

PRATİK ÇALIŞMA -2- (İş Sözleşmesi Türleri)

İ, mobilya fabrikasında çalıştırmak üzere kontrol mühendisi A, boyacı B, güvenlik görevlisi C ve vasıfsız işçiler D ve E ile iş sözleşmeleri yapmıştır.

A'nın iş sözleşmesinin sekiz ay süreceği ve her gün dört saat çalışacağı, B'nin iş sözleşmesinin fabrikadaki büroların boyanması ile sınırlı olduğu kararlaştırılmıştır. B, on günde bitecek işi otuz beş günde tamamlamıştır.

C ile yapılan sözleşmeye süre açısından kayıt konulmamış, ilk 4 ayın deneme süresi olduğu kararlaştırılmıştır.

D ile yapılan sözleşmeye göre D işveren tarafından çağrıldıkça işe gelecektir. D her çağrıldığında en az iki saat çalıştırılacaktır. İşveren D'yi çalıştıracığı zamandan iki gün önce çağrıda bulunacaktır. D hiç çalıştırılmadığı haftada bile çalışmış gibi on saat ücret alacaktır.

Fabrikada üretilen ürünlerin kamyonlara yüklenmesi işinde çalışmak üzere E ile anlaşmıştır. E, kendisinden başka F, G, H ve I'nın da işyerine gelerek birlikte çalışacakları güvencesini vermiştir.

K fabrikanın çağrı merkezinin çalışanıdır. İşveren çağrı merkezi çalışanlarının bu işlerini evlerinden yürütebilmeleri için evlerine bu işe uygun bilgisayar, internet ve telefon hattı kurmuştur. K, her gün 8:00-17:00 arasında müşteri telefonlarını cevaplandırmakta ve ürünlerle ilgili şikâyet veya istekleri ilgili birimlere raporlamaktadır.

SORULAR

1) A, B, C, D, E ve K ile yapılan iş sözleşmesinin türü/türlerini belirleyiniz ve kısaca bilgi veriniz.

2) İ, C'nin iş sözleşmesini işe başlamasından bir hafta sonra feshetmiştir. C, kendisinin askere gitmeden önce bu fabrikada güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, askerlik dönüşünde yeniden işe alındığını ve iş sözleşmesine deneme süresi konulmasının bir anlamı olmadığını iddia etmiştir. C'nin iddiası yerinde midir?

3)A, bir başka işverenle günde 3 saat çalışmak üzere bir iş sözleşmesi yapabilir mi?

PRATİK ÇALIŞMA -3- (İşyeri Devri)

İ, işyerini 15.07.2014 tarihinde F İnşaat AŞ'ye devretmiştir. İşyerini devralan F İnşaat AŞ, bu durumu herhangi bir makama bildirmemiştir.

İşyerinde çalışan A, işveren değişikliğini gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshetmiştir.

İşyerinde sekiz ay çalıştıktan sonra iş sözleşmesi İ tarafından feshedilen B, 1.9.2014 tarihinde F İnşaat AŞ tarafından tekrar işe alınmıştır.

F İnşaat AŞ İle H İnşaat AŞ birleşmeye ve K İnşaat AŞ adıyla faaliyet göstermeye karar vermişlerdir.

İ, işyerinde çalışan işçilerden C'nin iş sözleşmesini 1.6.2014 tarihinde feshetmiştir.

SORULAR

1) İşyerini devralan F İnşaat AŞ, herhangi bir makama bildirimde bulunmak zoruna mıdır? Böyle bir zorunluluğu varsa buna uymamasının hukuki sonuçları nelerdir?

2) İşyeri devri, işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini etkiler mi? A'nın devri gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshetmesi yerinde midir? İş sözleşmesini fesheden devralan işveren olsaydı cevabınız değişir miydi?

3) B ile F İnşaat AŞ arasında yapılan iş sözleşmesi yeni bir sözleşme midir yoksa eski sözleşmenin devamı mıdır? B'nin eski sözleşmeye göre daha düşük bir ücretle çalıştırılması mümkün müdür? B, işyerinin devrinden önce çalıştığı süre içerisindeki ücret alacağını F'den isteyebilir mi?

4) Devir esnasında işyerinde çalışan M, devirden önceki ücret alacağını F İnşaat AŞ'den isteyebilir mi? C, devirden sonra ortaya çıkan alacağını İ'den isteyebilir mi? C, devirden önce kullanmadığı yıllık izinlerin karşılığı olarak İ'den ücret isteyebilir mi?

5) F İnşaat AŞ ile H İnşaat AŞ'nin birleşerek yeni bir şirket oluşturmaları, bu şirketlerde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini nasıl etkiler?

6) C, ücret ve diğer işçilik alacaklarını F İnşaat AŞ'den isteyebilir mi?

PRATİK ÇALIŞMA -4- (İşçinin Borçları)

İstanbul'da bulunan meyve suyu ve konservesi üretimi yapan (X)'e ait fabrikada satış ve pazarlama müdürü olarak çalışan 40 yaşındaki (A), 26.10.2010 tarihinde imzalamış olduğu belirsiz süreli iş sözleşmesinin 15. maddesinde "işten ayrılması durumunda bunu takip eden 1 yıl boyunca İstanbul ilinde aynı işte faaliyet gösteren başka bir işyerinde çalışmayacağını, çalışması halinde ise işyerinde en son aldığı ücretin 1 yıllık tutarını cezai şart" olarak ödemeyi taahhüt etmiştir. (A), iş sözleşmesini 18.2.2013 tarihinde feshetmiş ve sözleşmesindeki hükme rağmen (X) ile aynı alanda faaliyet gösteren (Y)'ye ait meyve suyu ve konservesi fabrikasında yine satış ve pazarlama müdürü olarak 25.2.2013 tarihinde çalışmaya başlamış ve işveren (X)'in müşterileriyle iletişime geçerek satış yapmaya çalışmıştır.

Fabrikada güvenlik görevlisi olarak çalışan (B) ise görevi başındayken uyuyakalmış, bu sırada bilinmeyen kişilerce işyerine gizlice girilmiş ve işyerindeki malların büyük bir çoğunluğu çalınmıştır.

Ekonomik açıdan sıkıntıya düşen fabrikanın muhasebe sorumlusu (C), işverene teslim etmek üzere bankadan almış olduğu 20.000 TL'yi çaldırıldığını söyleyerek kendi hesabına geçirmiş ancak bir süre sonra bu durum (X) tarafından öğrenilmiş, sözleşmesi feshedilmiştir.

SORULAR

1) (X) ile (A) arasında yapılan iş sözleşmesinin 15. maddesinde işçinin hangi borcu düzenlenmiştir? Somut olay bakımından koşullarıyla birlikte değerlendiriniz.

2) (X)'in, (A)'nın sözleşmeye aykırı olarak (Y)'ye ait fabrikada çalışmaya başlaması nedeniyle cezai şart istemesi mümkün müdür? Açıklayınız.

3) (A)'nın ücretin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde, işverene karşı aynı faaliyette bulunan işyerlerinde çalışmayacağına dair iş sözleşmesi maddesi geçerliliğini korur mu? Anlatınız.

4) Olayda (B)'nin iş sözleşmesinden doğan hangi borcuna aykırılık söz konusudur? İşveren (X), (B)'nin iş sözleşmesini feshedip zararının tazminini talep edebilir mi? Açıklayınız.

5) (C)'nin iş sözleşmesinden doğan hangi borcuna aykırı davranması sözleşmesinin feshedilmesine yol açmıştır? Açıklayınız.