



## Türk-Alman Kooperatif Birlikleri İş Birliği (TAKBİ) Projesi

### Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerinde İŞ SÖZLEŞMELERİ

Ankara, 2021

Burada yapılan açıklamalar ve yorumlarda Türkiye’de işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu esas alınmıştır. Daha ayrıntılı bilgiler için bu kanun ve buna dayanarak çıkarılan mevzuatın incelenmesinde fayda vardır.

Burada “işveren” kooperatif veya kooperatif birliği, “işçi” ise işverenin iş yerinde çalışan gerçek kişiler olarak anlaşılmalıdır.

#### İş sözleşmesi yapılmalı?

Mevzuat açısından süresi bir yıl ve daha fazla olan işler için sözleşmelerinin yazılı olma zorunluluğu vardır.

**İş sözleşmesi** bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme demektir. İş sözleşmesinde her iki tarafın hakları, sorumlulukları ve görevleri yer alır. Herhangi bir yanlış anlamanın ve kaybın önünü almak için iş sözleşmesi her halükârda yapılmalıdır, hem de yazılı olarak.

#### İş sözleşmeleri standart mı?

İş sözleşmelerinin birörnek (standart) olması şart değildir. Önemli olan kanuna ve genel ahlak kurallarına aykırı olmamasıdır. Ayrıca, yapılacak işin niteliğine ve her iki tarafın hakları, sorumlulukları ve görevlerinin açık biçimde yazılması gerekir.

Bununla birlikte, işin süresi ve haftalık çalışma süresi bakımından iş sözleşmeleri farklı biçimde adlandırılır. Belirsiz süreli iş sözleşmesi: İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşmeler. Nitelikleri bakımından 30 günden az süren işler süreksiz iş olarak tanımlanır.

Belirli süreli iş sözleşmesi: **Belirli süreli işlerde** veya **belli bir işin tamamlanması** veya **belirli bir olgunun ortaya çıkması** gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında **yazılı** şekilde yapılan iş sözleşmesi ise belirli süreli iş sözleşmesidir.

**Tam süreli iş sözleşmesi:** İşçinin normal haftalık çalışma süresini (45 saat) kapsayan iş sözleşmesidir.

**Kısmî süreli iş sözleşmesi:** İşçinin normal haftalık çalışma süresinin en çok 2/3’üne (30 saate) kadar süreye sahip iş sözleşmesidir. Haftalık çalışma süresi 30 saati geçerse tam süreli iş sözleşmesine dönüşür.

En sık kullanılan sözleşmeler belirsiz tam süreli iş sözleşmeleridir.

Deneme süresi yapılan iş sözleşmelerinde belirtilebilir. Ayrı bir deneme süreli iş sözleşmesi yapılıncaya deneme süreli iş sözleşmesi şeklinde ifade edilir. Deneme süresi en çok iki ay olabilir.

#### Zincirleme iş sözleşmeleri yapılabilir mi?

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

#### Deneme süresi için SGK bildirim yapılmalı mı?

Deneme süresinde işçinin SGK bildirim mutlakla yapılmalıdır. Başka bir deyişle, deneme süresi de olsa iş yapmış sayılır.

Deneme süresi içerisinde taraflardan herhangi birisi deneme süresi içinde iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

#### Hangi hallerde iş sözleşmesi sona erer?

İş sözleşmesi aşağıdaki hallerde sona erer:

- Tarafların anlaşarak sona erdirmesi
- Taraflardan birisinin bildirim (feshetmesi)
- Sözleşme süresinin sona ermesi
- İşçinin ölmesi

## Sürelî fesih nedir? Kim, nasıl yapılır?

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Bildirim süresi işçinin o zamana kadarki çalışma süresine bağlı olarak aşağıda belirtilen şekilde değişir.

- Çalışma süresi 6 aydan az ise 2 hafta
- Çalışma süresi 6 ay-1,5 yıl (18 ay) ise 4 hafta
- Çalışma süresi 1,5-3 yıl 6 hafta
- Çalışma süresi 3 yıldan çoksa 8 hafta

Bildirim süresinin bitiminde iş sözleşmesi sona erer. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

## Gereksiz sözleşme feshi yapılabilir mi?

İş sözleşmesinin feshi kanunen geçerli bir gerekçeye dayanmak zorundadır. Sendika üyeliği, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler geçerli bir neden değildir.

İşçinin yetersizliği, verimsizliği, hastalık gerekçesiyle süreli olarak işi aksatması, işletme dışından veya içinden kaynaklanan zorunlu nedenler geçerli nedenler arasında sayılır. Ayrıca, işçi üst üste 3 gün işe gelmezse veya aynı ayda 3 gün işe gelmez ise sözleşmesi derhal feshedilebilir.

İşine son verilmek istenen işçiye gerekçeleriyle birlikte durumun açıklanması ve savunmasının alınması şarttır. Aksi halde, yargıya başvurulması halinde, işçinin geri dönme ihtimali yüksektir.

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

## İhbar veya kıdem tazminatından kaçınılabılır mı?

İşveren iş sözleşmesini bildirim süresi başlamadan önce işçiye iş sözleşmesini sona erdireceğini bildirirse, bildirim süresi içinde işçiye yeni iş arama izni verirse ihbar tazminatı ödemek zorunda değildir. Deneme süresi dahil en az bir yıl çalışmış olan işçiler kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Kıdem tazminatı çalışılan her tam yıl için bir aylık (30 günlük) ücret tutarı olarak hesaplanır.

Kıdem tazminatı zamanında ödenmez ise ve sorun mahkemeye intikal ettirilmiş ise en yüksek faiz oranın dikkate alınarak cezalı ödenmesine hükmedilebilir. Kıdem tazminatını hak etmeyenlere kıdem tazminatı adı altında ödeme yapılması doğru değildir.

## Fesih bildirimine itiraz edilebilir mi? Nasıl?

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

## Geçersiz nedenle yapılan feshin sonuçları ne olur?

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemeye veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiye başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

## Tek taraflı değişiklik yapılabilir mi?

İşveren, iş sözleşmesinde veya eklerinde esaslı bir değişiklik yapacaksa durumu işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

## Yeni iş arama izni istenebilir mi?

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi **günde iki saatten** az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini **yüzde yüz zamlı** öder.

## Çalışma belgesi

İşveren işten ayrılan işçiye işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermekle yükümlüdür. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından dolayı zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

*İş sözleşmeleri işveren ve işçi için güvencedir; her iki tarafın hakları, sorumlulukları ve görevleri açıkça yazılmalı ve karşılıklı imzalanmalıdır.*

**Verilirse El Ele Erişilir Her Yere !**