

İşyeri

Eski İş Kanununa göre işyeri, işin görüldüğü yere denir. Yeni İş Kanununa göre ise, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlarıyla işçinin birlikte örgütlendiği yere işyeri denir. Bir işyerinde tek bir işçi çalışıyor olsa bile orası, işyeri olur. Bunun için bir alt sınır öngörülmemiştir.

İşyeri, işin yapıldığı yer, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İşin yapıldığı yer: İşyerinde mal ve hizmet üretilen yerdir.

İşyerine bağlı yerler: Üretilen mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlı bulunan ve aynı yönetim altında bulunan yerlerdir. Yani amaçta ve yönetimde birlik olmalıdır. Örneğin, bir yerde peynir, başka bir yerde teneke kutu üretilmektedir. Amaç, o peynirin tüketiciye ulaşmasıdır, öyleyse amaçta birlik sağlanmıştır. Bu işyerleri aynı kişiye ait ise, yönetimde birlik sağlanmıştır ve bütün bu yerler tek bir işyeri sayılır. Ancak peynir üretilen yer (A)'ya, teneke üretilen yer (B)'ye aitse yönetimde birlik olmaz.

Eklentiler: Eklentiler, işyerinin bütünü içerisinde sayılır ve işyerinden kabul edilir. Mesela, burada meydana gelen kazalar, işyerinde olmuş sayılır. Avlu, çocuk emzirme alanı, dinlenme alanı, yemekhane, otopark ve benzeri yerler eklentidir.

Araçlar: Araçlar da işyerinden sayılır. Mülkiyetinin işverene ait olması gerekmez, kiralanmış olsa da olur. Araçların, işin yapılması ve görülmesi için kullanılıyor olması gerekir.

aa. İşyerini bildirme

Bir işyerini kuran, devralan, çalışma konusunu değiştiren, faaliyetine son veren kişi çalışma konusunu, işçi sayısını ve benzeri durumları bölge çalışma müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür (İş K. m.3). Bu bildirim kurucu değil, bildirici (açıklayıcı) niteliktedir. Alt işverenler de bir işverenden iş aldıklarında, bu işi bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Bu bildirim 1 ay içinde yapılmalıdır.

bb. İşyerinin veya bir bölümünün devri

Bir işyerinin satış, miras, devletleştirme, özelleştirme gibi durumlarla el değiştirmesidir. 1475 sayılı İş Kanunu, devir halinde işçilerin durumunun ne olacağı yönünde doğrudan bir hüküm koymamıştır ancak 4857 sayılı yeni İş Kanununun 6. maddesinde bu durum açıkça düzenlenmiştir.

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Devir iş sözleşmesini sona erdirmez, yeni işveren, iş sözleşmesinin tarafı haline gelir. Devralan işveren sadece devir tarihinden sonrasını esas alma hakkına sahip değildir.

Devir tarihinden önce doğan ve devir tarihinde muaccel olmuş borçlardan devreden ve devralan işverenler müteselsilen sorumludur. Bu sorumluluğun süresi, devreden açısından devir tarihinden itibaren iki yıldır. Bu süre sona erdikten sonra devralan işveren tek başına sorumlu olmaya devam eder. Tüzel kişiliğin birleşme, katılma, sona erme hallerinde müteselsilen sorumluluk olmaz.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti gibi haklarda işçinin kıdemi devreden işverenin yanında işe girdiği tarihten, devralan işverenin yanında söz konusu hakları elde ettiği tarihe kadar olan sürenin toplamı üzerinden hesaplanır.

Devreden veya devralan işveren ya da işçi, bu devirden dolayı iş sözleşmesini feshedemez. İşyerinin devri, iş sözleşmesinin feshi için ne haklı nede geçerli bir sebep oluşturmaz. Ancak devralan işveren, mesela fabrikadaki teknolojiyi yenilemişse, bu durumda daha az sayıda işçi, işyerindeki işin yapılması açısından yeterli olabilecektir. Bu durumda işveren işçi çıkartabilir. Diğer bir ifadeyle ileride iş güvencesi kısmında açıklanacağı üzere ancak iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden olan işin, işletmenin ve işyerinin gerekleri nedeni ortaya çıkmışsa bu gibi durumlarda iş sözleşmesi devreden yada devralan işveren tarafından feshedilebilir. İşçi ise sadece işyerinin devri nedenine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedemez, ancak her zaman için süreli fesih yoluyla iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi açısından başka bir sınırlama söz konusu değildir.

10. İŞ HUKUKUNUN KAPSAMI

A. İş Kanununun kapsamı

İş Kanunu, m.4'te sayılan istisnalar dışında kalan tüm işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekilleri ve işçilerine, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. İş Kanunu'nun uygulanmayacağı istisnalar şöyle sayılabilir:

1. Çıracak ve Stajyerler: Çıracak, çıracıklık sözleşmesine göre iş görerek işi öğrenen kimsedir. Çıracak, daha önce bununla ilgili bir teknik bilgi almamıştır. İşçi, işverene ekonomik bir değer arz eder. Çıracak ise, işi öğrenmek amacıyla çalışır. Bu nedenle işçi olarak kabul edilmez. Çıracıklık, Mesleki Eğitim Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Stajyerler ise, ya bir mesleğin teorik eğitimini almış ya da almaktadır. Stajyer, aldığı eğitimi pratiğe geçirmektedir. Amaç, iş deneyiminin arttırılmasıdır. Bu kişiler de işçi olarak kabul edilmezler. Zira işverene bağlı değildirler. Stajın bitmesinden sonra çalışılmaya devam edilirse artık bu kimse işçi sıfatını kazanmıştır. Kıdem için esas alınacak tarih ise, stajın bitmesinden sonra işçi olarak çalışılmaya başlandığı tarihtir.

2. Sporcular: Sporcular hakkında da İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Amatör sporcular işçi sıfatına sahip değildir. Profesyonel sporcular ise, işçi sıfatını haizdir. Mesela, Delgado için Beşiktaş J.K.'da futbol oynamak bir iştir. Ancak, İş Kanunu, işin gereği olarak profesyonel sporcuları düzenleme altına almamıştır. Bunlara, kendi spor dallarına ilişkin mesleki kurallar ve Borçlar Kanununun genel hükümleri uygulanacaktır.

3. Rehabilite edilenler: Rehabilitasyon, bir işçinin yeniden iş hayatına kazandırılmasıdır. Mesela, bir işçinin kolunu kaybetmesi sonucu yapılan tıbbi yardımlar, rehabilitasyondur. Rehabilite edilen kişiler bu süre boyunca kendilerine uygun olan bir işte çalıştırılabilirler. Ancak bu kimselere, rehabilitasyon süresince boyunca İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.

4. Tarım İşleri: Elli veya daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işletmelerde, İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Ancak kanun, bu istisnaya da istisnalar getirmiştir. Buna göre bazı hallerin varlığı halinde, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işletmelerde de İş Kanunu hükümleri uygulanır. Buna göre; tarım ürünlerinin işletilmesi faaliyeti (endüstriyel faaliyetler); tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler; tarım işlerinde yapılan yapı işleri (aile ekonomisinin sınırlarını aşan boyutta kalan yapı işleri) ve halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri hakkında da İş Kanunu hükümleri uygulanır.

5. Deniz ve Hava Taşıma İşleri: Kural olarak denizlerde ve havada her türlü araçlarla yapılan taşıma işlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Ancak deniz taşıma işlerinde, kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemiden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanır. Ayrıca havacılığın yer tesislerindeki işler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Buna göre mesela, hostes, pilot hakkında İş Kanunu uygulanmazken, uçağın bakımını yapan kimseler, bilet görevlileri vs. hakkında uygulanacaktır.

6. El Sanatı İşleri

7. Ev Hizmetleri

8. Üç kişi veya daha az kişinin çalıştığı Esnaf ve Sanatkar İşyerleri

9. Diğerleri: Deniz ya da Basın İş Kanunundan, Türk Borçlar Kanunundan birine dahil olan kişi, İş Kanunu hükümlerinden yararlanamaz. Doktrindeki baskın görüşe göre; Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve İş Kanunu arasında genel kanun/özel kanun ilişkisi yoktur. Deniz İş Kanunu ya da Basın İş Kanununda bir boşluk olduğunda İş Kanunu değil, Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

B. İş Kanununun zaman itibariyle uygulama alanı

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler; İş Kanunu m.3'teki bildirim tarihine bakılmaksızın İş Kanunu hükümlerine tâbidirler. İşyeri ve işletmeden başka, fabrika binası ya da mağaza gibi mekânlarda da işçi çalıştırılmaya başlanmasından itibaren, İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, İş Kanunu m.2'de düzenlenmiş olan niteliklerini yitirdikleri anda, İş Kanunu hükümlerinin uygulama alanı da sona erer.