

İŞ HUKUKU GÜZ DÖNEMİ 1. PRATİK ÇALIŞMA

07.11.2023

Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi

OLAY I- (A) Hastanesi, bir süredir faaliyette olan tıbbi görüntüleme biriminin çağın gerekliliklerine uygun olmadığı düşüncesiyle, işletmesi bünyesinde yeni bir tıbbi görüntüleme birimi kurmak istemektedir. Bu iş için (C) Tıbbi Görüntüleme ve Kan Merkezi Ltd. Şti. ile anlaşmış, ilgili birimini tamamen kapatarak (C) Şirketinin yeniden kurmasını talep etmiştir. Ancak bu işlem sırasında (A) Hastanesi yönetimi, hizmete girecek yeni birimin hastanenin hizmet standartları ile uyum içinde olması düşüncesi ile (C) şirketi üzerinde denetim ve kontrol yetkisini muhafaza etmiştir.

(C) Ltd. Şti.'nin işlettiği birimde çalışmakta iken Ahmet, (A) Hastanesinin hizmet kalitesi talepleri nedeniyle fazla mesai yapmak zorunda kaldığını iddia ederek, ödenmemiş fazla çalışma ücretini (A) ve (C) şirketlerinden talep etmektedir. (A) Hastanesinin alacaktan doğan sorumluluğunu değerlendiriniz.

OLAY II- (T) Spor Kulübü, sporcuların sporcu sağlığına uygun beslenmesini sağlamak niyetiyle yemekhane hizmeti için (K) Catering Firması ile anlaşmıştır. (K) Firması, işe aldığı işçilerini yalnızca (T) Spor Kulübü bünyesinde çalıştırmaktadır. (K) Firması bünyesinde çalışan işçiler, dönemsel olarak ücretlerini alamamaktadır.

(K) Firmasında ve (T) asıl işvereni bünyesinde çalışan Emine, 6 yıl önceki ödenmeyen ücreti için (T) Spor Kulübüne başvurmuş ve (T) Kulübü, daha sonrasında (K)'ya rücu edeceği düşüncesi ile ödemeyi gerçekleştirmiştir. (T)'nin rücu talebini değerlendiriniz.

OLAY III- (F) Teknoloji A.Ş., Ankara'da faaliyet yürüten bir teknoloji firmasıdır. Şirket içerisindeki temizlik işleri için (X) Temizlik Ltd. Şti. ile anlaşmıştır. (X) Şirketi, birbirinden farklı işyerlerinde de taşeron temizlik hizmeti yürütmektedir. (X) Şirketi, (F) Şirketinin sektörde önemli bir firma olmasından hareketle, yalnızca tecrübeli işçilerini burada çalıştırmayı tercih etmekte, tecrübesiz işçilerini başka işyerleri ile değiştirerek çalıştırmaktadır.

(F) Şirketi ile anlaşıldığından beri düzenli olarak bu işyeri bünyesinde çalışan alt işveren işçisi Mennan, burada geçirdiği iş kazasından doğan tazminat alacağını (F) şirketinden talep etmiştir. (F) Şirketi, (X) Şirketinin bazı işçilerini dönüşümlü olarak çalıştırdığını öğrenmiş ve alt işverenlik ilişkisinin kurulmamış olduğu itirazında bulunarak ödeme yapmaktan kaçınmıştır. Bu iddianın geçerliliğini değerlendiriniz.

OLAY IV- (İ) Demir-Çelik Fabrikası, işyerindeki işçilerin sendikalaşmasından rahatsızlık duymaktadır. Bu nedenle (A) firması ile anlaşarak, çelik üretim biriminin yarısını sendikalı işçileri gözeterek alt işverene vermeye karar vermiştir. Alt işveren bünyesinde çalışmaya başlayan işçiler, bir süre sonra (İ) işyerinde bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamamış, aynı zamanda ücretlerinin bir kısmını alamamıştır.

(A) Firması işçileri, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve ücrete ilişkin taleplerini hem (İ) hem (A) firmasına yöneltmiştir. (İ) Firması, bu işçilerin alt işveren işçisi olarak kendi işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını; (A) Firması ise (İ) Firmasının isteği ile burada faaliyete başlamış gibi görüldüğünü, gerçekte işverenlik

yapmadığını iddia etmiş, ücret alacağından sorumlu olmadığını belirtmiştir. Her iki firmanın iddialarını değerlendiriniz.

OLAY V- (A) Hastanesinin yemekhane işletmesi, uzun yıllardır alt işverenler tarafından yürütülmektedir. İlgili hastanede 2015-2020 arasında yemekhane alt işverenliğini üstlenen (K) firması, 2019 yılında işçisi Melek'in sözleşmesini haksız feshetmiş; Melek bunun üzerine (A) hastanesi ve (K) firmasına karşı işe iade davası açmıştır. (A) Hastanesi, işçiyi çalıştıran taraf kendisi olmadığından işe iade davasına taraf sıfatı itirazında bulunmuştur. Dava 2021 yılında işçi Melek'in lehine sona ermiştir. 2020 yılında yemekhane ihalesini kaybetmesi üzerine işyerini tamamen kapatan (K) firması, Melek'e kendisini çalıştırabileceği başka bir işyeri olmadığını belirtmesi üzerine Melek işe iadesi için doğrudan (A) Hastanesine başvurmuştur.

(A) Hastanesinin taraf sıfatı itirazını değerlendiriniz. (A) Hastanesinin, işe iade davasının sonuçlarından doğacak sorumluluğunu değerlendiriniz.

Melek, hiçbir işveren tarafından yeniden işe başlatılmamasının ardından fesihten doğan alacaklarını talep etmiştir. Bunun üzerine (A) Hastanesi, Melek'e son ücreti üzerinden tüm kıdem tazminatını ödemiş, bu tutarı daha önceki çalışmaları için alt işverenlere rücu etmek istemektedir.

Melek'in (K) firmasından önce bünyesinde çalıştığı (F) taşeronu, Melek'e kendi bünyesinde çalıştığı süre boyunca ödenen ücret üzerinden hesaplanacak tutarla sorumlu olduğunu iddia etmektedir. Bu iddiayı, Yargıtay kararları çerçevesinde değerlendiriniz. Melek'in, (F) taşeronu bünyesindeki çalışmasının 1 yılı bulmaması durumunu ayrıca değerlendiriniz.

OLAY VI- (B) Üniversitesi, kampüs içerisindeki peyzaj ve bahçe düzenlemesi için (L) firması ile çalışmaktadır. Ancak alt işverenlik sözleşmesinin henüz 6. ayı dolmuşken iki işverenlik arasında anlaşmazlık çıkması üzerine (L) firması ilgili işyerindeki çalışmasını durdurmuş; aynı şehirdeki (C) Üniversitesi bünyesinde faaliyetine devam etmiştir. (C) Üniversitesi bünyesindeki faaliyetin sürdüğü sırada 2015 yılından beri farklı asıl işverenler altında (L) firması işçisi olarak çalışan Ekin, haklı nedenle sözleşmesini feshetmiştir.

Ekin, hem (C) Üniversitesi hem de (B) Üniversitesinden kıdem tazminatı alacaklarını talep etmektedir. (C) yalnızca kendisi bünyesinde çalıştığı süre için ödeme yapacağını, bu sürenin de 1 yılı bulmamasından dolayı sorumlu olmadığını iddia etmektedir. (B), kıdem tazminatının feshe bağlı olduğunu, dolayısıyla alacağını kendi bünyesinde doğmadığını ve sorumluluğu bulunmadığını iddia etmektedir. Söz konusu itirazları Yargıtay kararları çerçevesinde değerlendiriniz.

Ekin, aynı zamanda (B) asıl işvereni bünyesinde çalışmakta iken ödenmemiş olan ücret alacakları ve ayrımcılık tazminatını da (B)'den talep etmektedir. Yine, (B) döneminden kalma kullanmadığı yıllık izinleri bakımından yıllık izin ücretini de (B)'den talep etmektedir. (B)'nin bu talepler karşısındaki sorumluluğunu değerlendiriniz.

Temel Kavramlar

OLAY- Bir elektrik üretim tesisinin inşası ve üretime hazır hale getirilmesi adına sektörde lider A, B ve C şirketleri, X konsorsiyumunu oluşturmuş ve işi birlikte tamamlamak üzere anlaşmışlardır. X konsorsiyumu, inşaat mühendisi olan ve aynı zamanda A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı bulunan Fatih ile iş sözleşmesi imzalamış, Fatih şantiyede çalışmaya başlamıştır. Fatih, bu görevine ek olarak konsorsiyum tarafından “iş güvenliği uzmanı” olarak belirlenmiş ve “depolama birimi iş sağlığı ve güvenliği müdürü” olarak atanmıştır.

1) X konsorsiyumu, mühendis Fatih ile iş sözleşmesi bağtlayabilir mi? Fatih, üst üste 4 ay boyunca ücretini alamaması sonucu doğan alacaklarını dava yoluyla kimden talep edebilir? Konsorsiyumun ve konsorsiyumu oluşturan şirketlerin işverenlik sıfatı ile birlikte değerlendiriniz.

2) İşçi olarak çalışmakta iken iş güvenliği uzmanı olarak belirlenen ve sorumlu müdür olarak tayin edilen Fatih işveren vekili midir? İşçi ve işveren vekili sıfatının aynı kişide toplanabilme ihtimali ile birlikte değerlendiriniz.

3) Depolama biriminde çalışmakta olan ve iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında birtakım sağlık verilerini işyerinde örgütlenen birim ile paylaşan işçi Ahmet’in verileri, işyeri bilgisayarlarının “hacklenmesi” sonucu ele geçirilmiş ve Ahmet ciddi maddi ve manevi zarara uğramıştır. Ahmet, söz konusu birimin sorumlusu olan Fatih’ten bu zararın karşılanmasını talep edebilir mi?

4) Fatih’in müdür olarak görev yaptığı depolama biriminde meydana gelen ve bir işçinin ölümüne sebebiyet veren iş kazasında Fatih’in cezai ve idari sorumluluğu ne olacaktır?

İşyeri Devri

1) İşyeri devri kavramını açıklayarak aşağıdaki durumların işyeri devri niteliğinde olup olmadığını değerlendiriniz.

- Ali’nin sahibi olduğu fırını satın alan Veli’nin, dükkanı giyim mağazası olarak işletmesi
- (X)’in sahibi olduğu kasap dükkanının ölümü üzerine mirasçısı (Y)’ye intikali
- (X) anonim şirketinde %52 hisse sahibi ortağın, hisselerinin tamamını bir başka kimseye devretmesi
- Tekstil fabrikasının makine, araç gereçler ve işçilerle devralınması
- İşyerinin sosyal tesislerinin başka bir işverene satılması
- A bankasına TMSF tarafından el konulması

2) (A) Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi, hastanede verdiği hizmetler kapsamında kendi işçileri ile kafeterya işletmektedir. Bununla birlikte alınan karar kapsamında kafeterya faaliyetleri, kafeteryadaki işçiler ve içerisinde bulunan maddi olan/olmayan unsurlarla birlikte (B) Adi Ortaklığı’na 10.06.2023 tarihinde devredilmiştir. Daha önce hastanenin işçisi olarak çalışan Ali, kafeteryanın devri nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiştir.

Öncesinde hastanenin işçisi olarak çalışan Ahmet ve Ayşe, kafeterya faaliyetlerini yürüten (B) Adi Ortaklığında çalışmaya devam etmiştir. Ancak (B) Adi Ortaklığı, bu iki işçinin hastanede çalışırken aldıkları ücretlerin çok yüksek olduğunu, bu ücretlerle kendilerini çalıştırmaya devam edemeyeceğini belirtmiş ve Ahmet ve Ayşe ile karşılıklı olarak anlaşarak gerekli yasal prosedür yerine getirildikten sonra ücretlerinde indirimle gidilmiştir. Ahmet ve Ayşe, daha sonra bu ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğunu, bununla birlikte haklarının kısıtlandığını iddia etmiş ve mahkemeye başvurmuştur.

İş sözleşmesi 15.10.2022 tarihinde sona eren Veli, ulusal bayram ve genel tatil ücretinin ödenmesi talebiyle (B) Adi Ortaklığına başvurmuştur. Ortaklık ise devir nedeniyle işçilerin aynı şekilde çalıştırılmaya devam edildiğini ancak Veli'nin iş sözleşmesinin devirden önce sona erdiğini belirterek kendisinin ulusal bayram ve genel tatil ücreti talebini reddetmiştir.

Ortaklık bünyesinde bir süre daha çalışmaya devam eden Fatma'nın iş sözleşmesi herhangi bir gerekçe sunulmadan feshedilmiştir. Fatma; 2022 yılında ödenmemiş olan fazla çalışma ücretinin, feshe bağlı alacakları olan yıllık izin ücretinin, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi için ortaklığa ve hastaneye başvurmuştur. Ortaklık fazla çalışmanın kendi döneminde yapılmadığını, üstelik (A) Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi ile (B) Adi Ortaklığı arasında yapılan devir sözleşmesinde (B) Adi Ortaklığının devralınan işçilerin işçilik alacaklarından sorumlu olmayacağı yönünde hükme yer verildiğini belirterek fazla çalışma ücretini ödemekten kaçınmıştır. Hastane ise feshin devirden sonra gerçekleştiğini, artık işveren olmadığı için feshe bağlı alacaklardan sorumlu olmayacağını gerekçe göstererek ödeme yapmamıştır. Üstelik devir sözleşmesinde hastanenin işçilik alacaklarından sorumluluğunu 1 yıl ile sınırlandırdıklarını dolayısıyla fazla çalışma ücretini de ödemeyeceğini belirtmiştir.

(A) Ağız ve diş sağlığı hastanesi, güvenlik işlerini (C) şirketine vermiştir. Mehmet, güvenlik görevlisi olarak hastanede çalışmaya başlamıştır. 1.1.2020-31.12.2020 tarihleri arasında (C) şirketi, 1.1.2021-31.12.2021 tarihleri arasında (D) şirketi, 1.1.2022-31.5.2022 tarihleri arasında (E) şirketi işçisi olarak hastanede çalışmaya devam etmiştir. Mehmet'in iş sözleşmesi işverence 31.5.2022 tarihinde feshedilmiş ve Mehmet işe iade talebiyle mahkemeye başvurmuştur. (E) şirketi ise işçinin yanında çalıştığı sürenin 4 ay olduğunu, bir işçinin işe iade davası açabilmesi için en az 6 aylık kıdemi olması gerektiğini belirterek Mehmet'in iş güvencesi kapsamında olmadığı itirazında bulunmuştur.

- a. **Ali'nin iş sözleşmesini devir nedeniyle feshi yerinde midir? Değerlendiriniz.**
- b. **Ahmet ve Ayşe'nin açtığı dava önünüze gelseydi hâkim olarak kararınız ne yönde olurdu?**
- c. **Veli, ödenmeyen ulusal bayram ve genel tatil ücretini (B) Adi Ortaklığından talep edebilir mi?**
- d. **Fatma'nın ödenmeyen fazla çalışma ücretini, ortaklığın; feshe bağlı alacakları, hastanenin ödemekten kaçınma gerekçeleri yerinde midir? Olayda bahsi geçen her bir alacak kalemi için ayrı ayrı değerlendiriniz.**
- e. **(E) güvenlik şirketinin gerekçesi yerinde midir?**

İşyeri Uygulaması

(A) Ticaret ve İnşaat Anonim Şirketinde 2020, 2021, 2022 yıllarında her yıl sonunda yönetim kurulu kararıyla bilanço raporlarının olumlu gelmesi sebebiyle işçilere bir maaş ikramiye verilmiştir. Ancak 2023 yılında (A) Ticaret ve İnşaat AŞ.'nin bilanço raporları olumsuz gelmesi ve şirketin yüklü miktarda zarar açıklaması nedeniyle işçilere ikramiye ödenmemiştir. İkramiyenin ödenmemesi üzerine işçiler bir avukata başvurmuştur. Avukat 3 yıldır verilen ikramiyenin işyeri uygulaması haline geldiğini, bunun işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilemeyeceğini iddia etmiştir. **(A) Ticaret ve İnşaat AŞ.'nin vekili olarak bu iddialara karşı savunmanız ne olurdu?**