**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 açılamayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz: Kararı davacı temyiz etmiştir.

 Gerekçe: 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 sözlemesinin 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 iş 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 çözme 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)

**İŞÇİ KAVRAMI**

4857 sayılı İş Kanununun 8/1. fıkrasında iş sözleşmesi, *“bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”* ifadeleriyle tanımlanmıştır. Kanunun 2/1. fıkrasında ise işçi *“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi”* olarak ifade edilmiştir. İş sözleşmesi, ücret, iş görme ve en önemlisi bağımlılık unsurlarından oluşur. Bu üç unsurun birlikte bulunmaması halinde iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Bu nedenle avukat ile müvekkil arasındaki ilişki, iş ilişkisi değildir; zira ücret ve iş görme mevcut olmasına rağmen, bağımlılık unsuru bu ilişkide söz konusu olmaz. Avukat, müvekkilinin belirlediği saatlerde, müvekkilin istediği şekilde, onun emir ve talimatları ile denetimi altında çalışmaz. Ancak iş sözleşmesinde işçi, işverenin emir ve talimatlarına uymak suretiyle iş görme edimini ifa eder ve işveren tarafından sürekli denetim altında tutulur. İşverenin işçiye disiplin cezası uygulama yetkisi dahi vardır. Bu nedenle iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran özelliğin bağımlılık unsuru olduğu kabul edilir.

Belirtilmesi gerekir ki, işverenin mutlaka özel hukuka tabi gerçek veya tüzel kişi olma zorunluluğu yoktur. Kamu kurum ve kuruluşları da iş sözleşmesi akdetmek suretiyle işçi istihdam edebilirler. Bu nedenle işçilerin sadece özel hukuka tabi işyerlerinde çalıştırıldığı algısı yanlıştır.

İşçi ise, iş sözleşmesine dayalı olarak, dolayısıyla bağımlılık ilişkisi içinde iş gören *“gerçek kişi”*dir. Bu nedenle bir tüzel kişinin işçi olması, dolayısıyla işçilere tanınan haklardan, örneğin fazla çalışma ücreti veya kıdem tazminatından yararlanması mümkün değildir.

İşçi ile çırak ve stajyer kavramları da farklıdır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre meslek öğrenmek amacıyla iş gören çıraklar, işçi sıfatını haiz değildir. Onlara kanun gereği yapılan ödeme, ücret değil, kanundan doğan bir borcun ifasıdır. Zira çıraklık sözleşmesinde işverenin çırağa asıl vermekle yükümlü olduğu şey ücret değil, mesleğin öğretilmesidir. Bu nedenle kanunlarda açıkça çırakların işçilere tanınan haklardan yararlanacağı belirtilmedikçe, çırakların iş kanunlara tabi olduğu kabul edilemez. Örneğin, çıraklık süresi, SGK bakımından sigortalılık süresinden sayılmaz, zira kişi henüz iş sözleşmesiyle çalışmaya başlamamış ve dolayısıyla uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayı gerektiren bir sosyal sigorta ilişkisi kurulmamıştır.

Stajyer de işçi değildir. Stajyer, öğrenim hayatında edindiği teorik bilgileri pratikte kullanmayı öğrenmek amacıyla iş görür. Bunun karşılığında işverenin stajyere ücret ödeme yükümlülüğü de yoktur. Bu nedenle stajyerler, işçilere tanına haklardan yararlanamazlar.