.

Efe ile yapılan sözleşme çağrı üzerine çalışma sözleşmesidir. **Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli bir sözleşmedir.** Dolayısıyla yazılı şekilde yapılmalıdır.

Kanunda çağrı üzerine çalışmada işçinin **üst üste kaç saat** çalışacağı ve **haftada toplam kaç saat çalışacağı** belirtiliyordu. Ayrıca işçiye çağrıdan kaç gün önce bildirimde bulunulması gerektiği da yazılıyordu.

Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça işçi 4 gün öncesinden çağrılmalıydı. İşçi üst üste 4 saat çalıştırılmalıydı. Bu madde nitelik olarak tamamlayıcı bir hükümdür. Dolayısıyla taraflar sözleşmedeki süreleri diledikleri gibi belirleyebilirler.

2.SORU

➡ İşveren vekili Duygu'nun diğer işçilere verilen prim ve servisten yararlanamayacağını söylüyor. İşveren Duygu'ya prim ödemeli midir? Duygu servisten yararlanabilir mi?

22

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Kanuna göre bir işçi, **belirli süreli veya kısmi süreli çalışıyor diye ayrımcılığa uğrayamaz.** Önemli olan eşit durumdakilere eşit şekilde davranmak, bölünebilir menfaatleri bölmektir. Ücretler, primler çalışma süresiyle **orantılı** olarak verilmelidir. Harun her ay 200TL primden yararlanacak. Duygu emsal işçinin 42 saat çalıştığı 600TL prim aldığı iş yerinde 6 saat çalışıyor. Duygu primin 1/7'sini alabilir.

✦ Servis ise aynı yardımdır. İşverenin kısmi süreli çalışanla tam süreli çalışan arasında benzer uygulamalar yapma zorunluluğu var. **Hizmet nitelik itibariyle işçiye sağlanamayacak durumda ise sorumluluk işverene yüklenemez.**

23

Aynı yardım dolap olsaydı işveren eşit muamelede bulunmak zorundaydı. Servisin çalışma saatleriyle kısmi süreli çalışanın çalışma saatlerinin birbirine uygun olup olmadığını değerlendirmeliyiz. Duygu'nun çalışma saatlerinin mesai saatinin dışında olduğunu düşünürsek Duygu servisten yararlanamamalı.

3.SORU:

➡ Olayda en az bir gün öncesinden bildirimde bulunulacağı, Efe'nin sadece çalıştığı sürelerin ücretini talep edebileceği, kararlaştırılmış.

2019 - 2020 Güz Dönemi

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitabı

Efe önceden aranıp 6 saat çalıştırılacağı söyleniyor. İş olmadığı için Efe 2 saatlik ücreti ödenip gönderilmiş. Örneğin Efe, 6 saat denildiğini söyleyerek avukata gitse, çalışmadığı 4 saatlik ücret yüzünden maddi kayba uğradığını öne sürse ne olurdu? Bu düzenleme ile Kanunda işçi çalıştırılsın veya çalıştırılması ücrete hak kazanır ifadesi vardı. Dolayısıyla burada Efe'nin çalışmasa dahi ücrete hak kazanabilmesi engellenmiş.

6 saat çalışacağı, saatlik ücreti çağrıda söyleniyor. Sözleşmede yer almıyor.

Efe'nin talebi üzerine arabuluculuğa gidilmesi gerekir. İşverenin çağrıda söylediği fakat işçiyi çalıştırmadığı 4 saatlik ücreti ödeme zorunluluğu var mıdır? Bu sorunun net bir cevabı yok. Tamamen ispata bağlı bir durum. Çağrı üzerine çalışma genelde yargıya intikal eden bir alan değil. Zaten yargılama giderleri de alaktan çok daha fazla.

Çağrı üzerinde çalışmada işçiyi çağırırken spesifik bir saat aralığı öngörülmüşse o defaya mahsus kanunun somutlaştırıldığı anlamına gelir. Kanunda çalışma saatlerinin belirleneceği yazıyordu. **Belirlenen saat süresince işçi çalışmasa bile ücrete hak kazanıyordu.** Dolayısıyla işverenin 6 saatlik çalışma ücretini işçiye ödemesi gerektiğini düşünüyorum. Bu 4 saatlik ücreti yoksun kalan kâr olarak da düşünebiliriz.

24

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

✦ İşveren kendini sözleşmede işçinin çalıştığı kadar ücrete hak kazanacağı ile ilgili hükme dayanarak savunabilir.

ÖĞRENCİ: Düğüne beklenenden az insanın gelmesi işverenin öngörebileceği bir şey değil. Nasıl sorumlu olabilir?

HOCA: Ben de bunun üzerine şunu söylerim: bence işveren, 600 kişilik organizasyon için parasını düğün sahibinden peşin olarak almıştır. Dolayısıyla işverenin bir zararı olmamıştır.

ÖĞRENCİ: Ben de şöyle düşünüyorum. Eğer ortada bir risk varsa işveren hiç saat bildirmemeliydi. "Pazar günü iş var. Sözleşmede kararlaştırdığımız gibi çalıştığın kadarını alacaksın" demeliydi. İşveren saat belirtmemeliydi.

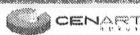
25

HOCA: İşveren saat bildirerek kendini bağlamıştır, işin rizikosu işverene aittir diyorsunuz.

4.SORU:

Son olayda özel istihdam bürosuyla işçi alınıyor. Özel istihdam bürosunu gördüğünüz anda *geçici süreli iş sözleşmesi* vardır diyebilirsiniz.

➡ Geçici süreli iş sözleşmesi iki şekilde kurulabiliyordu. **Özel istihdam bürosu aracılığı** veya istisnai olarak **holding-grup şirketlerde** ortaya çıkabiliyordu. Kuralları, süreleri, izin aşamaları



İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

farklıydı. Hangi hallerde ne kadar süreyle kurulabileceği düzenlenmiş.

✦ Ev hizmetleri, öngörülemeyen mesleki iş artışları, iş sağlığı güvenliği gibi koşullar ile kurulabiliyor.

Özel istihdam bürosundaki koşullar önemli. Ezberlemeyin. Her bir konu için örnekleri düşünün.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan iş ilişkisi nispeten alt işverenliğe benziyor. **İş Kanunu md.7 f.2 (f) bendi** (*İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde*) kapsamında ücretten müteselsil sorumluluk doğuruyor. Birlikte sorumluluk **3 ay** geçerli.

Haziran-Eylül ayları arasındaki iş artışları öngörülebilir. Kanuna göre öngörülemez durumu aranıyordu. Turizm sezonunda turist geleceği, işçiye ihtiyaç duyulacağı bellidir. **"f" bendi** uygulanamaz.

Aynı fıkranın **"g" bendinde**; *mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde* ifadesi yer alıyor. Haziran-Eylül ayları arasında dönemsel olarak iş artışları yaşanır. Dolayısıyla **geçici iş ilişkisi kurulmuştur**.

26

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Ersin'in Temmuz ayı ücretine ilişkin Levent'in (işveren vekili sıfatıyla, müteselsil) sorumluluğun doğabilmesi için bu ilişkinin **İş Kanunu md.7 f.2 "g" bendi** kapsamında kurulmuş olması gerekiyordu. Dolayısıyla Ersin'in ödenmeyen ücretinden geçici olarak çalıştığı iş yeri sorumlu değildir. Ersin ödenmeyen alacağı için kendi işverenine gitmelidir.

Bu soruda, geçici iş ilişkisinde ücretten sorumluluğu araştırırken kurulan ilişkinin hangi fıkraya dayandığını bulma yükümlülüğünüz var. İlk önce geçici iş ilişkisinin hangi fıkraya dayandığını bulmalısınız. Aynı fıkradaki farklı bentler, birlikte sorumluluğu doğurup doğurmama noktasında farklılık yaratabiliyor.

27

Geçici iş ilişkisi, beklenmeyen iş artışlarına (f bendi) dayanarak kurulmuşsa müteselsil sorumluluk doğar.

-Özel istihdam bürosu aracılığıyla iş ilişkisi kurulan Dilan, diğer işveren tarafından işe alınabilir mi?

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Dilan'ın başka bir yerde çalışabilmesi için özel istihdam bürosundan *ayrılması veya iş sözleşmesinin devri* gerekir.

Dilan'ın özel istihdam bürosunda 2 yıllık kıdemi var. Ücreti 2200TL. Levent'in işçisi olunca aynı işi yapacak. İki şekilde mümkün olabilir demiştik. **İş sözleşmesinin devri için işçinin yazılı rızası** gerekir. Dilan'ın sözleşmesi yazılı rıza ile devredilirse yıllık izin hakkı, kıdem-ihbar tazminatı gibi hakları var olmaya devam edecek.

Dilan işten ayrılıp yeni bir iş sözleşmesi kursaydı daha yüksek maaşla çalışabilme ihtimali var mı? **“Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.”** Buna işverenin eşit davranma borcunun bir görünümü demiştik. Dolayısıyla Dilan'ın aldığı ücret daha yüksek olamaz. Dilan'ın aldığı maaş, işverenin kendi istihdam ettiği işçilerin maaşından az olamaz.

Özel istihdam bürosundan gelen işçiye ödenecek ücret, siz bu işçiyi kendi işçiniz gibi işe almış olsaydınız ödeyeceğiniz ücretten daha az olamaz. Yani özel istihdam bürosu aracılığıyla işçi çalıştırmak alt işverenlikteki gibi düşük ücretle işçi çalıştırmak anlamına gelmiyor. Dolayısıyla Dilan, Ersin ve diğer

28

2019 - 2020 Güz Dönemi

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

18 kişi bu iş yerine geldiklerinde aldıkları ücret diğer işçilerden az olamaz.

PRATİK ÇALIŞMA

(İşçinin Rekabet Etmeme/Özen/Sadakat Borcu)

OLAY 1: *İstanbul'da bulunan 500 işçinin çalıştığı tıbbi malzeme üretimi ile iştigal eden MZE A.Ş'de 11.01.2015'den itibaren ilaç mümessili olarak çalışan 30 yaşındaki Asya'nın imzalamış olduğu belirsiz süreli iş sözleşmesinde "işten ayrılması durumunda bunu takip eden 1 yıl boyunca Marmara bölgesinde aynı alanda faaliyet gösteren başka bir işyerinde çalışmayacağını, çalışması halinde ise işyerinde en son aldığı ücretin 2 yıllık tutarını cezai şart" ödeyeceği hükmü yer almaktadır. Asya, iş sözleşmesini 11.10.2019 tarihinde feshetmiş ve 1.12.2019'da İstanbul Kağıthane'de faaliyet gösteren EZC ilaç deposunda ürün müdürü olarak çalışmaya başlamıştır.*

29

OLAY 2: *Bursa'da bulunan ve maden suyu şişeleme işi yapan Evren'e ait fabrikada güvenlik görevlisi olarak çalışan Behzat görevi başındayken uyuyakalmış, bu sırada bilinmeyen kişilerce işyerine gizlice girilmiş ve işyerindeki malların büyük bir çoğunluğu çalınmıştır. Sigorta şirketi tarafından yapılan belirlemede fabrikada 250.000 TL'lik hasar olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik açıdan sıkıntıda olan ve fabrikanın*

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

muhasabe bölümünde çalışan İhsan, işverene teslim etmek üzere bankadan almış olduğu 20.000 TL'yi çaldırdığını söyleyerek kendi hesabına geçirmiş ancak bir süre sonra bu durum Evren tarafından öğrenilmiş, İhsan'ın iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir. Fabrika'nın satın alma çalışan Duygu, akşamları ve hafta sonlarında dövmecilik yapmaktadır. Duygu, müşterileri ziyaretlerinde adına bastırdığı broşürleri de dağıtmaktadır.

SORULAR:

1) MZE A.Ş ile Asya arasında yapılan iş sözleşmesindeki düzenleme işçinin hangi borcu düzenlenmiştir? Somut olay bakımından maddenin geçerliliğini değerlendiriniz.

2) MZE A.Ş'nin sözleşmede yer alan cezai şart hükmünü işletmesi mümkün müdür? Açıklayınız.

3) Asya'nın ücretin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini feshettiği ihtimalinde, sözleşmedeki hükmün geçerliliğini koruduğundan bahsedilmesi mümkün müdür? Anlatınız.

4) Olayda Behzat'ın iş sözleşmesinden doğan hangi borcuna aykırılık söz konusudur? İşveren Evren, Behzat'ın iş sözleşmesini feshedip zararının tazminini talep edebilir mi? Açıklayınız.

30

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

5) İhsan'ın iş sözleşmesinden doğan hangi borcuna aykırı davranması sözleşmesinin feshedilmesine yol açmıştır? Açıklayınız.

6) Duygu'nun dövmecilik yapması iş sözleşmesinden doğan herhangi bir borca aykırılık oluşturur mu? Cevabınız olumluysa Evren'in bu borca aykırılık sebebiyle başvurabileceği bir hukuki yol bulunup bulunmadığını değerlendiriniz.

CEVAPLAR:

OLAY 1

1- İlk olayımızda rekabet etmeme borcunu konuşuyoruz. İşçi Asya, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor.

Rekabet yasağı ile ilgili madde hükmünün geçerli olup olmadığına bakmalıyız. İş sözleşmesinde yer alan rekabet etmeme borcu, hükmün geçerli olarak doğmasına bağlıdır.

Rekabet etmeme borcu Borçlar Kanunu'nda düzenleniyor.

Rekabet yasağı 1. Koşulları

MADDE 444 - Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir

31

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

*işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı **yazılı** olarak üstlenebilir.*

*-Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye **müşteri çevresi** veya **üretim sırları** ya da **işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı** sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.*

➡ İşçinin **fiil ehliyetine** sahip olabilmesi için ayırt etme gücüne sahip olunmalı. **Kişi ergin** olmalı. İşçi en azından 18 yaşını bitirmeli. Bu şartlar sağlanmış.

➡ Rekabet etmeme sözleşmesi **yazılı** olarak yapılmalıdır. Rekabet yasağı, sözleşmeye hüküm olarak eklenebileceği gibi ikinci bir yazılı sözleşme ile de belirlenebilir.

➡ Rekabet yasağı sözleşmesi paketleme bölümünde çalışan sıradan bir işçi ile yapılamaz. İşçinin **müşteri çevresi, iş sırrı** veya **işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme** imkanı olmalıdır.

➡ İşçinin bildiği iş sırrı, müşteri çevresi **işvereni zarara uğratabilecek** nitelikte olmalı. Bunlar işveren için potansiyel zarar olmalıdır.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Bir diğer koşul da hükmün sınırlandırılmasıdır. Kanuna göre rekabet yasağı sözleşmesi **zaman, yer, konu** bakımından sınırlandırılmalıdır. İşçinin hayatını kazanmasını, işini yapmasını engelleyecek derecede sınırlama yapılamaz. **ÖRNEĞİN:** Türkiye’de hiçbir ilaç fabrikasına çalışamaz şeklinde bir rekabet yasağı eklenemez. Kabul edilemeyecek rekabet sözleşmesi örneğidir.

➡ Bizde rekabet yasağı sözleşmesi yaptığınızda işçiye bir miktar para vermeniz gerekmiyor. Hükmün geldiği Alman hukukunda rekabet sözleşmesi ivazlı olarak yapılır. İşçi belirli bir ücret alır. İşçinin ücret aldığı durumlarda rekabet sözleşmesi, tüm Türkiye’yi veya belirli bir işi kapsayacak şekilde yapılabilir.

33

➡ 2) Olayda, kişi ilaç mümessili. Satış yapıyor. Dolayısıyla müşteri çevresini biliyor. Bilgileri kullanması işvereni zarara uğratabilir. Hüküm **bir yıl** süreyle sınırlandırılmış. Marmara Bölgesi ilaç sektöründe büyük bir pazar. Geniş bir sınırlama. Yer bakımından sınırlama tartışmaya açık.

➡ İşçi 11.10.19 tarihinde sözleşmeyi feshedip süre bitmeden yeni bir yerde çalışmaya başlamış. Çalıştığı yer benzer nitelikte. Yaptığı iş benzer nitelikte. Dolayısıyla Olaydaki **rekabet yasağı geçerli**.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Rekabet yasağının ihlali söz konusu. **Cezai şart işletilebilir.**

MADDE 447- Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer.

Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer."

İşverenin menfaati **işçinin bildiklerinin onu zarara uğratabilmesiydi.** İş sırrı, herkes tarafından bilinebilir bir hale gelmişse de işverenin menfaati ortadan kalkar.

İlk olarak işveren sözleşmeyi **haklı neden**(*İşe geç gelmesi, hırsızlık yapması, düşük performansla çalışmaması*) **olmaksızın** feshederse rekabet yasağı ortadan kalkar. İşveren işçiden bununla ilgili talepte bulunamaz. İkinci olarak, işçi işverene yüklenebilen bir sebeple(*İşverenin işçiye küfür etmesi, işçiye fazla mesai ücreti verilmemesi, iş güvenliğinin sağlanmaması*) sözleşmeyi feshederse rekabet yasağı ortadan kalkar. Biz buna haklı nedenle fesih diyorduk.

3- Olayda ücret ödenmemesi sebebiyle sözleşmenin feshedilmesi bir haklı nedenle fesihtir. Ayrıca işverene yüklenebilen bir sebeptir. **Rekabet yasağı son bulmuştur.**

34

2019 - 2020 Güz Dönemi

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

➡ Eğer işçi daha iyi bir iş bulduğu için işten ayrılıyorsa, istifa etseydi ne olacaktı? Bu durumda rekabet yasağı geçerli olacaktı. İşçi cezai şartı ödemek zorunda kalacaktı. İşveren zararın cezai şarttan fazla olduğunu söyleyerek aşan zararın ödenmesini isteseydi ne olurdu? TBK md.446'ya bakmalıyız.

MADDE 446- *Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.*

Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır.

İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir.

➡ Zararın büyük-küçük olduğuna bakmaksızın, yetişkin bir insan olarak bu bilgilere vakıf olacak kadar yüksek pozisyonda çalışan bir işçi, sözleşmeye imza atmışsa ya sözleşmeye uygun davranmalısın ya da başına gelenlere katlanmalısın diyor.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitabı

İkinci fıkra da cezai şart ödenerek işçinin borçtan kurtulabileceği fakat aşan zarar varsa bunu da gidermek zorunda olduğu söyleniyor. İşçi işten ayrıldı. Rekabet yasağı geçerli. Cezai şartı ödese bile aşan zararı da ödemek zorunda.

⇒ İşveren işçiye bulunduğu davranışlardan ötürü **önleme davası** açabilir mi? Diyelim ki işçi kendi işini kurdu. Her yere reklam verdi. Bu durum da işverene zarar veriyor. Borçlar Kanunu Md.446 f.3 bundan bahsediyor. Aykırı davranışa son verilmesi davası, ancak sözleşmede **bu hakkın saklı tutulması** durumunda açılabilir. Ayrıca bu talep **işçinin davranışıyla menfaat dengesi arasında uyum** olmalıdır.

36

****Rekabet yasağında koşulları sıralı olarak çok iyi şekilde ezberleyin.****

ÖĞRENCİ: 3. Soruda işçi haklı nedenle feshettiğinde rekabet yasağı sona erdiği için aşan zararı ödemiordu, değil mi?

HOCA: Rekabet yasağı sona erdiği için hiçbir şey ödemiyor. İş sırları, patent fikri mülkiyete konu olduğu için en fazla fikri mülkiyet hakkı ihlali davası açılabilir. Ayrıca varsa haksız fiil davası açılabilir.

ÖĞRENCİ: Hükümün sınırlandırılmasında Marmara Bölgesi çok geniş dedik. Eklenen hüküm aslında geçersiz mi?

2019 - 2020 Güz Dönemi

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

HOCA: Tartışmalı olmakla birlikte Marmara Bölgesi iş potansiyeli olan bir bölge. Bu soruda geçerli desek de aslında geçersiz bir sınırlama var.

OLAY 2:

4) Özen yükümlülüğünün ihlali var.

Özen ve sadakat borcu

MADDE 396 - *İşçi, yüklendiği 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 giripemez.

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,

37

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.

⇒ İşçi özen sorumluluğuna aykırı davranırsa işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar. Ayrıca tazminat yükümlülüğü doğabilir.

Olayı değerlendirirken işçinin sorumluluğuyla ilgili TBK md.400'e bakmalıyız.

İşçinin sorumluluğu

MADDE 400 - *İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur.*

38

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

⇒ Olayda büyük bir fabrika var. Bir tane güvenlik görevlisinin yeterli olmayacağını söyleyebiliriz. Behzat'ın görev başında uyuması fazla çalıştırılması, hastalığından kaynaklanabilir. İşveren, işçinin niteliklerini yeterince araştırdı mı? İşçi, işverenin işçiyi fazla çalıştırmasından dolayı da uyuyakalmış olabilir. 250 bin TL'nin tamamının işçiden talep edileceğini söyleyemeyiz. TBK md.400'e göre işçi sorumlu olsa

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

da işverenin gerekli önlemleri almadığını düşünürsek işçiyi zararın tamamından sorumlu tutamayız. *Biz bu soruyu sınavda sorsak sorumluluğunuz Md.400 olurdu.*

5) Sadakat borcuna aykırılık var. Sadakat borcunun olumlu ve olumsuz yanları vardı. **Olumlu yanı**; işçinin işi gereği gibi yapması, ekipmanı düzgün kullanması... **Olumsuz yanı**, işçinin işverene vereceği bütün zararlardan kaçınmasıydı.

Sadakat borcunun ihlali olduğu için fesih sebebi vardır. İşveren haklı sebebe dayanarak sözleşmeyi feshedebilir. Ayrıca kişi hesabına geçirdiği parayı iade etmekle yükümlüdür.

6) Sadakat borcuna aykırılık var.

Duygu, hafta sonu ve boş zamanlarında dövme işinde çalışıyor. İşçi yan iş tutabilir mi? İşçi kural olarak yan iş tutamaz. Yan iş uygulamada asıl iş ile benzer alandadır. Çalıştığı iş dışarıdan kötü bir izlenim oluşturabilir. Yargıtay'ın kararında işçinin davranışı çalışmış olduğu şirket nezdinde itibarı olumsuz şekilde etkileyecek bir durumdur, deniyor. İşvereni haklı buldu. İşverenin sözleşmeyi feshedebileceğini söyledi.

➡ İşcinizin yan işte çalışmasını istemiyorsanız sözleşmeye bununla ilgili hüküm konulmasını söylemelisiniz. İşçi, ne iş olursa olsun yan işte çalışamaz.

39

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

⇒ Sözleşmeye yan iş yasağı ile ilgili hüküm eklenmese bile işverenin menfaati olumsuz şekilde etkileniyorsa fesih nedeni vardır.

✦ İşçi her hafta potansiyeli ölçüsünde çalıştırılıyor. İşini iyi yapması ve iş kazası geçirmemesi için çalışma süreleri sınırlıdır. İşçi yan iş tuttuğunda işe dinlenmiş olarak gelemeyeceği için işletmeye zarar verme ihtimali bulunur.

PRATİK ÇALIŞMA

İŞVERENİN BORÇLARI

(ÜCRET ÖDEME ve İŞÇİYİ KORUMA BORCU)

40

Şamil kendisine ait konfeksiyon atölyesinde 40 işçi çalıştırmaktadır. Atölyede çalışan işçilerden Burhan, ütülediği parça başına ücret almakta; Cafer'e ise ücret olarak yatacak yer ve yemek sağlanmaktadır. İşlerin kötü gitmesi sebebiyle Burhan'a verilen parça sayısında ciddi bir azalma olmuştur.

Atölyede bir hafta önce çalışmaya başlamış olan Arzu, annesinin acilen ameliyat olmasının gerekmesi sebebiyle işverenden bir aylık ücreti tutarında avans talep etmiştir.

Atölyede çalışan işçilerin iş sözleşmelerinde, *"İşçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü işine devam etmemesi halinde ücret kesme*

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

cezası uygulanır" hükmü yer almaktadır. Şamil bu hükme dayanarak ardı ardına iki işgünü herhangi bir sebep bildirmeksizin işyerine gelmeyen ve çalışmayan Ferhat'ın ücretinden beş günlük ücretini kesmiştir.

Şamil'in işleri kötüye gitmeye başlamış ve işçilerin mutad olarak ayın 5'nde ödenen ücretleri ayın 28'i gelmiş olmasına kadar ödenmemiştir.

Kaya'nın atölyede çalıştığı parça kesme makinasında elektrik kaçağı vardır. Kaya makinadaki kaçağın giderilmesi için işverene başvurmuş, ancak talebi reddedilmiştir. Bunun üzerine Kaya çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığını ifade ederek işyerini terk etmiştir.

41

SORULAR

1) Burhan'ın aldığı ücretin türü nedir? Şamil, Burhan'ın ücretinde meydana gelen azalmayı karşılamak zorunda mıdır?

2) Cafer'in ücretinin sadece aynı olarak kararlaştırılması mümkün müdür?

3) Arzu'nun bir aylık ücretinin tamamını avans olarak istemesi halinde Şamil'in avans verme yükümlülüğü altında bulunup bulunmadığını avans isteyebilmenin koşullarını da belirterek açıklayınız.

2019 - 2020 Güz Dönemi

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

4) Ücret kesme cezası hakkında bilgi vererek olayımızda Şamil'in, Ferhat'ın ücretinden beş günlük ücretini kesip kesemeyeceğini açıklayınız.

5) Ücretleri ödenmeyen işçilerin bu durum karşısında başvurabilecekleri bir yol var mıdır?

6) Kaya'nın çalışmaktan kaçınma hakkı var mıdır?

Cevaplar: Bugün ücretten bahsedeceğiz.

İş hukukunda karşımıza en çok çıkacak ücret **zamana göre ücrettir**. Belirli bir süre çalışmanın karşılığında ücrete hak kazanılır. Sıklıkla, mavi yakalılarda haftalık ücret olarak ortaya çıkar. Beyaz yakalılarda aylık ücret olarak uygulanır. Uygulamada maktu ücret olarak hesaplanır. Part time, çağrı üzerine çalışmada saatlik ücret uygulanır.

42

Maktu ücret, çalışsan da çalışmasan da bir aylık spesifik bir ücretin ödenmesidir. Çalışılıp çalışılmadığına bakılmaz.

Parça başı ücreti, konfeksiyon gibi üretimin parça üzerinden yapıldığı yerlerde yaygındır. Paketleme işlerinde de uygulanır. ÖR: Çikolata ambalajlarının elle kapatılması. Parça başı ücrette üretilen ürün sayısı arttıkça kazanılan ücret de artar. Parça başı ücretin kişileri çalışma kapasitesinin üzerine

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

çıkarmaya zorladığı bunun sonucunda da iş yerinde iş kazalarının ortaya çıkabileceğı söyleniyor.

ÖĞRENCİ: Belirli ürün sayısına ulaşıldıktan sonraki üretim ek ücret kapsamında değerlendirilirse nasıl olur?

HOCA: Biz uygulamada buna prim diyoruz. Teknik anlamda parça başı ücret değil. Kâr payı da deniyor.

● Maktu ücret, net olduğı için işveren açısından kolaylık sağlar.

1) Olayda parça başı ücret var. Çok iş yapan bir atölyede bir anda sipariş gelmiyor. İşveren işçilere daha az iş vermek zorunda kalıyor. İşçi bu duruma katlanmak zorunda mı?

43

Burhan'a ayda ortalama 1500 parça iş yaptırılıyor olsun. Parça başı da 2 TL aldığını varsayalım. Burhan'ın ortalama aylık kazancı 3000TL. Parça sayısı 500'e düşerse Burhan'ın geliri de 1000TL'ye düşecek. Burhan bu durumda ne yapabilir?

Parça başına iş TBK md.41I'de düzenleniyor.

Parça başına veya götürü iş

a. İş verme

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

MADDE 411- *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.

44

Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından iş görme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre iş görmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür

2. fıkraya baktığımızda olayla ilgili olduğunu anlıyoruz. **Parça başına ücret kararlaştırılırken üretim düşmesi veya başka değişikliklere karşı uygulanacak bir zamana göre ücret de belirlenebilir.** Burada mantıklı olan asgari ücretin belirlenmesidir. Bu uygulama işveren tarafından işçiye yeterli miktarda üretim yaptırılmadığı takdirde işçiye korur.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Kararlaştırılmadıysa; işçinin eksik ücretinin işveren tarafından ortalama olarak aldığı ücrete tamamlanması gerekir.

Parça başı ücret riskli olduğu için bu riski işverenin üstlenmesi gerekir.

Şamil, Burhan'ın aldığı eksik ücreti ortalama ücrete denk getirecek şekilde karşılamalı.

2) Ücret ve ücretin ödenmesi Madde 32 –

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

45

Ücret yemekle, yatacak yerle ödenemez. Ücret ayrıca senetle de ödenemez. 32. Maddenin her fıkrasında para ile ödenmesi gerektiği vurgulanıyor. **İSTİSNA** olarak iş ilişkisi sona erdikten sonraki işçinin ödenmemiş ücretleri senet(Çek-bono) ile ödenebilir.

((Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre ücretler Türk parasıyla ödenmelidir. Daha önce yabancı para üzerinden kararlaştırılan sözleşmelerin Türk parasına dönüştürülmesi istendi.))

((Eskiden işverenler büyük fabrikaların içine kantin kuruyorlardı. İşverenler ücret olarak fiş veriyordu. Bu durum da

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

geçerli değil. İşçi hareketlerinin başındaki sebeplerden biri de budur.))

İşveren işçiye istediği şekilde aynı yardım sağlayabilir. Bizim için önemli olan bunların yanında işçiye en azından *asgari ücret* ödenmesidir. Kısmi süreli çalışmada ücret çalışma saatine göre uyarlanıyordu.

● **Dolayısıyla Cafer'in ücreti aynı olarak alabilmesi taraflarca kararlaştırılmaz.**

3) Arzu sadece bir haftadır çalışmasına rağmen avans istiyor.

Avans derste işlenmemiş. Pratikte detaylı olarak anlatıldı.

✦ **Avans, işçinin ücrete hak kazanma zamanı gelmeden bir miktar para talep etmesidir.** Avans ödenecek maaştan mahsup edilir.

TBK md.406'da düzenleniyor. *Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir.*

Türkiye'de maaşlar genellik ayın beşi ile onu arasında ödeniyor.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

İşçinin Avans İsteyebilmesi için Gerekli Koşullar:

1) **İşçinin zaruri ihtiyacı:** İşçi henüz doğmamış bir ihtiyaçtan dolayı avans talep edemez. İşveren zaruri ihtiyaç olduğu zaman avans ödemek zorunda.

2) **İşverenin ödeme kabiliyeti olmalı:** Özellikle küçük iş yerlerinde işverenin ekonomik gücü yoksa işverenden avans ödemesi beklenemez.

3) **Avans hizmet süresiyle orantılı olmalı:** Siz bir haftalık çalışsanız 2 aylık avans isteyemezsiniz. İşverenin sizi tanımaması, iş ilişkisinin yeni olması gibi nedenlerle böyle bir düzenleme getirilmiş.

Bu üç koşulun varlığı halinde işveren işçiye avans ödemek zorundadır.

Avansı almak için dava açılması mantıklı değil. Çünkü davanın zamanı gelene kadar kişi zaten maaşını alır. Artık arabuluculuk var. Belki o şekilde hızlı bir şekilde çözülebilir.

✦ Olayda Arzu bir haftalık çalışan. Zaruri olarak ihtiyacı var. Şamil'in ödeme güçlüğü çekmediğini düşündüğümüzde Arzu en fazla 1 haftalık avans alabilir. **İşveren bu ücreti ödemek zorundadır.** Dolayısıyla Arzu 1 aylık ücreti tutarında avans isteyemez.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

4) **Ücret kesme cezası**, işverenin de işçinin sevmediği bir konu. Çünkü işveren ücret kesme cezası verdiğinde bu ücret işverenin cebinde kalmıyor. İşçinin ücreti devlete gider. İşverenin cebinde kalmayan ücret için kayıt tutması gerekiyor. Ayrıca işveren işçiye bildirimde bulunmalı.

Ücret kesme cezaları genellikle toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanır.

Madde 38

İşveren toplu sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

48

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

ÖRNEĞİN: Sayın Ferhat Koç, 10.12.19 tarihinde yapmış olduğunuz devamsızlıktan dolayı tarafınıza 5 günlük ücret kesme cezası uygulanmıştır. Bilgilerinize..

✦ **Ücret kesme cezası en fazla 2 günlük veya gündelik ücret olabilir.**

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

49

✦ Bakanlığın ismi aile, çalışma ve sosyal hizmetler bakanlığı olarak değişti.

✦ Cezalar **1 ay içinde** bakanlığın açtığı hesaba yatırılmalı. **İşverenler bu paraların hesabını tutmak zorundadır.**

Ücret kesme cezası açıkça sözleşmede veya toplu iş sözleşmelerinde yazmalı.

Olayda Ferhat'a 5 günlük ücret kesme cezası veriliyor. En fazla 2 günlük ücret kesme cezası kesilebiliyordu. Verilen cezanın daha fazla olması uygulanmayacağı anlamına gelmiyor. Ferhat'a 2 günlük ücret kesme cezası verildiği kabul edilir.

İş Hukuku

2019-2020 Güz Pratik Çalışma Kitapçığı

Soruda ücret kesme cezasının miktarı belirtilmiyor. Halbuki açıkça düzenlenmesi gerekiyordu. Açıkça ifadesinin içinde miktarın da belirtilmesi gerektiğini düşünebiliriz. Maddenin geçersiz olduğu öne sürülebilir. Size sorulursa kanaatinizi mutlaka belirtin.

*** Pratik burada sona erdi. 5. ve 6. Soru Kanun'un 34. maddesi ile ilgili.***