

## HAFTA 4 İŞ HUKUKU YAPTIRIMLARI – İŞÇİ KAVRAMI

### İŞ HUKUKU YAPTIRIMLARI

#### Özel Hukuk Yaptırımları

**İşverenlere uygulanan yaptırımlar:** İşverene uygulanacak yaptırımlar genel olarak iş sözleşmesinin geçersizliği ve tazminat yaptırımlarıdır.

İş hukukunda götürü tazminatlar düzenlenmiştir. Bunların talep edilebilmesi için işçinin zararının bulunması gerekmez. Böylece işçiye asgari bir koruma sağlanır ve söz konusu tazminatlar aynı zamanda işveren bakımından caydırıcılık oluşturur.

**İşçilere uygulanan yaptırımlar:** İşverene verilen zararların tazmini, iş sözleşmesinin geçersizliği ve işten çıkarmadır.

#### İdari Yaptırımlar

İş mevzuatında idari yaptırımlar da öngörülmüştür. Bunlar genellikle idari para cezalarıdır. Söz konusu yaptırımları idare doğrudan uygular; ancak bunlara mahkemede itiraz edilebilir. İş Kanunu'nun 108 vd. maddelerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26. maddesinde idari para cezaları düzenlenmiştir. İdari para cezalarına itiraz ilgili kanunda özel bir düzenleme yoksa sulh ceza mahkemelerinde yapılır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesinde ise bir idari yaptırım olarak işin durdurulması düzenlemiştir.

#### Ceza Yaptırımları (Sosyal Ceza Hukuku)

İş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıktığında bunlar aynı zamanda TCK anlamında öldürme ve yaralama suçlarını oluşturabilir. Öldürme ve yaralama suçları, taksirle, bilinçli taksirle veya olası kastla işlenmiş olabilir. TCK'da ayrıca 117. maddede iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, 118. maddede sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi ve 122. maddede işe almada nefret saikiyle ayrımcılık yapma suçları yer almaktadır.

#### Disiplin Cezaları

Disiplin cezaları, işveren tarafından işçilere uygulanır. Disiplin cezalarının hukuki dayanağı olmalıdır. Disiplin cezaları amacıyla sınırlıdır ve ceza uygulanacak işçinin kusurlu olması gerekir. Verilen disiplin cezasının işçinin kusuruyla ölçülü olması gerekmektedir. Disiplin cezasının aynı zamanda iş hukukundaki kaynaklar hiyerarşisine uygun olması gerekir. Uygulamadaki disiplin yaptırımları uyarma, kınama, ücret kesme, terfi ettirmeme, işten çıkarma olabilmektedir.

İK m. 38 uyarınca “İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. 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.”

Disiplin cezalarının uygulanmasında, işverenin işçinin savunmasını alma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesi veya iç yönetmelikte savunma alınacağı öngörülmüşse buna uyulmalıdır. Toplu iş sözleşmesi ile işyerinde disiplin kurulları oluşturulmuşsa bunlar işyerindeki tüm işçiler hakkında karar verir.

İşçiler disiplin cezası uygulandıktan sonra dava açarak uğradıkları zararın tazminini talep edebilir. Ayrıca hukuka aykırı işten çıkarmalarda bunlarla ilgili hukuksal yollara başvurulabilir.

## “YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19399 Karar No. 2014/1630 Tarihi: 07.02.2014

**DAVA:** Davacı, mali sorumluluk cezalarının usul ve kanuna aykırı olduğunun tespiti ve iptaline karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:** Davacı işçi, davalı kurumun tesis ettiği 19.01.2012 tarih ve 5 sayılı disiplin kurulu kararının ve bu karar ile tesis edilen unvan indirimi ve mali sorumluluk cezalarının usul ve kanuna aykırı olduğunun tesbiti ile iptaline karar verilmesini istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:** Davalı, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur. **Mahkeme Kararının Özeti:** Mahkemece, disiplin cezalarının toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi hali dışında, işverence verilen disiplin cezası kararlarına karşı yürürlükteki mevzuata göre iş mahkemelerinde dava açılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

**Temyiz:** Kararı davacı temyiz etmiştir.

**Gereke:** Uyuşmazlık, iptali istenilen disiplin cezasının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 1. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları aynı kişide birleşemez. Aynı kanun'un 8. maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

Ayrıca, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi"dir. İşçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.

Somut olayda, taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır.

Davacı hakkında disiplin cezası uygulaması yapıldığı anlaşılmakta olup, yukarıda anıldığı üzere 5521 sayılı Kanun'un düzenlemesi karşısında disiplin cezası uygulamasına dair işlem iş sözleşmesinden kaynaklanmakta ve çıkacak uyuşmazlığın çözümü iş mahkemesinin görevinde kalmaktadır. Öte yandan, hakimin önüne gelen uyuşmazlığı çözüme ödevi bulunmaktadır. Mahkeme gerekçesinin bir an için doğru olduğunun varsayılması halinde, işverence keyfi olarak verilebilecek bir disiplin cezasının denetimi mümkün olmayacak ve işçinin hak kaybına uğraması söz konusu olacaktır. Bu nedenle, mahkemece işin esasına girilerek yapılacak inceleme sonucu karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi." ([http://calismatoplum.org/sayi44/xyz/12\\_68.pdf](http://calismatoplum.org/sayi44/xyz/12_68.pdf))

## İŞÇİ KAVRAMI

**İşçi kavramı iş akdine dayanmaktadır.** İK m. 2/1 uyarınca "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi" denir. İK m. 8/1 uyarınca "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."

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2/4 uyarınca "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır." Dolayısıyla söz konusu kişiler sendika kurma ve bunlara üye olma haklarından yararlanacaktır. Ancak toplu iş sözleşmesi ve grev hakları bulunmamaktadır.

İşçiler çırak ve stajyerlerden farklıdır. Çıraklığı amacı bir meslek edinmekken, stajyer teorik olarak öğrendiği bilgiyi pratikle desteklemek üzere çalışır. Çıraklık sözleşmesinin esaslı unsuru meslek veya sanatın öğrenilmesidir. Her iki sözleşmede de esaslı unsur iş görme değildir. Çıraklara ödenen ücret sosyal ücret niteliğindedir; stajyerlere ödenen ücret ise bir zorunluluk olmayıp ödeyenin tercihindedir. Çırak ve stajyerler işçi olmadığından İş Kanununa da tabi değildir. Ancak bu kişiler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındadır.

Gerçekte işçi olan kişinin çırak veya stajyer olarak gösterilmesi halinde ilişkinin gerçek hukuki niteliğine bakılır.

**“T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ, E. 2003/3274, K. 2003/3827, T. 28.4.2003**

**DAVA :** Davacı, sigortalılık başlangıç tarihinin 01.07.1976 olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde davanın reddine karar vermiştir.

Hükmün, davacı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Fatih Arkan tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

**KARAR :** Davacı Mustafa G.'in sigortalılık başlangıç tarihinin 01.07.1976 olduğunun tespiti istemi, Mahkemece; davacının belirtilen devrede çırak olarak çalıştığı ve ayrıca 18 yaş öncesi sürelerin sigortalılık başlangıcına esas alınmayacağı nedenlerle reddedilmiştir.

Gerçektende, 506 sayılı Yasanın 60/G maddesi ile " 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık süreleri 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir". Ne var ki, 506 sayılı Yasaya, 2422 sayılı Yasanın 6. Maddesi ile getirilen bu düzenleme, anılan Yasanın Geçici 54. Maddesi ile "01.04.1981 tarihinden önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tescil edilmiş olanlar hakkında..." uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır.

Davacının tescilinin, 01.07.1976 günlü işe giriş bildirgesi ile yapılmış olması karşısında ise, anılan madde hükmünün davacı hakkında uygulanmasına olanak yoktur.

Davanın reddine dair hükme esas alınan, davacının, "çırak" olarak çalıştığı yönündeki diğer gerekçeye gelince; 506 sayılı Yasanın 3. Maddesinin II/B bendine göre, "Özel Kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında çıraklık devresi sayılan süre içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları..." uygulanmamaktadır. Davada tespiti istenen dönemde ise henüz, 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Yasası ve 3308 sayılı Çıraklık ve meslek eğitimi Yasası yürürlükte değildir. Belirtilen nedenlerle çıraklık ilişkisi, çıraklık sözleşmesini düzenleyen Borçlar Yasası'nın 318.maddesi koşulları dikkate alınarak irdelenmelidir. Bu maddeye göre çıraklık sözleşmesi, yazılı olarak düzenlenmemiş ise geçerli değildir.

Taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken, başka bir ifade ile, davacının belirtilen devrede çırak olup-olmadığına karar verilirken, çalışma ilişkisine bakılarak karar verilmelidir. Gerçektende çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir.

Çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir.

Mahkemece yukarıda belirtilen maddi ve yasal olgular dikkate alınmaksızın eksik araştırma ve inceleme ile yazılı gerekçelerle hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul olunmalı ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.”  
(www.kazanci.com.tr)