

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Final Sınavı Soruları

Tek Numaraları Öğrenciler

Cevap Anahtarı

- 1) (10 PUAN) İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denilmektedir.

Ayrıca işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler de (işyerine bağlı yerler) de işyeri sayılmaktadır.

Olayda bir üretim işyeri ve üretilen malların depolanması ve sevkiyatının yapılması için işverence kiralanan bir depodan söz edilmektedir. Üretim işyeri ile depo arasında öncelikle niteliği yönünden bir bağlılık vardır. Zira bu iki ayrı yer, üretim süreci içinde bir bütünlük taşır. Ayrıca, bu yerlerin yönetim yönünden de bağlı olması gerekir. Olayda, bu yerler aynı işveren (A) tarafından yönetilmektedir. Bu yerlerin mülkiyetinin işveren (A)'da olması şart değilse de, (A) tarafından kiralama, yönetimi bakımından bağlılık bulunduğunu göstermektedir. Depo ile üretim işyeri aynı amacı izlediklerinden tek bir işyeri olarak sayılmaları gerekmektedir.

- 2) (15 PUAN) İş Kanunu'nda haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Olayda zorunlu veya olağanüstü duruma ilişkin bir bilgiye yer verilmediğinden işverence talep edilen fazla çalışma olağan fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir.
- Sebep koşulu: Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenler
 - Onay: Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır. Ancak fazla çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.
 - Süre : Fazla çalışma süresi toplamı yılda 270 saatten fazla olamaz. Günlük azami 11 saatlik çalışma süresi fazla çalışma süresini de kapsamaktadır.

Olayda işverenin işçilerden daha önce bir onay aldığına ya da işçilerin bu şekilde bir bildirim yaparak fazla çalışmaya ilişkin onaylarını geri aldıklarına ilişkin bir veri bulunmamaktadır. Eğer işçiler fazla çalışmaya onay vermiş ve 30 gün önceden yazılı olarak geri aldıklarını beyan etmemişler ise, işçinin fazla çalışmayı katılmaması işverene iş sözleşmelerini haklı nedenle feshetme imkânı verir.

3. (20 PUAN) a) SenTİSK. uyarınca sendikaların üyelerini temsilen takip yetkisi bulunmaktadır (m.26). Buna göre; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden (çalışma ilişkisinden ve sosyal güvenlik hukukundan) doğan haklarında, üyelerini temsilen dava açmak ve açılmış bir davada davayı takip yetkisine sahiptir. Somut olayda da, işe iade davasına ilişkin talep iş sözleşmesinden kaynaklandığından, sendika işçilerin yazılı başvurusu üzerine işçilerini temsilen işe iade davası açabilir.

b) Olayda, feshin geçersiz olduğu ve ayrıca sendikal nedenle yapıldığı ileri sürülerek bir sendikal işe iade davası açılmıştır (SenTİSK. m.25). Yerel mahkeme bu dava üzerine, hem işe iade hem de sendikal tazminata hükmetmiştir. Böylece mahkeme, feshin geçersiz olduğunu ve sendikal nedene dayandığını kabul etmiştir. Bu kararda mahkeme, işçinin işe iadesine ve dava tarihindeki dört aylık ücretine ve (işçinin başvurusu ve işverenin başlatması şartına bağlı olmaksızın) en az bir yıllık ücret tutarında sendikal tazminata hükmedecektir.

Bu dava, işe iade davasının özel bir görünümü olduğundan, İş K. 20 ve 21. maddeleri uygulanmaya devam eder. Buna göre, mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulabilir. Bölge adliye mahkemesi ise kesin olarak kararını verir. Yani hüküm, bölge adliye mahkemesinin ilk derece mahkemesi kararını onaması ya da bozarak yeni bir karar vermesi ile kesinleşmiş olur. Yargıtay incelemesine gönderilmez.

c) SenTİSK. m.25/5'e göre, iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, İş K. m.20 ve 21'e göre dava açma hakkına sahiptir. Ancak, iş güvencesine tabi olanların düzenlendiği İş K. m.18 hükmüne yapılan atıf, Anayasa Mahkemesi kararıyla 25. maddeden çıkarılmıştır. Böylece, iş güvencesine tabi olmayanlara, sendikal sebeple iş sözleşmelerinin feshinde işe iade davası açma hakkı tanınmıştır.

Deneme süresini doldurmayan (B)'nin bu davayı açma hakkı bulunmamaktadır. Zira, İş K. m.15'e göre, deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Öte yandan, (B) henüz 6 aylık kıdemi doldurmadığı için iş güvencesinin de kapsamı dışındadır. İş güvencesinin kapsamı dışında olan işçilerin

sendikal işe iade davası açma imkanı olsa da, (B)'nin deneme süresi içinde olması buna engeldir.

Olayda yer verilen bilgiler çerçevesinde (G)'nin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı olduğu kabul edilirse (İş K. m. 18/son), (G) kural olarak iş güvencesi kapsamı dışında olacaktır. (G) her ne kadar iş güvencesinin kapsamı dışında bulunan bir işveren vekili olarak kabul edilse de, yukarıda açıklanan 25. madde hükmü gereğince sendikal işe iade davası açabilecektir.

d) İşçilerden bir kısmının işverene başvurması demek, işçinin kesinleşen mahkeme kararı sonrası on iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurması demektir.

Sendikal işe iade davasında mahkeme, olağan işe iade davasından farklı olarak; işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verir.

1. ihtimal İşverene başvuran işçiler: Dava tarihi itibarıyla 4 aylık ücrete ve en az 1 yıllık ücret tutarında sendikal tazminata hak kazanır. Ancak işe başlatılmaması halinde 4-8 aylık iş güvencesi tazminatına ayrıca hükmedilmez. (İşçilerin başvurusu üzerine işverenin işçileri başlatıp başlatmaması da bu cevabı değiştirmez. Zira, 4 aylık ücret için de işçinin işe başlatılması ya da başlatılmaması şartı aranmaz).

2. ihtimal işverene başvurmayan işçiler: Bu işçiler 4 aylık boşa geçen süre ücretini talep edemez. Ancak sendikal tazminat başvuru şartına bağlı olmadığından, işverene başvurmayan işçiler bu tazminatı yine de talep edebilir.

4. (10 PUAN) Olayda yapılmak istenilen toplu iş sözleşmesinin türü, "işyeri toplu iş sözleşmesi" olmalıdır. Çünkü, SenTİSK. bakımından özel olarak bir işyeri tanımı yapılmamış ve işyeri kavramının İş K.'da tanımlandığı gibi olduğu belirtilmiştir (SenTİSK. m.2/3). Buna göre, (1. Soruda da açıklandığı gibi), üretim yapılan yer ve depo, birbirine nitelik ve yönetim yönünden bağlı olduğundan, bu bağlı işyerleri tek bir işyeri olarak değerlendirilmelidir. Böylece, bir işverene ait tek bir işyerinde yapılan TİS., işyeri toplu iş sözleşmesidir.

Sendikanın, işyeri toplu iş sözleşmesi bakımından yetki sahibi olabilmesi için iki temel yetki koşulunu yerine getirmesi gerekir (SenTİSK. m.41):

i) Sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin, TİS'in tarafı olacak sendikanın üyesi bulunması (işkolu barajı)

ii) Toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde, başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının TİS'nin tarafı olacak sendikanın üyesi bulunması (işyeri barajı)

Olaydaki verilere göre işyerinde bir genel müdür ve altı genel müdür yardımcısı olmak üzere 5007 kişi bulunmaktadır. SenTİSK.'na göre, işveren adına işletmenin bütününü yönetenler işveren vekili sayılır (m.2/1,e). Bununla birlikte işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır. Böylece, işletmenin tümünü yöneten genel müdür işçi sayılmayacağından, yetkiye ilişkin işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz. Genel müdür yardımcıları ise, işveren vekili sayılmayacağından işçi sayısına dahildir. Buna göre, işyerinde çalışan 5006 işçinin, 2504'ünün sendikaya üye olması yeterli idi.

5) (10 PUAN) Olayda işçiler toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürerken işçilerin öğle yemeğinden sonra yarım saat gecikmeli olarak işbaşı yapmışlardır.

AİHM, 11. Maddede yer alan temel alan örgütlenme hakkını son derece geniş yorumlama yoluna gitmektedir. AİHM, barışçıl olmak kaydıyla kısa süreli iş bırakma ve iş yavaşlatma gibi eylemleri sendika hakkı içerisinde kabul etmektedir. Yargıtay da son yıllarda AİHM'in toplu eylem hakkına ilişkin değerlendirmelerini esas alan kararlar vermektedir.

Yargıtay, uluslararası hukuk çerçevesinde işçilerin, ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerini ilgilendiren konulara tepkilerini toplu eylem yoluyla ifade etme haklarının bulunduğunu kabul eder yönde kararlar vermektedir. Avrupa Sosyal Şartının 6/4 maddesi Avrupa İnsan hakları Sözleşmesi ve ILO ile benimsenen kurallara göre işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerinin toplu eylem hakkına dahil olduğu kabul edilmektedir. Uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemleri barışçıl nitelik taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasadışı eylem olarak nitelendirilmemektedir.

Mevzuat hükümleri açısından: 2010 yılındaki AY değişikliği ile "siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz." hükmü Anayasa'dan çıkarılmıştır.

Ancak 6356 sayılı Kanun çerçevesinde grev ancak toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde kullanılabilen bir haktır. 6356 sayılı Kanun m. 58 (2)'de yasal grevin tanımı yapılırken; 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grevden söz edilmektedir.

Öğretide bir görüş, AY değişikliğine önem atfederek, işçilerin toplu eylem hakkının bulunduğunu kabul etmektedir. Aksi görüşe göre ise böyle bir sonuca ulaşabilmek için AY ve 6356 sayılı Kanunda değişiklik yapılması gerekir.

III. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1) (15 PUAN) (a) Servise binmek üzere araçların beklediği yere giderken bir aracın çarpması sonucu (M) yaralanmış ve sakat kalmıştır. Bir olayın iş kazası olabilmesi için bazı koşulların varlığı gerekmektedir; sigortalı olma, kazaya uğrama, sigortalının gördüğü iş ile kaza arasında ve kaza olayı ile uğranılan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması ve sigortalının bedenen veya ruhen bir zarara uğramış olması gerekmektedir.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşen kazaların karine olarak iş kazası olduğu kabul edilmektedir. Olayda Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı servis araçlarının kalkması için işyerine 10 dk yürüme mesafesinde olan bir yer tahsis etmiştir. Ancak söz konusu yerin işyeri dahilinde olup olmadığı belirsizdir. Buna göre, söz konusu sahanın işyeri kapsamında olduğu kabul edilirse söz konusu olayın iş kazası olarak kabul edilmesi ve (M)'nin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanması mümkündür. Ancak söz konusu sahanın işyeri dışında bir yer olduğu kabul edilirse, kaza ile işçinin gördüğü iş arasında uygun illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle (M)'nin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanamayacağı söylenebilecektir. Bu durumda (M) bakımından hastalık sigortası da gündeme gelebilir. Buna göre, sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık hali olarak kabul edilecektir.

(b) İlk defa çalışmaya başlamadan önce %40 oranında sakat olan (M), kaza nedeniyle %70 oranında sakat kalmıştır. Buna göre (M) aşağıdaki şartları sağlaması halinde maluliyet sigortasından yararlanabilecektir. Yararlanma şartları;

- Sigortalı olma
- Malullüğün meydana gelmesi ve tespiti: 4/1(a) ve (b) kapsamındaki sigortalılar bakımından herhangi bir nedenle, (sigortalının kusurlu olup olmaması önem arz etmeksizin) çalışma gücünün veya iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünün en az %60'ının kaybedildiğinin Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmesi. (M) geçirdiği kaza nedeniyle %70 sakat hale gelmiştir, bu şartı sağlamaktadır.
- Malullüğün ilk defa çalışmaya başladıktan sonra ortaya çıkmış olması. (M) ilk defa çalışmaya başlamadan önce %40 oranında sakattır, yani malul sayılmayı gerektirecek bir sakatlığı yoktur. Ancak çalışmaya başladıktan sonra geçirdiği kaza nedeniyle malul hale gelmiştir, bu şartı da sağlamaktadır.

➤ Sigortalılık süresi ve prim ödeme koşulu: Malullük sigortasından yararlanabilmek için en az 10 yıldan beri sigortalı olmak ve toplam 1800 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir Ancak başka birinin sürekli bakımına muhtaç olanlar açısından sigortalılık süresine ilişkin koşul aranmamaktadır.

➤ İşten ayrılarak Kuruma yazılı başvuru

Koşulların sağlanması ihtimalinde, (M)'nin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sürekli iş göremezlik geliri ve maluliyet sigortasından malullük aylığı almaya hak kazanması söz konusu olabilecektir. Buna göre, (M)'ye aylık veya gelirden yüksek olanın tamamı ve az olanın yarısı, eşitlik halinde ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan gelirin tamamı ve malullük aylığının yarısı bağlanır.

2) (10 PUAN) (a) Sigortalılık süresi, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan sigortalının, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak, fiilen çalışmaya başladığı tarih ile malullük ve yaşlılık sigortasından tahsis talebinde bulunduğu veya ölüm sigortası bakımından sigortalının ölümüne kadar geçen zaman dilimidir. Sigortalılık süresi uzun vadeli sigorta kollarına ait bir kavramdır ve uzun vadeli sigorta kollarından yararlanabilmek için belirli bir sigortalılık süresinin doldurulması şartı aranmaktadır.

Prim ödeme gün sayısı; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak geçen süreler için gün sayısını ifade eder.

Kısmi süreli çalışanlarda prim ödeme gün sayısı hesabı: SSGSSK m.80/1-h uyarınca, kısmî süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, kısmi süreli olarak çalışan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine (7.5 saate) bölünmesi suretiyle bulunur. Buna göre (M), beş yıldır haftada üç gün çalışmaktadır. (M)'nin haftada üç gün çalışarak bir ay içinde toplam olarak çalıştığı saat, 7.5 saate bölünerek, bir aylık prim ödeme gün sayısı hesaplanır.

(b) Kısmi çalışma nedeniyle eksik kalan prim ödeme gün sayılarının tamamlanması ve hizmet borçlanması yapılması mümkündür. Buna göre (M) aşağıda yer alan şartları sağlaması halinde, hizmet borçlanması yapabilir.

Koşullar

- Borçlanılabilecek sürelerden biri olmalıdır. *Örneğin;* askerlikte geçen sürelerin, kısmi süreli çalışma nedeniyle eksik kalan sürelerin, kanuni grev ve lokavtta geçen sürelerin borçlanması mümkündür. Olayda kısmi süreli çalışma sebebi bulunmaktadır.
- Sigortalının kendisinin veya hak sahiplerinin talebi bulunmalıdır.
- Borçlanılacak süre için talep tarihinde geçerli olan prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak üzere sigortalı veya hak sahibi tarafından belirlenen günlük kazançta göre belirlenen prim borcunun en geç bir ay içinde ödenmesi gerekir.

Hükümler

- Borçlanılan süreler uzun vadeli sigorta kolları ve GSS bakımından değerlendirilmektedir
- Borçlanma sadece prim gün sayısına yahut hem prim ödeme gün sayısına hem de sigortalılık süresine etki edebilir. (Eğer borçlanılan süre sigortalılığın başlangıcından önceki bir süre ise sigortalılığın başlangıç tarihi borçlanılan süre kadar geriye gider. Sonraki bir süre ise sade prim gün sayısına etki eder.)

3) (10 PUAN) (a) İşsizlik ödeneğinden aşağıdaki koşulların gerçekleşmesi kaydıyla yararlanılabilir.

- Sigortalının iş sözleşmesi, Kanun'da işsizlik ödeneğine hak kazandıracığı öngörülen sebeplerden biriyle (sigortalının isteği ve kusuru dışında) sona ermiş olmalı,
- Son üç yıl içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ve son 120 gün içinde kesintisiz çalışarak prim ödemiş olmalı,
- İş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde İşKur'a başvuruda bulunulmalıdır.

T'nin iş sözleşmesi toplu işçi çıkarma kapsamında yani kendi istek ve kusuru dışında feshedilmiştir. Üç yıldır kesintisiz olarak aynı işyerinde çalışan (T) prim koşulunu da sağlamıştır. Buna göre, (T) süresi içerisinde talepte bulunarak işsizlik ödeneğine hak kazanmıştır.

(b) 60 gün süreyle işsizlik ödeneğinden yararlanan (T), 300 günlük yararlanma süresi sona ermeden tekrar işe girmiş ve işsizlik ödeneği kesilmiştir. 2 ay çalıştıktan sonra iş sözleşmesi İşK m.25/2 uyarınca feshedilen (T) prim ödeme gün sayısını doldurmadan yine işsiz kalmıştır. Kurum (T)'nin tekrar işsiz kalması nedeniyle yaptığı başvuruyu reddetmiştir.

İşsizlik Sigortası Kanunu m.50 uyarınca, sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. Bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenir.

(T)'nin işsizlik ödeneğinden yararlanma şartlarını sağlayıp sağlamadığı hususunda iki görüş ileri sürülebilir. Buna göre;

- **Kanunun öngördüğü yararlanma şartları ifadesinin sadece prim ödeme gün sayısına ilişkin olduğunun kabulü halinde,** prim koşulunu sağlayamayan ancak diğer şartları (fesih nedeni ve talep) sağlayan sigortalı ikinci kez işsiz kaldığında bakiye süresine ilişkin olarak işsizlik ödeneğine hak kazanabilir. Bu görüşe göre, kesintisiz 120 gün prim ödeyerek çalışma koşulunu sağlayamayan (T), iş sözleşmesinin işveren tarafından İşKm.25/2 uyarınca haklı nedenle feshedilmiş olması

yani iş sözleşmesinin kendi kusuru nedeniyle sona erdirilmiş olması nedeniyle, işsizlik ödeneğinden yararlanamayacaktır. Kurumun kararı yerindedir.

- **Kanunun öngördüğü yararlanma şartları ifadesinin prim ödeme gün sayısının yanı sıra Kanunda aranılan tüm koşulları kapsadığının kabulü halinde,** hem prim ödeme gün sayısına ilişkin koşulu hem de fesih nedenine ilişkin koşulu sağlayamayan (T), ikinci kez işsiz kalması halinde bakiye kalan yararlanma süresine ilişkin olarak işsizlik ödeneği almaya hak kazanır. Bu ihtimalde, Kurumun ret kararı yerinde değildir.