

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Final Sınavı Cevap Anahtarı
Tek No'lu Öğrenciler

BİREYSEL İŞ HUKUKU

1. [12 PUAN] a) Olayda zorunlu fazla çalışma vardır. 4857 sayılı İş K. m. 42/I'e göre, "Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda zorunlu fazla çalışma yapılabilir. Olayda yer altı madeninde göçük meydana gelmesinin bir zorlayıcı sebep olarak değerlendirilmesi nedeniyle bir zorunlu fazla çalışma yapılması gerekir.

b) Koşulları:

1) Sebep unsuru: Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilmesi için: bir arıza hali, bir arızanın mümkün görülmesi hali, makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işler veya yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması gerekir.

2) Böyle bir durum ortaya çıktığında, işyerindeki işçilerin onayı aranmaz.

3) Bu fazla çalışma işyeri normal çalışma düzeyine gelinceye kadar yapılır.

4) İşçinin zorunlu nedenle fazla çalışma yapması halinde, 45 saati aşan her bir saat fazla çalışma için %50 zamlı ücret ödenir.

(A), maden işyerinin yer altında çalışan işçi ise, kendisine her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir (İş K. m.41/son)

c)(A)'nın iş sözleşmesinde "İşverence talep edildiğinde fazla çalışma yapmakla yükümlüdür" hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm, işçinin olağan fazla çalışma bakımından rızası olduğunu göstermektedir. İş sözleşmesinde böyle bir düzenleme bulunmasına karşılık fazla çalışmanın yerine getirilmemesi, işçinin iş görme borcuna aykırı davranışı olarak kabul edilerek işverene iş sözleşmesini İş K. m. 25/II uyarınca fesih hakkı verecektir. Ancak olayda bir maden işyeri olduğundan, bu maden işyerinde yer altında çalışan işçi için olağan fazla çalışma bakımından böyle bir şart getirilemez. Somut olayda zorunlu fazla çalışma gerektiren bir durum söz olduğundan, zaten işçinin rızası aranmaksızın fazla çalışma yapması gerekmektedir. Bu nedenle işverenin İş K. m. 25/II fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak durumun şartlarına göre, dürüstlük kuralı gereğince zorunlu fazla çalışmada bile işçinin bu çalışmaya katılmamasını haklı gösterecek gerekçelerinin olması ihtimali her zaman saklıdır. Fakat yalnızca eşinin hamile olması (A)'ya bu fazla çalışmadan kaçınma hakkı vermeyecektir.

2)[11 PUAN] a) (B) iş sözleşmesini muvazzaf askerlik nedeniyle feshetmiş ve askerden döndükten sonra aynı işyerinde çalışmaya başlamıştır. Döndükten sonra 12 yıl çalıştıktan sonra işverence ekonomik sebeple işten çıkarılmıştır.

Olayda (B)'nin kıdem tazminatı için aranan kıdem şartını sağladığı yani işyerinde bir yıldan fazla çalıştığı açıktır.

(B)'nin ekonomik sebeple işten çıkarılması durumu da işveren tarafından İş K. m. 25/II dışında bir fesih olması nedeniyle kıdem tazminatına hak kazandıracaktır(1475 sayılı İş K. m.14).

b)İşveren iki gerekçe ileri sürmüştür.

Birinci gerekçe askerlik nedeniyle ayrılmanın kıdem tazminatına hak kazandırmadığının ilişkindir: (B)'nin iş sözleşmesini askerlik nedeniyle feshi, kıdem tazminatına hak kazandıran bir sebeptir. İşverenin bu gerekçesi doğru değildir.

İkinci gerekçe askerlik kıdem tazminatına hak kazandırsa dahi bu hakkın zamanaşımına uğradığına ilişkindir: 1475 s. İş K. m. 14/II'ye göre; İşçilerin kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. Kıdem süresinde birleştirilecek çalışma süreleri bakımından, işçinin önceki çalışması kıdem tazminatına hak kazandıracak bir şekilde sonlanmışsa ve bu tazminat alınmamışsa, kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sonlanan ikinci çalışma neticesinde işçinin tüm kıdemi birleştirilir ve tazminat buna göre ödenir.

Olayda (B) bakımından aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde fasılalı olarak geçirilen süreler söz konusudur. Kıdem tazminatının hesabında, iş sözleşmesinin bu tazminata hak kazandıran bir sebeple sona erip ermediğine dikkat edilmelidir. Olaydaki verilere göre (B) daha önceki çalışması nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanmış ancak kıdem tazminatı almamıştır. Bu durumda (B)'ye her iki dönem çalışması birleştirilerek kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Kıdem tazminatı alacağı için geçerli olan 10 yıllık zamanaşımı burada uygulanmayacaktır.

3) [12 PUAN] a) İşverenin,işçi ister iş güvencesinin kapsamında olsun ister kapsamı dışında olsun, ekonomik nedenle işçi çıkarabilir.

İş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesi feshedilirken, işverenin işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması gerekmektedir. İşyerinin durumunu olumsuz etkileyen ekonomik güçlükler feshi geçerli kılan işletme gerekleri arasında sayılabilir. İşveren fesih

bildirimini yazılı olarak yapmak, fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır. (İş K. m.18 ve 19)

b) (B) işe iade davası açabilecektir (İş K. m.20)

(B)'nin işe iade davası açabilmesi için;

-İşyerinde (birden çok işyeri varsa işverenin aynı işkolundaki işyerlerinin tamamında) otuz ve daha fazla işçi çalıştırılması,

- İşçinin (aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen) en az altı aylık kıdeminin olması (Olayda (B)'nin işi ile ilgili bir bilgi yer almamakta ise de yer altı işlerinde kıdem şartı aranmamaktadır)

- İşçinin, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili niteliğine olmaması gerekmektedir.

c)Mahkeme, ekonomik sebeple bir fesih söz konusu olduğundan ekonomik güçlüğü gerçek olup olmadığını araştıracaktır. Kârda geçici bir düşüş, faaliyette hafif azalmalar geçerli bir fesih nedeni sayılmaz. Genel veya sektörel kriz de tek başına geçerli bir neden değildir, söz konusu işletmenin bundan somut olarak etkilenmiş olması gerekmektedir. İstihdam fazlalığı olduğu ortaya konulmalıdır.

Somut olayda işçi (B)'nin iddia ettiği gibi ucuz yeni işçi alınması söz konusu ise, gerçek bir ekonomik güçlükten söz edilemeyeceğinden, mahkeme (B)'nin feshinin geçersizliğine ve işe iadesine karar verecektir.İşe iadeye karar verilmesi halinde, en fazla 4 aya kadar boşta geçen ücreti ve işverence işe başlatılmamasına halinde 4-8 aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatına karar verilir (İş K. m.21).

TOPLU İŞ HUKUKU

1) [18 PUAN] a)Olayda metal işkolunda kurulu bir Şirkete ait genel müdürlük işyeri, beyaz eşya fabrikası ve bir de televizyon fabrikası bulunmaktadır. Aynı işkolunda aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunduğu için, işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması gerekmektedir (6356 sayılı Kanun m.2/d).

b)İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için toplu sözleşme yapacak olan sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda (%1) çoğunluk şartını yerine getirmesi gerekmektedir. İşletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerlerinde çalışan işçilerin yüzde kırkının da sendikaya üye olması gerekir. İşletme toplu iş sözleşmesi bakımından işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve %40 çoğunluk buna göre hesaplanır. (6356 sayılı Kanun m.41).

Somut olayda;

- Genel Müdürlük işyerinde: 150 işçi çalışmakta ve hiç üyesi bulunmamaktadır.
- Beyaz eşya fabrikasında: 500 işçi arasında 400 sendika üyesi
- Televizyon fabrikasında: 850 işçi arasında 250 sendika üyesi bulunmaktadır.

İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı 1500'tür. Sendika üyesi sayısı ise 650'dir. Bu halde sağlanması gereken %40 çoğunluğu sağlanmıştır.

c) Yetki itirazı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 43. maddesinde düzenlenmektedir. İtiraz işveren tarafından itiraz nedenleri de gösterilerek, yazının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde Mahkemeye yapılır. İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer alması gerekmektedir.

İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten Mahkemeye verilir.

d) Olayda ileri sürülen iddialar tek tek değerlendirilirse:

- Henüz toplu iş sözleşmesinin bitmediği iddiası: TİS süresinin bitmesinden önceki 120 gün içinde yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunmak mümkün olduğundan, bu iddia isabetsizdir (6356 sayılı Kanun m.35/4)

- Sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayamadığı iddiası: Olayda bir işletme toplu iş sözleşmesinin bulunması nedeniyle, işyerleri bir bütün olarak dikkate alınmalıdır. Ayrıca bu durumda işyeri toplu iş sözleşmesindeki gibi yarım fazla çoğunluk değil yüzde kırk çoğunluk aranır. Bu durumda sendikanın en az 600 üyesi bulunması yeterli olacaktır. Somut olayda 650 üyesi bulunduğu için, bu iddiası da isabetli değildir.

- Genel Müdürlük işyerinde hiç üye olmaması iddiası: İşyerleri bir bütün olarak dikkate alındığından, tek bir işyerinde hiç üyesinin bulunmaması yetki kapsamında olmasına engel olmayacaktır. İşverenin bu iddiası da isabetsizdir.

- Genel Müdürlük işyerinin üretim birimleri ile aynı işkolunda olmadığı iddiası: İşletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında olabilmek için, tek bir işveren ait aynı işkolunda işyerlerinin olması gerekmektedir. Somut olayda genel müdürlüğün ayrı bir işkolunda faaliyet gösterdiğine ilişkin bir veri bulunmamaktadır. Genel müdürlük işyeri, şirketin diğer fabrikaları ile aynı işkolunda bir idari faaliyetin yürütüldüğü, bunlarla aynı organizasyon içinde hareket eden bir işyeri olarak kabul edilmelidir. Bu bakımdan işverenin bu iddiasında da isabet bulunmamaktadır.

2)[12 PUAN] a) Grev kararı, bu uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren 60 gün içinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir (6356 sayılı Kanun m.60)

b) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 75/6' da grevi uygulayan sendikanın yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde ilgililerden birinin grevin sona erdirilmesini talep edebileceği düzenlenmektedir. Grevin sonra erdirilmesi için Mahkemeye başvurulması gerekmektedir.Olayda da sendika üyesi işçilerin %90ı üyelikten ayrılmıştır. Bu nedenle yukarıda anılan hüküm gereğince grevin sona erdirilmesi talep edilebilir.

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1) [12,5 PUAN] a) (C) Şirketin futbol turnuvasının organizasyonunda görevli bir işçidir ve halı sah ayarlamaya gittiği sırada kaza geçirmiştir. Bir iş kazasının söz konusu olması için; belirli karinelerin varlığı ortaya konulmalıdır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası m. 13'e göre;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle
- Görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır.

Ani ve dıştan gelen bir etki sonucunda gerçekleşen kazanın, sigortalıyı bedenen veya ruhen zarara uğratması da gerekmektedir.

Somut olayda (C) işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle, onun organizasyonu dahilinde futbol maçı için halı saha ayarlamaya giderken bu kazaya uğramıştır. Bu kazanın işçinin işiyle ilgisi, olayın (C)'nin şirketin bir faaliyetine hizmet ederken gerçekleşmesi ile kurulabilir. Bu nedenle söz konusu olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerekir.

İş kazası olduğu Kurumca tespit edildiği hallerde, (C) geçici iş göremezlik ödeneği ile %40 oranında kaybı olduğu için (bu kaybı da sürekli iş göremezlik geliri için aranan %10 oranını aştığı için) sürekli iş göremezlik gelirine_ hak kazanacaktır (5510 sayılı Kanun m.16).

2) [12,5 PUAN] Kurum (C)'nin uzun vadeli sigortadan yararlanabileceğini söylerken; iş kazası ve malullüğün bir arada uygulanamayacağını söylemek istemiştir. Oysa bu gerekçe isabetsizdir. İş kazası sonucu iş göremezlik oranı belli bir miktarda olursa sigortalı hem iş kazası sigorta kolundan hem de malullük sigortasından yararlanacaktır.

Olaydaki uzun vadeli sigortala maluliyet sigortasıdır (5510 sayılı Kanun m.25). Bu sigorta kolundan yararlanabilmek için;

- Çalışma gücünün veya iş kazası-meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kaybının en az %60 olması,
- Malullüğün ilk defa çalışmaya başladıktan sonra oraya çıkmış olması,
- En az 10 yıllık sigortalılık ve 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası priminin bildirilmiş olması koşulları sağlanmalıdır.
- Sürekli bir kişinin bakımına muhtaç olunması halinde yalnızca 1800 gün prim ödenmesi yeterlidir.

(C) şayet eksik primlerini borçlanma yolu ile tamamlayabilirse; hem iş kazası-meslek hastalığı hem de malullük sigortasından birlikte yararlanabilecektir.

(C)'nin borçlanma yapmadığı varsayımında ise yalnızca iş kazası meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi mümkündür.

3) [10 PUAN] Olayda da (C) sigortalılık süresini ve/veya prim ödeme gün sayısını artırmak için borçlanma imkânından yararlanmak istemektedir. (5510 sayılı Kanun m.41)

Borçlanmanın koşulları:

- Sigortasız olarak geçmiş bulunan ve kanunda sınırlı olarak sayılmış bazı süreler (askerlik, doğum, yurt dışı çalışmaları, avukatlık stajı, grev ve lokavtta geçen süreler gibi) söz konusu olmalıdır.

-Sigortalı ya da hak sahipleri Kuruma başvurmalıdır (Bu başvuru için için herhangi bir süre yoktur).

- Prime esas kazançların alt ve üst sınırı arasında olmak üzere sigortalı tarafından belirlenecek günlük kazancın %32'si oranında prim tutarı ödenmelidir. Kişinin borçlanmaya konu tüm süresini borçlanması gerekmez. Kısmi borçlanma mümkündür.

-Prim borcu en geç 1 ay içinde ödenmelidir.

Borçlanmasının hükümleri:

Borçlanma; ilk defa sigortalı olmadan önceki bir süre borçlanılıyor ise, prim ödeme gün sayısı ile birlikte sigortalılık süresine etki edebilir. Böylece kişinin sigortalılık süresi ilk defa sigortalı olduğu tarihten borçlandığı süre kadar geriye doğru gider ve bu tarih sigortalılık süresinin başlangıcı olur. Ancak ilk defa sigortalı olduktan sonraki bir süre borçlanılıyor ise bu durumda yalnızca prim ödeme gün sayısına eder.

Örneğin (C)'nin askere gitmeden önce sigortalı olarak bir çalışması yoksa (C), borçlandığı askerlik süresi kadar sigortalılık süresini geri çekebilir. Bunun yanında borçlandığı süre kadar prim ödeme gün sayısı da artar. Ancak askere gitmeden önce sigortalı bir çalışması varsa bu durumda sadece askerlik süresi kadar prim gün sayısı artar, sigortalılık süresi değişmez.