

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

A. Kıdem tazminatı

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren ve kanunda öngörülen asgari sürenin üstünde çalışmış olan işçiye veya ölümü halinde mirasçılara, işveren tarafından ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre belirlenen paradır. 4857 sayılı kanuna göre, kıdem tazminatı fonunun kurulmasına kadar 1475 sayılı kanunun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi yürürlükte kalmaya devam edecektir. Henüz günümüzde kıdem tazminatı fonu kurulmadığı için eski İş Kanununun 14. maddesi yürürlükte bulunmaktadır. Kıdem tazminatı için şu iki koşulun varlığı aranır:

- İş sözleşmesinin kanunda öngörülen hallerden biriyle sona ermesi
- İşçinin kanunda öngörülen asgari süre kadar çalışmış olması

aa. Sözleşmenin kanunda öngörülen hallerden biriyle sona ermesi

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasının önemi yoktur. Süreksiz iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ise, kıdem tazminatından yararlanamazlar. Sözleşmenin, kanunda öngörülen hallerden biriyle sona ermesi şartını da ikiye ayırarak inceleyebiliriz:

aaa. Sözleşmenin fesih dışında sona ermesi:

Sözleşmenin fesih dışında sona ermesinde, yalnızca işçinin ölümü kıdem tazminatına hak kazandırır. Ölümün nasıl olduğunun bir önemi yoktur. İşçi intihar etmiş de olsa, kıdem tazminatına hak kazanır. Bu durumda kıdem tazminatı, işçinin mirasçılara ödenir. Sözleşmenin geçersizliği, tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri veya belirli süreli sözleşmelerde sürenin dolması hallerinde, işçinin kıdem tazminatı hakkı yoktur. İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatının yanı sıra Türk Borçlar Kanunu md.440'a göre ayrıca ölüm tazminatı da ödenir. İlgili hükümde işverenin, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında ödeme yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Ölüm tazminatı ile kıdem tazminatının alacaklıları, görüldüğü üzere her somut olayda aynı kişiler olmayabilir.

bbb. Sözleşmenin fesih ile sona ermesi:

- Haklı nedenle derhal fesih: İşçi, iş sözleşmesini, md.24'e dayanarak bildirimlessiz feshederse kıdem tazminatına hak kazanır. Sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesi halinde ise, haklı nedenle derhal fesih ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle yapılmışsa, işçi kıdem tazminatı alamaz.
- Süreli fesih: İşveren süreli fesih beyanında bulunmuşsa işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak işçi kendisi iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirmişse, kural olarak kıdem tazminatı alamaz. Ancak işçinin kendisinin iş sözleşmesini haklı bir neden bulunmaksızın feshetmesi ve kıdem tazminatına hak kazanmasının üç istisnası vardır. Bu istisnai haller aşağıdaki şekilde sıralanabilir;
 - Sözleşmenin, muvazzaf askerlik nedeniyle işçi tarafından feshi,
 - Kadın işçinin evlenmesinden itibaren 1 yıl içinde yaptığı fesih,
 - İşçinin bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık, malûlluk aylığı alma ya da toptan ödeme alma amacıyla iş sözleşmesini feshi,

hallerinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanır.

bb. İşçinin kanunda öngörülen asgari süre kadar çalışmış olması

Kıdem tazminatının doğabilmesi için, iş sözleşmesinin en az bir yıl sürmüş olması gerekir. Kıdem süresinin başlangıcı işçinin işe başladığı tarih olup, kıdem süresinin sonu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. İşçinin ölümü halinde, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih, işçinin ölüm tarihidir.

İşçi 10 ay çalışmış ve sözleşme sona ermiş. Aynı işçi 2 yıl sonra yine 10 ay çalışmış ve askerlik nedeniyle iş sözleşmesi sona ermiş olabilir. Bu gibi durumlarda işçinin kıdemi hesaplanırken tüm çalışma sürelerinin göz önüne alınıp alınmayacağı tartışmalıdır. Bir görüşe göre, daha önceki iş sözleşmesi kıdem tazminatını gerektirmeyen bir sebeple sona ermişse, dikkate alınmaz ve süreler toplanmaz. Diğer bir görüşe göre ise, sözleşme, kıdem tazminatı gerektirmeyen bir durumda sona ermiş olsa bile süreler toplanmalıdır. Zira işveren, aynı işçiyi ikinci defa işe almakla, onu affetmiştir. Yargıtay uygulaması, birinci görüş tarafındadır. Diğer bir ifadeyle iş sözleşmesi daha önce kıdem tazminatı almayı gerektirmeyecek bir nedenle sona ermişse, daha önceki kıdem süresi yeni kıdem süresine eklenmez.

Yine başka bir örnek olarak: İşçi 14 ay çalıştıktan sonra askerlik sebebiyle sözleşmesi sona ermiş ve kıdem tazminatını almıştır. Askerlik dönüşü 10 ay daha çalışmıştır. Bu durumda işçi, $14 + 10 = 24$ ay kıdem tazminatına hak kazanabilecek midir? Bir görüşe göre; bu durumda işçinin kıdem tazminatı 24 ay üzerinden hesaplanır ve önceden almış olduğu kıdem tazminatı bundan mahsup edilir. Diğer bir görüşe göre ise; işçinin bu durumdaki kıdem tazminatı, 10 ay üzerinden hesaplanarak ödenir. Yargıtay ikinci görüştedir. Nitekim Yargıtay aynı kıdem süresi için sadece bir kez kıdem tazminatı ödenebileceği düşüncesindedir.

Bir işçi, değişik kamu kurumlarında çalışmış olabilir. Esas olarak, farklı işverenlerin yanında çalışılmış olması, bu sürelerin toplanmasını gerektirmez. Ancak burada işverenin devlet olması nedeniyle özel bir durum vardır. Böyle bir durumda, kıdem tazminatının hesaplanmasında, işçinin farklı kamu kurumlarında çalışmış olduğu süreler toplanır. Ancak bunun için şu şartların varlığı aranır;

- İşçi, iş sözleşmesini yaşlılık, malûlluk veya emekli aylığını almak amacıyla feshetmiş olmalı,
- Son kamu kurumundaki çalışma işçi olarak yerine getirilmiş olmalı,
- Bu kuruluşlardaki sürelerin toplanabilmesi için, sözleşmelerin, kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermemiş olması gerekir.

İşyerinin devri halinde, devir sırasında iş sözleşmesi sona ermemiş bulunan işçilerin kıdem süreleri, devirden etkilenmez. Bundan başka, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin kıdem sürelerinin belirlenmesinde ise sadece işçinin fiilen çalıştığı günler değil, iş sözleşmesinin devam ettiği tüm süre nazara alınır.

cc. Kamu ihale kanununa göre hizmet alım sözleşmesiyle çalıştırılanların kıdem tazminatı

İş Kanunu md.112 gereğince kamu ihale kanunu kapsamında hizmet alım sözleşmeleriyle kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştırılmış olan kişilerin kıdem tazminatı, ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından ödenecektir. Burada çeşitli ihtimaller üzerinde durulmuştur. İlki alt işvereni işçisinin tüm çalışmasını aynı kamu kurum ve kuruluşu yanında yerine getirmesidir. Bu durumda alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına

esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından ödenir. İkinci ihtimal alt işveren işçisinin farklı kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırıldığı haldir. Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından kıdem tazminatı ödemesinde bulunulur.

Son ihtimal ise alt işveren işçisi, alt işverenin üstlendiği ihale bittikten sonra alt işveren yanında çalıştırılmaya devam ettiği ve daha sonra iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren bir nedenle sona erdiği durumdur. Alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermediği gibi, alt işveren tarafından kamu kurum ve kuruluşları dışında çalıştırılmaya devam olunan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatı, işçinin yazılı talebi hâlinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

dd. Kıdem tazminatının hesaplanması

İşçiye, kıdem tazminatı olarak, çalıştığı her tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında ödeme yapılır. Bir yıldan artan süreler için de oranlama yapılarak hesaplanacak miktar ödenir. Kıdem tazminatı hesaplanırken, işçinin son ücreti esas alınır. Bu da brüt ücrettir. Ayrıca, asıl ücretten başka para ile ölçülmesi mümkün sözleşmeden ve kanundan doğan ikramiye, prim gibi haklar da kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınır. Ancak bunların sözleşme veya kanundan doğmuş olması ve sürekli bir nitelik taşıması gerekir. Bu nedenle süreklilik arz etmeyen, bir defaya mahsus olarak yapılan ödemeler, kıdem tazminatının belirlenmesinde dikkate alınmaz. Kanun, kıdem tazminatı miktarına bir üst sınır getirmiştir. Buna göre, kıdem tazminatı miktarı, en yüksek devlet memuruna bir yılda ödenecek azami emeklilik ikramiyesi miktarını aşamaz.

Kıdem tazminatı tamamen İş Kanunu hükümlerine göre hesap edilir ve gelir vergisinden muafır. Ayrıca, kıdem tazminatı 10 yıllık zamanaşımına tâbidir.

B. İşveren tarafından işçiye çalışma belgesi verilmesi

İş Kanunu md.28/1'e göre çalışma belgesi, işten ayrılan işçiye, işveren tarafından verilen, işin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren belgedir. Bu belgenin zamanında verilmemesinden veya belgedeki bilgilerin gerçeği yansıtmamasından dolayı, eski işverenin sorumluluğuna gidilebilir (md.28/2).

C. İbraname

İbraname ile ilgili hüküm Türk Borçlar Kanununda yer almaktadır. Söz konusu düzenlemede ibranamenin geçerlilik koşulları açıklanmıştır. Türk Borçlar Kanunu md.420/2 uyarınca işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması,

ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

17. ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süresi, işçinin işte geçirdiği süredir. Ancak ara dinlenmeler bu süreye dahil değildir. Çalışma sürelerinden sayılan haller İş Kanunu md.66'da düzenlenmiştir. Mesela, md.66/1-a'ya göre, madenlerde çalışan işçiler için bu yerlere inmek ve işin bitmesinden sonra dışarı çıkmak için geçen süreler de çalışma sürelerine dahildir.

A. Normal çalışma süresi

Bir işçinin 7 gün ve 24 saat içinde çalışacağı azami süreler bellidir. Buna göre, haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir (İş Kanunu md.63). Bu süre daha az olarak belirlenebilir, bu bir nispi emredici hükümdür. Aksi kararlaştırılmadıkça bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünür. Haftalık azami çalışma süresi 45 saat, günlük azami çalışma süresi ise 11 saattir.

1475 sayılı kanun döneminde günlük çalışma süreleri eşit olmak zorundaydı. Ancak 4857 sayılı kanunda 'aksi kararlaştırılmamışsa eşit olarak uygulanacağı' hükmü yer almaktadır. Bu nedenle haftalık azami çalışma süresini aşmamak kaydıyla, günlük çalışma süreleri iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da işyeri iç yönetmeliği ile farklı olarak belirlenebilir. Mesela, pazartesi günü 11 saat, salı 6 saat, çarşamba 8 saat şeklinde süreler belirlenebilir. Önemli olan, bunların toplamının 45 saati aşmamasıdır. Ayrıca, işin başlama ve bitiş saatleri de günlere göre farklılık gösterebilir. Mesela, üretim bölümü saat 8'de, satış bölümü 9'da işbaşı yapabilir.

Haftalık azami 45 saatlik süre, işçi içindir. Bu nedenle işveren, her bir işçi açısından bu süreyi aşmamak kaydıyla, 24 saat boyunca işçi çalıştırabilir. Ayrıca, işçinin bu 45 saatlik süreyi bir tek işyerinde doldurması da şart değildir. İşçi, farklı işyerlerinde de çalışarak bu süreyi tamamlayabilir.

Yine, bir işyerinde farklı iş grupları için farklı çalışma süreleri uygulanabilir. Mesela, üretim bölümü için haftalık 45 saat, pazarlama bölümü için haftalık 40 saat çalışma süresi belirlenebilir.

B. Yoğunlaştırılmış iş haftası

İşyerinde günlük çalışma süresini belli bir dönem için 11 saate kadar çıkarmaya yarayan bir çalışma biçimidir. Bununla işçinin haftalık çalışma süresi 6 iş günü çalışılan bir işyerinde 66 saate kadar çıkabilmektedir. Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması yapılabilmesi için, tarafların anlaşmış olmaları gereklidir. İşveren, tek taraflı olarak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulayamaz. Böyle bir uygulamaya gidildiğinde işveren, günlük 11 saati aşmamak kaydıyla işçileri fazla çalışma ücreti ödemedi çalıştırabilir. Ancak bunun şartı, kanuna göre iki aylık denkleştirme süresi sonunda haftalık çalışma süresi ortalamasının 45 saati aşmamasıdır. Denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmesi ile en çok 4 aya kadar çıkarılabilir. Taraflar, denkleştirme süresini iki aydan daha kısa bir süre olarak da belirleyebilirler. Denkleştirme süresinin başlangıç ve bitişini işveren belirler. Yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulandığı durumlarda da işçi, tatil gününde çalıştırılmaz, günlük çalışması 11 saati aşamaz.

C. Fazla çalışma

Fazla çalışma, kanunda belirlenen haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşan çalışmadır. 1475 sayılı kanunda fazla çalışma, günlük çalışmaya göre belirlenmekteydi. İşçi, haftanın bir günü fazla çalışmış, ancak başka bir gün de eksik çalışması sonucu o hafta 45 saati aşmamışsa, fazla çalışma yoktur.

4857 sayılı kanunun getirdiği bir yenilik de *fazla sürelerle çalışmadır*. Buna göre, haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle ya da toplu iş sözleşmesiyle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, belirlenen süreyi aşan kısım, fazla sürelerle çalışma sayılır. Ancak bunun yine 45 saati aşmaması gerekir, aksi halde, fazla çalışma sayılır. Mesela, haftalık çalışma süresinin sözleşme ile 40 saat olarak belirlendiği bir işyerinde işçinin o hafta 48 saat çalışması durumunda işçi 5 saat fazla sürelerle çalışma (40-45 saat arası); 3 saat de fazla çalışma (45-48 saat arası) yapmıştır.

Fazla çalışma süresi yılda toplam 270 saati aşamaz. Fazla çalışma halinde işçiye, normal çalışma saat ücreti %50 arttırılarak ödenir. Fazla sürelerle çalışma yapılması durumunda ise ücret, %25 arttırılarak ödenir. Bu oranlar iş ya da toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabilir.

Genel sebeplerle fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, arttırılmış ücret yerine, çalışma yaptığı süreleri *serbest zaman* olarak kullanabilir. Bunun hesaplanmasında, fazla çalışma yaptığı her bir saat için 1 saat 30 dakika; fazla sürelerle çalışma yaptığı her saat için de 1 saat 15 dakika serbest zaman kullanabilir. İşçi bu yöndeki talebini altı ay içinde işverene yazılı olarak bildirmesi kaydıyla, aralıksız ve ücretinde herhangi bir kesinti olmaksızın kullanabilir. İşçi herhangi bir sebeple bu serbest zaman hakkını kullanamaz ya da iş sözleşmesi bu süreyi kullanmadan sona ererse, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma karşılığı olan ücret kendisine ödenir.

Bir işyerinde bazı işler bakımından veya bazı kişiler açısından fazla çalışma yaptırılmaz. İlgili fazla çalışma yasakları aşağıda belirtilmiştir;

- Sağlık açısından günde 7,5 saatten fazla çalışılmamasını gerektiren işler,
- Gece çalışmaları,
- Maden gibi yer altında ve su altında çalışmayı gerektiren işler,
- 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- Fazla çalışmaya sağlığının elvermediği doktor raporuyla belgelenmiş işçiler,
- Hamile ve yeni doğum yapmış ya da emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar.

İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçiler için bu konuda bir belge düzenleyerek, bunun bir suretini işçinin özlük dosyasına koyar. İşçiye yapılan ödemeler, maaş bordrosunda gösterilir. Bir uyuşmazlık çıkması durumunda ispat yükü, işçiye aittir. İşçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispatlayabilir.

D. Telif çalışması

4857 sayılı İş Kanunu ile ilk kez getirilen bir kurumdur. Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işveren tarafından, iki ay içinde bu çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırılabilir. Ancak,

işçinin kanuni izin hakkından dolayı telafi çalışması yaptırılamaz. Burada işin yerine getirilmemesi ve telafi çalışması yaptırılmasına olanak sağlayacak olan husus, çalışma süresinin önemli ölçüde azalması, yani normal çalışma süresinin 1/3 oranında azalması anlamındadır.

Telafi çalışması yaptırmak ve bunun zamanını belirleme yetkisi işverenindir. Ancak, kanun gereği, telafi çalışması iki ay içinde yaptırılmalıdır. İş Kanunu md.64/2'ye göre, telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresini (11 saat) aşmamak koşuluyla günde 3 saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. Telafi çalışması fazla çalışma sayılmaz.

E. Kısa çalışma

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, özellikle genel ekonomik kriz dönemlerinde uygulanan bir durumdur. Ekonomik kriz ya da mücbir sebepler yüzünden işyeri faaliyetinin azalması ya da durması halinde işveren, toplu işçi çıkarmak yerine, işçilerin çalışma sürelerini azaltarak işçilerin kısa çalışma ödeneği almalarına imkân sağlamış olmaktadır. Kısa çalışma ile ilgili esaslar, İşsizlik Sigortası Kanunu ek md.2'de yer almaktadır. Kanuna göre, kısa çalışma üç ayı geçmemek üzere bir işyerinde uygulanabilir.

Kısa çalışmanın işyerinde yaptırılabilmesi için gerekli olan temel koşul, genel ekonomik, sektörel ekonomik veya bölgesel bir ekonomik krizin bulunması yahut zorlayıcı nedenin varlığıdır. Bu nedenlerden dolayı işyerindeki haftalık çalışma süresinin en az üçte biri oranında azaltılması ya da en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması gereklidir. Son olarak Türkiye İş Kurumuna işverenin başvuruda bulunması ve İş Kurumu tarafından işverenin talebinin onaylanması gerekliliği mevcuttur.

İşçilere, çalışmadıkları süre zarfında işsizlik sigortasından, kısa çalışma ödeneği verilir. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.

İşçilerin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmeleri için iş sözleşmesinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmiş olmalıdırlar.