

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

**4857 Sayılı Türk İş Kanunu Ve Azerbaycan İş
Kanunu'nun Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi**

**Hazırlayan : Anar HÜSEYNOV
2501030559**

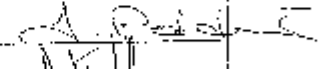
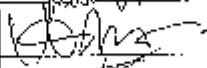
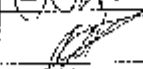
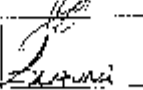
Danışman : Doç. Dr. A. Oya ÖZÇELİK

İstanbul-2006

T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Müdürlüğü

TEZ ONAYI

Enstitümüz İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ Bilim Dalında 2501030559 numaralı ANAR HÜSEYNOV'un hazırladığı "4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU VE AZERBAIJAN İŞ KANUNUNUN KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ" konulu YÜKSEK LİSANS/ DOKTORA-TEZİ ile ilgili TEZ SAVONMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 15.Maddesi uyarınca 29.11.2006 Çarşamba günü saat 12.30'da yapılmış sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin Kabul kararıyla OYBİRLİĞİ/ OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI(%)	İMZA
PROF.DR.İŞİL PERDEMİR	Kabul	
DOÇ.DR.ÖMER SADULLAH	Kabul	
DOÇ.DR.AHMET Cevat ACAR	Kabul	
DOÇ.DR. OYA ÖZÇELİK	Kabul	
DOÇ.DR. FALE TÖZÜNER	Kabul	

ÖZ

Bu çalışmada, 1 Temmuz 1999'da kabul edilen Azerbaycan İş Kanunu ile 10 Haziran 2003'de kabul edilen 4857 sayılı Türk İş Kanunu ele alınmış ve iki Kanun karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Her iki kanunun tanımı, önemi, uygulama alanı, amacı açıklanarak ücret, iş sözleşmeleri, iş güvenliği, işin düzenlenmesi, dinlenme, tatil ve izinler açısından karşımıza çıkan farklılıklar üzerinde durulmuştur.

ABSTRACT

In this thesis, Azerbaijan Labour Law accepted on 1 July 1999 and Turkish Labour Law numbered 4857, accepted on 10 June 2003 are undertaken. Both laws are researched by comparing. Both law's definitions, importance, application area, objective are explained. The differences according to the wages, labor contracts, labor health and safety, arrangement of work, refreshment times, holidays and vacations that we met are asserted.

ÖNSÖZ

Amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek olan İş Kanunu, ülke ekonomilerinin temelini oluşturan önemli konulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı da özellikle Türkiye ile Azerbaycan'ın İş Kanunlarını karşılaştırarak, ücret, iş sözleşmeleri, iş güvenliği, işin düzenlenmesi, dinlenme, tatil ve izinler açısından farklılık ve benzerlikleri tespit etmektir.

Bilindiği gibi Sovyetler Birliği dağıldıktan sonra Türkiye ile Azerbaycan arasındaki ilişkiler gelişen bir eğilim izlemektedir. Bu ilişkilerin daha da pekiştirilmesi amacıyla çeşitli konularda bilimsel çalışmalar yapılmaktadır. Bu araştırma da pek incelenmemiş bir konu olmakla söz konusu bilimsel çalışmalara bir nebze olsun katkıda bulunması açısından önem taşımaktadır.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
GİRİŞ.....	1
I BÖLÜM.....	3
1. AZERBAJCAN’DA İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI.....	3
1.1. İş Hukuku Kaynaklarının Çeşitleri.....	3
1.1.1. Azerbaycan Cumhuriyeti’nin Anayasası.....	4
1.1.2. Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı’nın Kararnameleri.....	5
1.1.3. Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu Kararnameleri.....	6
1.1.4. Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Halkın Sosyal Müdafaası Bakanlığı’nın Normatif Kararları.....	6
1.1.5. Yerel Normatif Kararlar.....	7
2. Azerbaycan’ın İş Kanunu.....	7
2.1. Azerbaycan’ın İş Kanunu’nun Kabulü.....	8
2.2. Azerbaycan İş Kanunu’nun Amacı.....	9
2.3. Genel Hükümler.....	9
2.4. Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun Görevleri ve İlkeleri.....	10
2.5. Azerbaycan Cumhuriyeti'nin İş Kanunu’nda Kullanılan Terimler.....	10
2.6. Azerbaycan İş Kanunu’nun Kapsamı ve Uygulama Alanı.....	12
3. Azerbaycan İş Kanunu’nda İş Sözleşmeleri.....	14
3.1. İş Sözleşmesi Kavramı ve İş Sözleşmesindeki Taraflar.....	14
3.2. İş Sözleşmesinin Türleri.....	16
3.3. İş Sözleşmesinin İçeriği.....	18
3.4. İş Sözleşmesinin Yapısı ve Yapılma Şekli.....	18
3.5. İş Sözleşmesinin Feshi ve Sona Ermesi.....	19

3.5.1. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi.....	20
3.5.2. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi.....	21
3.5.3. Tarafların İradesi Dışındaki Hallerde İş Sözleşmesinin Feshi.....	23
4. Çalışma Süreleri.....	24
4.1. Tam Çalışma Süresi.....	25
4.2. Kısaltılmış Çalışma Süresi.....	25
4.3. Kısmi Çalışma Süresi.....	26
5. Dinlenme Süreleri, Tatil ve İzinler.....	27
5.1. Ara Dinlenmeleri.....	28
5.2. İş Günleri Arası Dinlenmeler.....	28
5.3. Haftalık Tatil Günleri.....	29
5.4. İş Günlerinden Sayılmayan Bayram Günleri.....	29
5.5. Yıllık Ücretli İzinler.....	30
6. Ücretler.....	31
6.1. Asgari Ücret.....	33
6.2. Ücret Ödeme Zamanı.....	35
6.3. İşçilik Ücretinin Ödenmesi Yeri Ve Şekli.....	35
7. İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı.....	36
7.1. İş Güvenliği Kurallarının Uygulanacağı İş Yerleri.....	36
7.2. İş Güvenliği Kuralları.....	38
II BÖLÜM.....	39
1. Türk İş Kanunu.....	39
1.1. Türkiye’de İş Hukuku’nun Tarihsel Gelişimi.....	39
1.2. Türk İş Kanunu’nun Kabulü Ve Amacı.....	41
1.3. Türkiye’deki Çalışma Yasalarının Değerlendirilmesi.....	41
1.4. 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Değerlendirmesi.....	43
1.5. 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Önemli Değişiklikler.....	45
1.6. İş Kanunu’nun Kapsamı ve Uygulama Alanı.....	46
2. İş Sözleşmeleri.....	48
2.1. Sözleşme Kavramı ve İş Sözleşmesinin Tanımı.....	50
2.2. İş Sözleşmesinin Türleri.....	51

2.3. İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesi.....	55
3. Ücretler.....	59
3.1. Hukuki Bakımdan Ücret Şekilleri.....	60
3.2. Ücret Ödeme Yeri ve Şekli.....	60
3.3. Ücret Ödeme Zamanı.....	61
3.4. Ücretin Gününde Ödenmemesi.....	62
3.5. Asgari Ücret.....	63
4. İşin Düzenlenmesi.....	65
4.1. Çalışma Süreleri.....	66
4.1.1. Normal Çalışma Süresi.....	67
4.1.2. Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma.....	67
4.1.3. Gece Çalışmaları.....	69
4.1.4. Kısa Çalışma	69
4.1.5. Normalden Az Çalışma Süreleri.....	70
5. Dinlenme Süreleri.....	71
5.1. Ara Dinlenmeleri.....	71
5.2. Hafta Tatili.....	72
5.3. Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller.....	73
5.4. Yıllık Ücretli İzin.....	73
6. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği.....	74
6.1. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Mevzuatı.....	75
6.2. Çocuk Ve Kadınların Korunması.....	77
6.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Tarafların Görev Sorumlulukları.....	77
6.3.1. İşverenin Görev Ve Sorumlulukları.....	78
6.3.2. İşçilerin Görev Ve Sorumlulukları.....	78
III BÖLÜM.....	80
1. Azerbaycan İş Kanununun Türk İş Kanunu İle Karşılaştırılması.....	80
1.1. Genel Olarak.....	80
1.2. Uygulama Alanı Ve Kapsamların Karşılaştırılması.....	84
1.3. İş Sözleşmelerinin Karşılaştırılması.....	89
1.4. İş Sözleşmelerinin Feshi ve Sona Ermesi Konusundaki Karşılaştırma.....	91

1.5. Ücretler Konusundaki Karşılaştırma.....	96
1.6. Dinlenme Süreleri, Tatil Ve İzinlerin Karşılaştırılması.....	100
1.7. İş Güvenliği Ve Sağlığı Konusundaki Karşılaştırma.....	101
1.8. İşin Düzenlenmesinin Karşılaştırılması.....	106
SONUÇ.....	109
KAYNAKÇA.....	112
EKLER.....	118

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: 4857 Sayılı Türk İş Kanunu'nda Yer Alan Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri.....	73
Tablo 2: 4857 Sayılı Türk İş Kanunu ile Azerbaycan İş Kanunu Arasındaki Önemli Farklar.....	83

KISALTMALAR LİSTESİ

A.C.
İşK.
Md.

Azerbaycan Cumhuriyeti
İş Kanunu
Madde

GİRİŞ

Azerbaycan ve Türkiye arasındaki ilişkiler giderek stratejik özellik kazanmaktadır. Bu nedenle, her iki ülkenin birbirini daha yakından tanımasına önem verilmektedir.

Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra bağımsızlığına kavuşan Azerbaycan'ın diğer ülkeler ve özellikle de Türkiye ile ekonomik ilişkileri giderek artmaktadır. Birçok yabancı işletme Azerbaycan'da yatırım yaparak çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmaktadır. Azerbaycan işletmeleri yurt dışında şube açmakta ve böylece yabancı ortaklı işletme sayısı artmaktadır. Bu işletmeler, bulunduğu ülkenin İş Kanunu'na uygun olarak faaliyet göstermek zorundadır. Dolayısıyla, Azerbaycan İş Kanunu'nu ve Türk İş Kanunu'nu tanıma ve iki Kanunun benzer ve farklı yönlerini ortaya koymak bu açıdan önem taşımaktadır.

Bu tezde, 10 Haziran 2003 tarihinde kabul edilen ve pek çok hükmü ile Türk çalışma hayatına yenilikler getiren, işçi-işveren hak ve mükellefiyetleri konusunda yeniden yapılanmayı bünyesinde bulunduran 4857 sayılı İş Kanunu ile 1 Temmuz 1999 tarihinde uygulamaya konulan Azerbaycan'ın İş Kanunu karşılaştırılmış ve aralarındaki önemli farklar üzerinde durulmuştur.

Çalışmamızda özellikle İş Kanunları'nın Uygulama Alanları ve Kapsamları, Çalışma Süreleri, Ücret, İş Sözleşmeleri, İş Sözleşmelerinin Feshi, İş Güvenliği ve Sağlığı, Dinlenme Süreleri, Tatil ve Ücretli İzinler konuları daha detaylı incelenmiştir.

Geçmiş yüzyıldan bu yana iş hayatında çalışma sürelerinin düzenlenmesi dikkate değer bir seyir takip etmiş ve bu konu işçi-işveren ilişkilerinde her zaman güncelliğini korumuştur. Çalışma süreleri, bir ülkede veya bir işletmede mal ve hizmet üretimi için gerekli işgücü arzı ve talebini belirleyen faktörlerden olmuştur. İşin düzenlenmesi başlığı altında tezimizde bu konu ele alınmaktadır.

İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı konusu günümüzün modern işletmecilik anlayışında işletmelerin yasal sorumluluklarının yanı sıra sosyal sorumlulukları arasında da yer alarak çalışanların ve toplumun işletmelerden beklentilerinin şekillenmesinde etkili olmuştur. Bu doğrultuda ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar işletmeleri çeşitli sosyal, teknik, yönetsel ve hukuki tedbirlerin alınması ve gerekli çalışmaların yapılması hususunda sorumlu kılmıştır. Bu konuya da tezimizde yer vermekle bu çalışmalara katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

Çalışanları koruyucu hükümlerinin yanı sıra İş Kanunu'nun çalışma ilişkilerini düzenlemede kullandığı ve işçiye güvence sağlayan en önemli araçlardan biri iş sözleşmesidir. Her iki ülkenin İş Kanunları iş sözleşmeleri açısından incelenerek farklı yönleri ortaya çıkarılmıştır.

İş Kanunu'nun temel felsefesini oluşturan işçinin korunması prensibinin sağlanmasında önemli bir işleve sahip olan ücretle ilgili olarak çalışmamızda, ücret ödeme zamanı, yeri ve şekli, asgari ücret başlıkları altında ayrıntılara yer verilmiştir. Bu çerçevede çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Azerbaycan İş Kanunu'nun tanımı, önemi, uygulama alanı, amacı gibi önemli konular üzerinde durulmuştur. Ayrıca, Ücret, İş Sözleşmeleri, İş Güvenliği, İşin Düzenlenmesi ve Dinlenme, Tatil ve İzinler gibi bölümler ele alınarak ayrı ayrı incelenmiştir.

İkinci bölümde aynı şekilde Türk İş Kanunu'nun tanımı, önemi, uygulama alanı ve amacı ele alınmış ve bölümleri ayrı ayrı incelenmiştir.

Son bölüm olan üçüncü bölümde ise iki ülkenin İş Kanunlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi yer almaktadır. Her iki İş Kanunları arasındaki ortak ve farklı yönler ele alınmıştır.

I BÖLÜM

1. Azerbaycan'da İş Hukuku'nun Kaynakları

Hukukun oluşumu açısından onun kaynağını, toplumun hayat şartları ve hâkim olan ekonomik ilişkiler belirler. Toplumun maddi hayat şartlarının değişmesi ile İş Hukuku'nun kaynakları da değişir. Bu yüzden, yürürlükte olan çalışma yasaları sık sık değişikliğe uğrar ve eskilmiş kararlar iptal olunur ve yenileri kabul edilir. Hukuk Kaynakları, hukuk kurallarını göstermek için kullanılan özel hukuk terimidir. Dar anlamda İş Hukuku'nun kaynakları dediğimizde, İş Hukuku kurallarının tespit olunduğu, yetkili organların verdiği kararlar anlaşılmaktadır.¹ İş Hukuku'nun kaynakları, yetkili devlet organlarının kanun kabul etme faaliyetinin sonucunda ortaya çıkar. Bu kaynaklar, kanunları, kararnameleri ve diğer kararları kapsamaktadır.²

1.1 İş Hukuku Kaynaklarının Çeşitleri

İş Hukuku'nun kaynakları, onları kabul eden organlara göre aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

- a) Azerbaycan Cumhuriyeti'nin yüksek yasama organı tarafından kabul edilmiş normatif kararlar (Anayasa),
- b) Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilen normatif kararlar (Yönetmelikler, Kararnameler),
- c) Merkezi devlet yönetim organları tarafından kabul olunan normatif kararlar (Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Halkın Sosyal Müdafaası Bakanlığı ve diğer Bakanlıklar, Komiteler ve Üst Yönetim tarafından kabul edilen kararlar),
- d) Yerel Yönetim Organları ve Belediyeler,

¹ Gasımov, Aliş. Resulov, Memmedhan: "Azerbaycanda İş Sözleşmeleri" Azernesriyyat, Bakü 2002, s. 29

² Gasımov-Resulov, A.e., s. 30-32

- e) Müessese, idare, teşkilat müdürlüklerinin, sendikalarla anlaşarak kabul ettikleri kararlar.

Akdin şekline göre İş Hukuku'nun kaynakları, kanunlara, kararnamelere, yönetmeliklere, kurallara, emirlere, tavsiyelere, açıklamalara, talimatlara ayrılır. Hukuki yürürlüğüne göre İş Hukuku kaynakları, kanunlara ve kararnamelere (kanun hükmünde karar) ayrılır. Kararnamelere, Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Meclisi'nin, Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı'nın, normatif konulu kararları, Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Halkın Sosyal Müdafaası Bakanlığının karar ve açıklamaları, bakanlıkların, devlet komitelerinin ve baş yönetimlerin emirleri, talimatları, kaideleri, esasnameleri ve diğer kararları, yerel yönetim organları ve belediye organlarının kararları, müesseselerin, idarelerin, teşkilatların yönetimlerinin sendikalarla karşılıklı anlaşarak kabul ettikleri kararlar dâhildir.³

1.1.1 Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Anayasası

Yukarıda belirtilmiş olan İş Hukuku'nun kaynakları içerisinde en önemlisi, Azerbaycan Cumhuriyeti'nin 12 Kasım 1995 tarihli Anayasası'dır. Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Anayasası, cumhuriyetin yasalar sisteminin temelini oluşturmaktadır. Bağımsız Azerbaycan Anayasası'nın 25. maddesinin 1. kısmına göre, "İrkına, milliyetine, dinine, diline, düşüncesine, bağlı olduğu partiye ve sendikalara ve diğer sosyal birliklere üyeliğine bağlı olmadan herkes Anayasa karşısında eşittir. Vatandaşların haklarını ve bağımsızlıklarını ırkı, dini, cinsi, menşei, inancı, siyasi ve sosyal mensubiyetine göre sınıflandırmak ve üstünlük sağlamak yasaktır". Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası'nın 35. maddesine göre "Çalışma ferdi ve toplumsal refahın esasıdır. Herkesin işe olan yeteneği ölçüsünde, serbest surette kendine faaliyet türü, meslek, iş seçme hakkı vardır. Herkesin tehlikesiz, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamında çalışmak, ayrımcılık yapılmaksızın, kendi işine göre devletin belirlediği asgari ücretten az olmayan ücreti alma hakkı vardır". Anayasa'ya göre, herkesin tek başına veya başkalarıyla birlikte tatil yapma

³ Peker, İpek: **Azerbaycan'da XX Yüzyıl Pozitif Hukukun Gelişimi, Çalışma Hukuku**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 18

hakkı, dinlenme hakkı, bağımsızlık hakkı, serbest toplanma hakkı, sağlığını koruma hakkı vardır (Anayasa md. 36, 37, 38, 41, 59). Anayasa’da tespit olunmuş bu hak ve bağımsızlıklar gerçek anlamda Azerbaycan Kanunları’nın özünü, mevzusunu, konusunu, yasaları, yasama ve yürütme organlarının faaliyetlerini oluşturmaktadır. Azerbaycan Cumhuriyeti’nin 1978 tarihli Anayasası’ndan farklı olarak, 1995 tarihli Anayasası’nda çalışma ile ilgili maddeler daha detaylı gösterilmiştir. Bu maddeler Azerbaycan İş Kanunu’nda 129. ve 131. maddelerinde belirtilmiştir.⁴

Anayasa’dan başka İş Hukuku’nun kaynakları içerisinde önemli yeri Azerbaycan İş Kanunu tutmaktadır. Azerbaycan Cumhuriyeti’nin ilk İş Kanunu 10 Aralık 1971 tarihinde kabul edilmiş ve 1 Temmuz 1972’de yürürlüğe girmiştir. 19 bölüm ve 272 maddeden ibaret olan bu Kanun yürürlüğe girmeden önce SSCB’nin 1922 tarihli İş Kanunu Azerbaycan’da geçerliydi. 20 yıldan fazla geçerli olan İş Kanunu’na 25 kez ilave ve değişiklik yapılmıştır. 1992 tarihinde Pazar ekonomisine geçildiğinde yeniden ilave ve değişiklikler edilmiştir.⁵

1.1.2 Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı’nın Kararnameleri

İş Hukuku’nun önemli kaynaklarından birisi de Cumhurbaşkanı’nın kararnameleridir. Anayasa’ya göre, Azerbaycan Cumhuriyeti’nin Cumhurbaşkanı Azerbaycan Devleti’nin başçısıdır. Devletin iç ve dış ilişkilerinde ülkeyi temsil eder. Bu hususlar Anayasa’nın VI bölümünün 99–124. maddelerinde tespit olunmuştur. Cumhurbaşkanı çeşitli meslekler üzerine kararlar verir. Bu kararlardan yalnız iş ilişkileri ile ilgili olanlar, İş Hukukumuzun kaynağını oluşturur.⁶

⁴ **Azerbaycan Respublikasının Emek Mecellesi**, www.iqtisad.net/qanunlar/0018.doc (Çevrimiçi), 22.07.2006

⁵ Peker, **A.g.e.**, s.5.

⁶ Resulov, M-Gasimov A: S. **A.g.e.**, 30-32

1.1.3 Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu Kararnameleri

Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası'nın 114. maddesi uyarınca, Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Cumhurbaşkanı'nın yürütme yetkisinin gerçekleştirilmesi Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Bakanlar Kurulu tarafından yapılmaktadır. Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu, Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı'nın yüksek yürütme organıdır. Bu organın durumu Anayasa'nın 119. maddesinde belirtilmiştir.

Bakanlar kurulu, kendi yetkileri dâhilinde kanunların ve Cumhurbaşkanı kararlarını, onlara uygun karar ve emirleri kabul etmekle onların yürürlüğe girmesini temin eder. Bakanlar Kurulu'nun kabul ettiği bütün kararlar değil, yalnız çalışma ve sosyal ilişkiler alanında kabul ettiği kararlar İş Hukukumuzun kaynağını oluşturur. Örneğin; “Çalışma eylemini gerçekleştirirken, hasta olmuş işçilere veya bu nedenle yakınıını kaybetmiş ailelere işveren tarafından zararın ödenilmesi ile ilgili kararlar”⁷ bunlardan bir tanesidir. Bakanlar Kurulu'nun kararları Anayasa'ya ters düşerse, bu durumda Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmaz veya iptal edilir.

1.1.4 Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Halkın Sosyal Müdafaası Bakanlığı'nın Normatif Kararları

İş Hukuku'nun içerisinde bu normatif kararların kendine özgü bir yeri vardır. Bu organın kabul etmiş olduğu normatif kararlar, İş Hukuku kaynakları içerisinde önemli bir yere sahiptir. Bu bakanlık vatandaşların çalışma ve sosyal teminatı alanında en yetkili organdır. Çalışma ve Halkın Sosyal Müdafaası Bakanlığı yetkisi dâhilinde olan meslekler için kararlar ve yürürlükte olan çalışma yasalarının uygulanması hakkında uygun açıklamalar yapmaktadır. Örneğin; “İşçinin yıllık ücretli izinde olduğu süre içerisinde ortalama ücretinin korunmasının mevcut yasalarca dikkate alınması ve tutarın hesaplanması”⁸ kuralının tespit edilmesi halinde “Çocuklu kadınlar için farklı bir iş şekli uygulanması kuralının ve bu kuralın

⁷ 7 Aralık 1992 tarihli “Azerbaycan Gazetesi”, 648 No'lu Bakanlar Kurulu Kararı

⁸ 16 Haziran 1994 tarihli “Azerbaycan Gazetesi”, 9 No'lu Karar

uygulanması hakkında karar⁹”, “Ülkedeki devlet müessesesinin yöneticisi ile İş Sözleşmesi yapılmasının kontrat şeklinde uygulanması hakkında karar”¹⁰ bunlardan birkaçıdır. Şunu da belirtmek gerekir ki, Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Halkın Sosyal Müdafaası Bakanlığı çeşitli hallerde karar ve açıklamaları Azerbaycan Sendikalar Birliği, Azerbaycan Cumhuriyeti Devletin Sosyal Müdafaası Birliği Fonu, Azerbaycan Cumhuriyeti Maliye Bakanlığı vb. organlarla birlikte veya onların onayı ile kabul etmektedir.

1.1.5 Yerel Normatif Kararlar

Pazar ekonomisine geçiş, işyerlerinin üretim bağımsızlığının genişlemesi, yerel normatif kararların işlevselliği önemli derecede artış göstermiştir. Sonuç olarak, günümüzde çalışma ve üretime ait kararlar belirli istisnai durumlarda devletin kararları ile kabul edilmeğe başlamıştır.¹¹

2. Azerbaycan’ın İş Kanunu

Azerbaycan’ın eski Anayasası 1978 tarihinde kabul edilmiştir. Günümüze kadar ülkede birçok olay ve gelişmeler olmuştur. Bunlardan en önemlisi Azerbaycan’ın bağımsızlığına kavuşmasıdır. Bağımsızlığına kavuşmasıyla 18 Ekim 1991 yılında Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası’nın Taslağı (Azerbaycan Respublikasının Kosntitusiya Aktı) ile ilgili karar kabul edilmiş, 19 Aralık 1991 tarihinde yapılan halk referandumu ile onaylanmıştır.¹²

1918’e kadar Azerbaycan Çarlık Rusyası’nın sömürüsü altında kalmıştır. 28 Mayıs 1918’de Azerbaycan Demokratik Cumhuriyeti resmen ilan edilmiştir. Bu bağımsızlık sadece 23 ay sürmüş ve 27 Nisan 1920’de Rus birlikleri Azerbaycan’ı işgal etmiş ve Azerbaycan Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti’ni kurulmuştur. 1922 yılında Azerbaycan

⁹ 17 Aralık, 1993 tarihli, “Azerbaycan Gazetesi”, 15 No’lu Karar

¹⁰ 28 Kasım 1994 tarihli, “Azerbaycan Gazetesi” 13/4 No’lu tavsiye

¹¹ Peker, A.g.e., s. 23.

¹² Peker, A.e., s. 19.

Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti'nin ilk Anayasası kabul edilmiştir. 1926 yılında Azerbaycan resmen Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği'ni oluşturan on beş cumhuriyetten birisi olmuştur. 1 Haziran 1972'de Azerbaycan SSC İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Daha önceleri ise SSCB'de geçerli olan İş Kanunu uygulanmaktaydı. 1972'de yürürlüğe giren bu kanunla yıllarca sömürge rejiminde çalışan halk ilk kez kendi toplumu için çalışma imkânı elde etmiştir.¹³

Azerbaycan bağımsızlığını kazandıktan sonra ülkede birçok yeni düzenlemelere gidilmekte ve sürekli olarak da, kanunlarda ve pratik hayatta düzenlemeler yapılmaktadır. İş Hukuku ve Sözleşmeler de bu bağlamda ve çizgide ele alınacaktır. Bu konu incelenirken, Türk Hukuku'nda İş Sözleşmeleriyle Azerbaycan'da İş Sözleşmeleri karşılaştırılacak ve bu ülkelerde İş Hukuku'nun nasıl düzenlendiği konusunda bağlantı kurulmaya çalışılacaktır.

2.1 Azerbaycan'ın İş Kanunu'nun Kabulü

Azerbaycan'ın İş Kanunu 1 Temmuz, 1999 tarihinde uygulamaya konulmuştur. Bu tarihten itibaren, SSCB hâkimiyeti sırasında Azerbaycan Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti'nin 10 Aralık, 1971 tarihinden itibaren uyguladığı Azerbaycan Cumhuriyeti'nin (Respublikası) Emek Kanunları Mecellesi, uygulamadan kalkmış bulunmaktadır.¹⁴

Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası'nın 35. Maddesi uyarınca “iş” kişisel ve kamu refahının temelidir. Her kes sahip olduğu yetenek ve kabiliyete göre ve özgür olarak kendine; faaliyet alanı, meslek, çalışma ve iş yeri seçme hakkına sahiptir.¹⁵

¹³ Peker, A.g.e., s. 51.

¹⁴ Peker, A.e., s. 18.

¹⁵ Azerbaycan Respublikasının Emek Mecellesi, Azerbaycan Dövlət Neşriyatı, Bakı 1999, s. 9.

2.2 Azərbaycan İş Kanunu'nun Amacı

Azərbaycan Cümhuriyyəti'nin İş Kanunu'nun amacı;¹⁶

- 1) Gereken hukuki normlar çerçevesinde iş ilişkilerinde işçilerin ve işverenlerin işçilik, sosyal ve ekonomik hakları ve bu haklara bağlı gereken genellgelerin asgari düzeyini,
- 2) Azərbaycan Cümhuriyyəti Anayasası'nın 2. Bölümünde öngörülen çalışma, dinlenme, güvenli ve sağlam ortamda çalışma hakkının, keza diğer insan hak ve özgürlüklerinden temini ilkelerini ve kurallarını,
- 3) Azərbaycan Cümhuriyyəti'nin yer aldığı veya taraf olduğu uluslar arası anlaşmalara, Uluslararası İş Kuruluşlarının anlaşmalarına ve diğer uluslar arası hukuk normlarına uygun olarak iş ilişkilerinin oluşması, değiştirilmesi, onların feshedilmesi ve bu ilişkilerdeki tarafların haklarının savunulması alanında işçilerin, işverenlerin ve ayrıca ilgili devlet yönetim kurumlarının hak ve görevlerini düzenleyen normlarını tespit etmektir.

2.3 Genel Hükümler

Azərbaycan İş Kanunu'nun ilk bölümünde Azərbaycan Cümhuriyyəti'nin İş Kanunu'nun genel hükümleri yer almaktadır. İş Kanunu, iş ilişkilerini düzenleyen en önemli hukuk kanunudur. Bu yüzden İş Hukuku ve diğer Kanunlar içerisinde İş Kanunu öncelikli olarak yer almaktadır. Azərbaycan Cümhuriyyəti'nin Anayasası bütün kanunlardan daha üstün olmakla beraber İş Kanunu'nun bütün normları Anayasa'nın normlarına uygun olmak zorundadır. İş Hukuku'yla ilgili tespit Azərbaycan Cümhuriyyəti'nin Anayasası'nın 35. maddesinde yapılmıştır.¹⁷

¹⁶ Azərbaycan İş Kanunu'nun Türkçe Çevirisi, Bakü, Eylül 1999, s.12

¹⁷ Azərbaycan İş Kanunu'nun Türkçe Çevirisi, A.e., s. 8.

2.4 Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun Görevleri ve İlkeleri

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin İş Kanunu, işçilerle işverenler arasında ortaya çıkan iş ilişkilerini ayrıca, onlarla ilgili devlet kurumları ve tüzel kişiler arasında bu ilişkilerden doğan diğer hukuki ilişkileri düzenlemektedir. Gerçek kişilerin işçi haklarını ve bu hakların yerine getirilmesini temin eden kuralların asgari düzeyini İş Kanunu belirler. Bunların yanında, iş ilişkilerinde tarafların hukuk eşitliğinin temini çıkarların adil ve kanun yüceliği temini ile korunması, maddi, manevi, sosyal, ekonomik ve diğer hayati ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla entelektüel, fiziki ve mali imkânlarını özgür olarak kullanabilmesinin temini, genel olarak iş sözleşmesi (kontrat) üzere taahhütlerin yerine getirilmesi için hukuki teminatların oluşması ilkelerine dayanır (A.C. İşK. Md. 2).

2.5 Azerbaycan Cumhuriyeti'nin İş Kanunu'nda Kullanılan Terimler

Azerbaycan İş Kanunu'nun 3. maddesinde, Kanunda ismi geçen önemli terimlerin listesi ve açıklaması yer almaktadır. Bu terimleri şu şekilde sıralayabiliriz (A.C. İşK. Md. 3):

Kurum (Müessise) : Mülkiyetçinin teşkilatı-hukuki tipine, adına ve faaliyet çeşidine bakılmaksızın Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatları gereğince oluşturulmuş tüzel kişilik, onun şubesi, temsilciliğine verilen isimdir.

İşçi: İşverenle özel veya yazılı olarak iş sözleşmesi (kontrat) yapmakla uygun çalışma yerinde bedeli karşılığı çalışan gerçek kişidir.

İşveren (İşgötüren) : Tam faaliyet kabiliyetine sahip olup, çalışanlarla iş sözleşmesi (kontrat) yapmak, onu feshetmek veya kurallarını değiştirmek haklarına sahip olan mülkiyetçi veya onun vekil ettiği kurumun müdürü, yetkili kurumu ayrıca, tüzel kişilik oluşturmadan girişimcilik faaliyeti gerçekleştiren gerçek kişidir.

İşçi Birlikleri (Emek Kollektivi) : İşverenle iş ilişkilerinde olan, kanunla belirlenmiş çalışma, sosyal, ekonomik haklarını ortak gerçekleştirmek ve yasalar gereğince çıkarlarını toplu olarak savunmak hakkına sahip ve uygun çalışma yerlerinde çalışan işçilerden oluşan birliklerdir.

İş sözleşmesi (Emek Müğavilesi) : İşverenle işçi arasında özel olarak yapılan ve iş ilişkilerinin başlıca kurallarını, tarafların hak ve görevlerini yansıtan yazılı anlaşmadır.

Toplu Sözleşme (Kollektiv Müqavile) : İşverenlerin, işçi birlikleri veya işçi sendikaları ile yazılı olarak yaptıkları iş, sosyal-ekonomik, sosyal ve diğer ilişkileri düzenleyen anlaşmadır.

Toplu Anlaşma (Kollektiv Saziş) : İlgili icra hâkimi organları, işçi sendikaları ve işverenlerin; çalışanların iş ortamlarının iyileştirilmesi, iş muhafazası, meşgullüğün temini ve diğer sosyal savunma tedbirlerinin yerine getirilmesi alanında, cumhuriyet, mesleki, alan veya bölge birlikleri arasında yapılan ortak faaliyet konusunda tarafların taahhütlerini belirleyen anlaşmadır.

İş Yeri: İşçinin ücreti ödenilmekle görevi (mesleki) üzere iş sözleşmesi ile belirlenmiş işleri (hizmetleri) gerçekleştirdiği yerdir.

İş Güvenliği (Emeyin Mühafizesi) : Çalışanların güvenilir ve sağlam ortamlarda çalışma haklarının temini amacıyla bu Kanunda, toplu sözleşmelerde, anlaşmalarda ve iş anlaşmalarında öngörülmüş teknik güvenlik, santiar, sağlıklı, tedavi-profilaktik tedbirleri, normları ve standartları sistemidir.

İş Ortamı (Emek Şeraiti) : İşçinin kendi işçilik fonksiyonunu verimli ve gereken şekilde yerine getirebilmesi için asgari normlar, bu Kanunda öngörülmüş ayrıca, iş sözleşmesinde (toplu sözleşmede, anlaşmada) tarafların kendilerinin belirlediği işler, sosyal ve ekonomik normlar toplamıdır.

İşçileri Temsil Eden Organ (İşçilerin Nümayendeli Organı) : Çalışma, sosyal, ekonomik haklarını veya yasal çıkarlarının savunulması amacıyla işçilerin gönüllü

olarak oluşturdukları tüzük ve uygun mevzuatlar çerçevesinde faaliyette bulunan işçi sendikalarıdır (birlikleridir).

İşverenleri Temsil Eden Organ (İşverenlerin Nümayendeli Organı) : Girişimcilik faaliyetleri ile ilgili sosyal-ekonomik haklarını, mülkiyet, üretim ve iş ilişkileri ile ilgili çıkarlarının savunulması amacıyla, işverenlerin gönüllü ve ortak olarak oluşturdukları tüzük ve uygun mevzuatlar çerçevesinde faaliyette bulunan birlikleridir.

Toplu Talepler (Kollektiv Telebler) : Toplu sözleşmelerin, anlaşmaların yapılması, onlara değişikliklerin yapılması ve icrası ayrıca, diğer çalışma, sosyal ve ekonomik konularla bağlı işçilerin, ya da işçi sendikalarının işverenler, onların birlikleri veya ilgili merciler karşısında ileri sürdüğü taleplerdir.

Toplu İşçi Uyuşmazlığı (Kollektiv Emek Mübahisesi) : Toplu taleplerden doğan fikir ayrılığıdır.

Bireysel İş Uyuşmazlıkları (Ferdî Emek Mübahisesi) : İş sözleşmesinin, toplu anlaşmanın, sözleşme şartlarının, tarafların taahhütlerinin yerine getirilmesi ayrıca, bu Kanunun uygulanması sürecinde bireysel olarak işverenle işçi arasında ortaya çıkan fikir ayrılığıdır.

Grev (Tetîl) : Toplu ve ferdi iş uyuşmazlığını çözmek amacıyla işçilerin (işçinin) geçici olarak kendi işçilik fonksiyonlarını yerine getirmekten kısmen veya tamamen kaçınmasıdır.

2.6 Azerbaycan İş Kanunu'nun Kapsamı ve Uygulama Alanı

Azerbaycan İş Kanunu yasalarla belirlenmiş şekilde Azerbaycan Cumhuriyeti'nin ilgili mercilerinin, gerçek ve tüzel kişilerin oluşturdukları, mülkiyeti ve tüzel kişiliğine bakılmaksızın ülke sınırları içerisinde bulunan tüm müesseselerde, idarelerde, kurumlarda ayrıca, kurum oluşturulmadan işçilerle iş sözleşmesi yapılmış çalışma yerlerinde, keza onun sınırları dışında faaliyette bulunan Azerbaycan Cumhuriyeti'nin yurtdışındaki büyükelçiliklerinde, Konsolosluklarında, uluslararası

sularda Azerbaycan Cumhuriyeti bayrağı altında yüzen gemilerde ve diğer iş yerlerinde uygulanır. Ayrıca, işverenin hammaddesini (malzemesini), üretim araçlarını kullanarak çalışma eylemini kendi evlerinde gerçekleştiren işçiler de bu Kanun kapsamına girer (A.C. İşK. Md. 5/1).

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin yabancı ülkelerle, uluslararası birliklerle yaptığı anlaşmalarda diğer durumlar öngörülmediğinde, ilgili yabancı devletlerin, onların tüzel ve gerçek kişilerinin, uluslararası teşkilatların, vatandaşlığı bulunmayan kişilerin Azerbaycan Cumhuriyeti sınırları içerisinde oluşturdukları ve mevzuatlar gereğince sicili yapılarak faaliyet gösteren iş yerleri ön koşulsuz bu Kanun kapsamına girer (A.C. İşK. Md. 5/1).

Bu Kanun, devlet memurlarını ayrıca, savcılık, güvenlik ve diğer hukuk-muhafaza birimleri memurlarını, onların hukuki statüsünü düzenleyen kanunlarla belirlenmiş hususları göz önünde bulundurmakla tamamını kapsar (A.C. İşK. Md. 5/2).

Ordu mensupları, mahkeme hâkimleri, Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Meclisinin milletvekilleri ve belediye başkanlığına seçilmiş kişiler, yabancı ülkelerin tüzel kişileri ile bu ülkede iş sözleşmesi yaparak Azerbaycan Cumhuriyeti sınırları içerisinde çalışan yabancı işçiler, Azerbaycan İş Kanunu kapsamına girmezler. (A.C. İşK. Md. 6).

Azerbaycan İş Kanunu, yukarıda belirtilmiş olan üç madde gereğince çok geniş bir uygulama alanına sahiptir. Bu Kanundaki bütün maddeler 6. maddede belirtilen ve bu Kanun kapsamına girmeyen işyerleri ve şahıslar dışında bütün işyerleri ve şahıslara uygulanır. Dolayısıyla, Azerbaycan İş Kanunu'nun kapsamına giren bütün işyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, bu Kanuna uymak zorundadırlar.

3. Azerbaycan İş Kanunu'nda İş Sözleşmeleri

İş Sözleşmesi vatandaşların Anayasa'da belirtildiği üzere, çalışma eylemini gerçekleştirmeye başlamaları için belirlenmiş hukuki bir araçtır.¹⁸ İş Sözleşmesinin yapılması, işçi ve işveren arasında hukuki iş ilişkisinin ortaya çıkması için önemli bir şarttır. Anayasa'nın 35. maddesi uyarınca her bir vatandaşa yeteneğine uygun olarak serbest şekilde faaliyet alanı, iş ve çalışma yeri seçme hakkı tanınmıştır. Anayasa'nın 37. ve 38. maddesi uyarınca da iş sözleşmesinin yapılması, işçiye günde 8 saatten fazla olmayan iş günü, tatil ve bayram günleri, yılda en az bir kez 21 günden az olmayan ücretli izin verilmesi ve sosyal teminat haklarını sağlamaktadır.¹⁹

İş sözleşmesi işverenle işçi arasında oluşan iş ilişkilerinin şartlarını, tarafların hak ve sorumluluklarını yansıtmaya yardımcı olan yazılı bir anlaşmadır. İş Sözleşmesi yazılı ve bireysel olarak yapılmak zorundadır. Bireysel olarak yapılan İş Sözleşmelerinde işçinin bizzat yer alması zorunludur ve işçi görme eylemini bizzat gerçekleştiren şahıs durumundadır (A.C. İşK. Md. 5/3).

Anayasa'nın 35. maddesine göre, İş Sözleşmesi serbest ve bağımsız bir şekilde, işçi ve işverenin kendi iradesi ve rızası doğrultusunda yapılmalıdır. Hiç kimse İş Sözleşmesi yapmaya zorlanamaz. İş Kanunu'nun 42. maddesinin 1. kısmında bu durum açıkça belirtilmiştir. Anayasa'nın 35. maddesinin 5. kısmına göre, yalnızca mahkeme kararı ile zorunlu hizmet ve olağanüstü hallerde yetkili makamlar tarafından ilgili kişilere belirli işlerin yaptırılması mümkündür.

3.1 İş Sözleşmesi Kavramı ve İş Sözleşmesindeki Taraflar

İş Sözleşmesi tarafların karşılıklı ilişkilerini yansıtan hukuki bir esastır. Azerbaycan İş Kanunu'nun 16. maddesinde de İş Sözleşmesinin tanımı verilmiştir. İş Sözleşmesi

¹⁸ Hüseyinov, Cihangir; **Emek Hügugu Üzre Praktikum**, Adiloğlu Neşriyatı, Bakü 2004, s. 65

¹⁹ Hüseyinov, **A.g.e.**, s. 66

iki taraflı olup, işçinin işyeri ile karşılıklı anlaşmasını sağlayan ve emeğinin karşılığı olarak alacağı ücreti de kapsayan bir sözleşmedir.²⁰

İş Sözleşmesinin tarafları işçi ve işverendir. İşçi işverenle bireysel olarak yazılı anlaşma yaparak belirli bir iş yerinde ücret hakkı ödenilmek suretiyle çalışan şahıs, işveren ise iş sözleşmesi yapmak, onu feshetmek veya şartlarını değiştirmek hakkına sahip iş yeri sahibi, yetkili kişi ve mal veya hizmet üretimini gerçekleştiren gerçek kişidir (A.C. İşK. Md. 3).

İşveren gerçek kişi olarak ve tüzel kişi olarak faaliyetini sürdürebilir. Kanunen, tüzel kişinin tayin ettiği idareci, yetkili kişi veya yönetici İş Sözleşmesinde işveren taraf olarak kabul edilmektedir (A.C. İşK. Md. 63).

Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun 42. maddesinin 3. kısmına göre 15 yaşını doldurmuş olan her bir vatandaşın iş sözleşmesinde işçi olarak taraf olma hakkı vardır. 15 yaşını doldurmamış şahısların kural olarak işe alınmasına hak tanınmamaktadır. Azerbaycan Cumhuriyeti'nin de içinde bulunduğu Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün 1973 yılı 138 No'lu bildirimi uyarınca işe kabul için en az yaş ortaokul bitirme yaşına denk olmalıdır ve her halde 15 yaşın altında olmamalıdır.²¹

İş sözleşmesindeki taraflara iş sözleşmesinin konusu ve şekli ile ilgili bir serbestlik tanınmasına rağmen bu sözleşmenin kanuna uygun olması şartı saklı tutulmaktadır. Sözleşmenin şekli, süresi, eklemelerin ve değişikliklerin yapılması, işçinin çalışma şartları, tarafların karşılıklı sorumlulukları ve b. haller İş Kanunu'nun talepleriyle örtüşmek zorundadır. Bu talepler İş Kanunu'nun değişmez kurallarıdır ve taraflar bu kurallara uymak zorundadırlar.²²

²⁰ Gasimov Aliş: "Çalışma ve Bazı Mülki Hukuk Münasebetlerinin Farklı Cehetleri" Azərneşriyyat, Bakı 2002, s. 27

²¹ Hüseynov, A.g.e., s. 69

²² **Azerbaycan Respublikası İnsan Hüquqları**, Azərbaycan Neşriyatı, Bakı 1998, s.62

3.2 İş Sözleşmesinin Türleri

İş Sözleşmeleri yapılma süresine göre süreli ve ya süresiz olarak 2 şekilde gerçekleştirilebilir. Önceden süresi belirlenmeden yapılan sözleşmeler süresiz, 5 yıla kadar süreyle yapılan sözleşmeler süreli sözleşmelerdir (A. C. İşK. Md.45).

Süresiz yapılan sözleşmelerde işveren ve işçi sözleşmenin bitiş süresini belirtmezler, süreli sözleşmelerde ise işçi ve işveren sözleşmenin bitiş tarihini önceden belirlerler.²³

Genellikle işçiler tarafından Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri tercih edilir. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde süre bittiği anda işveren sözleşmeyi feshedebilir ve sözleşmenin süresini uzatmayabilir. Dolayısıyla, Belirli Süreli İş Sözleşmeleri de genelde işverenler tarafından tercih edilen sözleşme türüdür. Fakat Azerbaycan İş Kanunu'nun 73. maddesine uygun olarak sözleşme süresi taraflarca uzatılabilir.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 45. maddesi uyarınca süresiz yapılan İş Sözleşmesi her iki tarafın rızası olmaksızın tek taraflı bir şekilde Süreli İş Sözleşmesine dönüştürülemez. Bu madde daha çok işçileri koruma amaçlı olup tek taraflı olarak süresiz iş sözleşmesinin süreliye dönüştürülmesini yasaklamaktadır. Bitiş tarihi önceden taraflarca belirlenmemiş süresiz bir iş sözleşmesi sadece her iki tarafın rızası doğrultusunda değiştirilebilir ve süreli iş sözleşmesine dönüştürülebilir.²⁴

İş Kanunu'nun 44. maddesinin 4. kısmında belirtildiği üzere, işin veya yapılacak hizmetin kalıcı ve uzun vadeli bir özelliğe sahip olduğu zaman Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin yapılması daha uygundur. Örneğin, öğretmen, doktor gibi işçilere ihtiyaç olduğu zaman bu tür işçilerle Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi yapılmaktadır.

Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin yapılacağı durumlara ise Azerbaycan İş Kanunu'nun 47. maddesinde değinilmektedir. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri işçinin geçici olarak

²³ Hüseyinov, A.g.e., s. 81

²⁴ Azerbaycan Cumhuriyeti İş (Emek) Mevzuatı, Türkçe Çevirisi, s. 36

işten ayrılması durumunda yerine işçi alınması, sezonluk ve dönemsel işlerde, iş hacminin geçici olarak büyümesi ve geçici olarak daha fazla işçiye ihtiyaç duyulduğu durumlarda yapılmaktadır. Bunun yanında, bir işçinin geçici olarak iş yapma kabiliyetini kaybetmesi veya çalışamaz durumda olması, yıllık izne ayrılması veya diğer geçerli sebeplerden dolayı geçici olarak işe çıkmaması ile ilgili olarak yerine başka bir işçinin alınması da o işçiyle süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir (A.C. İşK. Md. 47).

İş Sözleşmeleri yapılma şekillerine göre de bireysel ve toplu olmak üzere 2'ye ayrılmaktadır. Azerbaycan İş Kanunu'nun 46. maddesinin 1. kısmı uyarınca, İş Sözleşmeleri işveren ve işçi tarafından, asıl ve ek şartlar belirtilmek suretiyle, işçinin çalışma şartları ve tarafların da sorumlulukları belirtilerek bireysel şekilde yapılmaktadır. Bireysel İş Sözleşmesi dediğimiz zaman işveren ve işçinin bireysel bir şekilde yazılı sözleşmeyi karşılıklı bir şekilde imzalaması ve bu sözleşmenin hukuki bir boyut kazanması anlaşılır.²⁵

Azerbaycan İş Kanunu'nun 46. maddesinin 2. kısmı İş Sözleşmesinin toplu yapılabileceğini de belirtmektedir. Toplu iş sözleşmeleri işlerin ve hizmetlerin özelliklerine ve mevsime bağlı olarak birkaç işçi grubunun toplu şekilde gerçekleştirdikleri çalışmalar için yapılan sözleşmelerdir. Belli işlerin birkaç uzman ve ekibin bir araya gelmesi ve toplu olarak o işi gerçekleştirmeleri yapılacak işleri daha kolay ve verimli hale getirmektedir. Böyle durumlarda toplu iş sözleşmeleri daha kullanışlı ve işverenler tarafından tercih edilir. İnşaat-şantiye işleri, yükleme-boşaltma işleri, tarım ve hayvancılık sektörlerindeki işler genellikle toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin alındığı işlerdendir (A.C. İşK. Md. 46/2).

²⁵ **Azerbaycan Respublikasının Nazirler Kabineti Terefinden Qebul Olunmuş Normativ Hüquqi Aktlar**, Azərneşriyyat, Bakü 2001, s. 52

3.3 İş Sözleşmesinin İçeriği

İş sözleşmesinin içeriği ve formülü mevzuatlar gereğince tarafların mutabakatı ile belirlenir. İş Sözleşmesinin şartları asıl ve ek şartlar olmak üzere ikiye ayrılır. Asıl şartlar İş Kanunu'nun 43. maddesinin 2. kısmında belirtilmiştir ve bu şartlar bütün bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde mutlaka yer almak zorundadır. Bu şartlar Kanunla belirlendiği için her sözleşmede yer alması gerekir. Ek şartlar ise tarafların rızası ile sözleşmede yer alan şartlardır. İş Sözleşmesi'nde yer alması gereken asıl şartlar aşağıdakilerdir (A.C. İşK. Md. 44/2):

- İşçinin adı, soyadı, baba ismi ve adresi
- İşverenin adı ve adresi
- İşçinin iş yeri, pozisyonu:
- İş sözleşmesinin yapıldığı ve işçinin işe başlama tarihi
- İş Sözleşmesinin süresi
- Yapılacak işin şekli
- İşçinin çalışma ortamı ve çalışma şartları
- Tarafların İş Sözleşmesine uygun olarak karşılıklı sorumlulukları
- Tarafların belirlediği ek şartlarla ilgili bilgiler

İş sözleşmesi yapılırken ayrıca, İş Sözleşmesinin feshine kadar bu Kanunla işçiler için belirlenmiş hak ve teminatların düzeyi azaltılamaz (A.C. İşK. Md. 43/3).

Bu Kanunda diğer durum öngörülmediği takdirde, İş Sözleşmesinin şartları bir taraflı olarak değiştirilemez (A.C. İşK. Md. 43/4).

3.4 İş Sözleşmesinin Yapısı ve Yapılma Şekli

İş sözleşmesi yazılı şekilde yapılır (A.C. İşK. Md. 44/1). İş Sözleşmesi, tarafların karşılıklı mutabakatı esasında bu Kanun ekinde yer alan örnek forma uygun olarak düzenlenir (A.C. İşK. Md. 44/3). İş Sözleşmesi, en az iki nüshada tertip edilerek

tarafların imzası (mühür) ile onaylanır ve bir nüshası işçide, diğeri ise işverende kalır (A.C. İşK. Md. 44/3).

İş ilişkisinin gerçekleşmesi için yazılı bir İş Sözleşmesinin olması şarttır. Bunun nedeni, İş Sözleşmesinin yazılı olarak her iki tarafın sorumluluğunu yansıtması ve herhangi bir şekilde anlaşmadan cayılmasını engellemesidir. Bunun dışında İş Sözleşmesinin yazılı biçimde olması taraflara sözleşmedeki maddelere, şartlara yeniden bakabilme, eklemeler ve değişiklikler yapabilme, eğer iş anlaşmazlıkları ortaya çıkarsa anlaşma şartlarının Kanuna uygunluğunu inceleme olanağı tanır.²⁶

İş Sözleşmesi, Kanunla önceden belirlenmiş İş Sözleşmesi Örneğinin gerektirdiği ölçüde ve şekilde yapılmalıdır.²⁷ Örnek İş Sözleşmesi Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu'na eklenmiştir (A.C. İşK. Md 44/2). Bu örnekte, anlaşmanın şekli, konusu, asıl ve ek şartlar açıkça ortaya konulmuştur. Taraflar bu örneği olduğu gibi veya belli şartları değiştirerek, eklemeler ve çıkarmalar yaparak yararlanma hakkına sahipler. Taraflar Örnek İş Sözleşmesi'ndeki her maddeyi ve şartları kabul etmek zorunda olmamakla beraber sadece Azerbaycan İş Kanunu'nun 43. maddesinin 2. kısmında belirtilen şartların hepsini aynen sözleşmede belirtmek durumundadırlar. İş Sözleşmesi en az iki nüsha halinde gerekli her türlü bilgileri içerecek şekilde hazırlanmalıdır.²⁸

3.5 İş Sözleşmesinin Feshi ve Sona Ermesi

İş Sözleşmesinin feshi dediğimiz zaman sözleşmenin geçerliliğinin bitmesi veya tarafların karşılıklı rızası doğrultusunda iş sözleşmesinin sona ermesi anlaşılır. İş Kanunu'nun bazı maddelerinde “sözleşmenin feshi” bazı yerlerinde “sözleşmenin iptali” olarak geçse de aslında her iki kavram aynı manayı ifade etmektedir. İş

²⁶ Stavtseva, A.I-Xoxriakova, O.S.: “İş Sözleşmeleri”, s. 73.

²⁷ Stavtseva, A.g.e., s. 73.

²⁸ Azerbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, №9, Bakı Maarif Neşriyatı, 30 Eylül 2002, s. 72.

Kanunu'nun 13. bölümünde iş sözleşmesinin feshedilmesinin şartları ve şekli belirtilmiştir.²⁹

3.5.1 İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi

İş Kanunu'nun 68. maddesinin 1. kısmına göre, İş Sözleşmesi yalnız İş Kanunu'nda belirtilmiş şartlara ve şekillere uygun olarak feshedilebilir. İş Kanun'unun 68. maddesinde sözleşmenin feshi konusuna genel olarak değinilse de diğer maddelerde ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Anayasası'nın 35. maddesi uyarınca, her bir Azerbaycan vatandaşının yeteneği ölçüsünde, özgür bir şekilde kendine çalışma ortamı ve iş seçme hakkı olmakla beraber, iş sözleşmesini de serbest bir şekilde, bağımsız olarak feshetmek hakkı vardır. Feshetme işlemi kural olarak, İş Kanunu'nun öngördüğü biçimde gerçekleştirilmelidir. İş Kanunu'nun 69. maddesinde İş Sözleşmesinin işçi tarafından feshi usulleri gösterilmiştir. 69. maddenin 1 kısmı uyarınca işçi, 1 ay önceden, yazılı şekilde bildirmek suretiyle İş Sözleşmesini feshedebilir. Dolayısıyla, bu maddeden de anlaşıldığı üzere, işçinin sözleşmeyi feshedebilmesi için 2 şarta uyması gereklidir. Bu şartlardan bir tanesi işvereni bir ay öncesinden fesih konusunda uyarmaktır. Bu süre, işverenin söz konusu işçinin yerine yeni işçi bulması ve üretimin aksamaması için önemli bir süredir. İşçi yazılı dilekçesini takdim ettiği tarihten itibaren bir ay sonra işi bırakma ve işverenden haklarını talep etmek hakkına sahiptir. Bu durumda işveren işçinin taleplerini yerine getirmekle yükümlüdür. İşçinin işverene bir ay öncesinden yazılı dilekçeyle bildirmek suretiyle İş Sözleşmesinin feshini talep etmesi hem süreli hem de süresiz iş sözleşmeleri için geçerli olan bir fesih şeklidir.³⁰

²⁹ Hüseyinov, A.g.e., s. 108.

³⁰ Azerbaycan Respublikasının İnsan Hüquqları, A.g.e., s. 97

İş Kanunu'nun 69. maddesinde belirtildiği üzere, işçinin fesih dilekçesini takdim ettiği tarihten itibaren bir ay içerisinde fesihten vazgeçmek veya fesih dilekçesini geçersiz hale getirmek için yeni bir dilekçe ile başvurma hakkı vardır.³¹

Feshetme eyleminin işçinin kendi iradesi doğrultusunda gerçekleşmesi önemlidir. Kendi iradesi dışında işçi işveren tarafından zor kullanılarak veya tehdit edilerek sözleşmeyi feshetmeye zorlanamaz (A.C. İşK. Md. 69/7).

Sözleşmenin feshi her iki tarafın karşılıklı rızası ile bir aylık süre dolmadan da gerçekleştirilebilir (A.C. İşK. Md. 75/2).

3.5.2 İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

İş Sözleşmesinin feshedilmesi işveren tarafından da gerçekleştirilebilir. Bunun için aşağıdaki şartlardan bir tanesinin geçerli olması yeterlidir (A.C. İşK. Md. 70):

İşyerinin Kapatılması : İşyerinin tamamen kapatılması durumunda işveren iş sözleşmesini feshedebilir. İşyerinin kapatılması halinde İş Sözleşmesini fesheden işveren, Kanun'un 77. maddesinde belirtilen teminatlardan işçilerin yararlanmasını sağlamakla yükümlüdür.

İşçi Sayısında Azaltmaya Gidilmesi : İşyerinde işçi sayısını, çalışma süresini bir kural olarak, işveren belirlemektedir. İşyerinin hukuki statüsünün değiştirilmesi, işyerinde yeniden yapılanmaya gidilmesi veya yeni teknolojik uygulamalara gidilmesinin sonucunda işçi sayısında azaltmaya gidilmektedir. Bu durum işverene işçilerle yapılmış İş Sözleşmesini feshetmek hakkı tanımaktadır. İşveren bu durumda sözleşmelerini feshetmeyi amaçladığı işçilerini en az 2 ay öncesinden haberdar etmekle mükelleftir.

İşçinin işin gerektirdiği yetenek ve kabiliyete yeterince sahip olmadığı veya işe uygun olmadığı tespit edilmesi : Bu durum, işverene İş Sözleşmesini feshetme hakkı tanımaktadır. Kanun'un 71. maddesinin 1. kısmı uyarınca, işçinin çalıştığı işe

³¹ Hüseyinov, A.g.e., s. 112

uygun olmadığı, yetkili merci tarafından tespit edilirse, İş Sözleşmesini feshetmeden önce o işçinin kabiliyet ve yeteneğine uygun işler araştırılmalıdır. Uygun bir pozisyon tespit edilmediği durumda işveren İş Sözleşmesini feshedebilir (A.C. İşK. Md. 70/c).

İşçi çalışma eylemini veya sözleşmede belirtilen sorumluluklarını yerine getirmediği zaman veya İş Kanunu'nun 72. maddesinde belirtilen şartları kötüye kullanması : Kanun'un 71. maddesinin 2. kısmında belirtildiği üzere, işçinin kasıtlı bir şekilde sorumluluklarını yerine getirmemek suretiyle işin, üretimin, iş disiplininin bozulmasına yol açması, işverenin veya diğer çalışanların hakkına maddi veya manevi zarar vermesi, işverene söz konusu işçinin sözleşmesini feshetme hakkı tanır.

Aşağıda belirtilen durumlardan en az bir tanesi gerçekleşirse işçi iş ortamını ve iş disiplini bozmuş sayılır (A.C. İşK. Md. 72):

- Kendisinin veya yakın bir hımsının hastalanmış veya ölmüş olma durumu dışında tam bir iş günü işe gelmemesi durumunda,
- Alkol veya sarhoş edici herhangi bir madde kullanarak işe gelmesi veya çalışma esnasında bu tür madde kullanmış olması,
- İşçinin herhangi bir hatasından dolayı işyeri sahibine zarar vermesi,
- Kasıtlı olarak ticari veya devlet sırrını sızdırması veya bununla ilgili sorumluluklarını yerine getirmemesi,
- Çalışma esnasındaki hatalarından kaynaklanarak işyerine ve sahibine maddi veya manevi zarar dokundurması,
- Herhangi bir iş hatasından dolayı önceden aldığı uyarının üzerinden altı aylık bir süre geçmeden aynı hatayı tekrar işlemesi,
- Çalışma esnasında, bizzat işyerinde cinayet doğurabilecek tehlikeli eylemlerde bulunması veya bu tür eylemlere yol açması gibi durumlar bunlardan bazılarıdır.

Azərbaycan İş Kanunu'nun 72. maddesinde sıralanan bu durumlardan bir tanesi gerçəkleşirse işçi iş disiplinini aşırı şekilde ihlal etmiş sayılmaktadır. Bunlardan herhangi bir tanesi gerçəkleşirse işveren İş Sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. (A.C. İşK. Md. 70/d).

3.5.3 Tarafların İradesi Dışındaki Hallerde İş Sözleşmesinin Feshi

Tarafların iradesi dışındaki hallerde İş Sözleşmesinin feshi konusuna Azərbaycan İş Kanunu'nun 74. maddesinde değinilmiştir. İşçi ve işverenin elinde olmayan nedenlerden dolayı kanunun tespit ettiği belirli durumlarda İş Sözleşmesinin feshi gerçəkleştirilebilir. Bu durumlar kısaca aşağıdakilerdir:

a) İşçi askeri yükümlülüğünü yerine getirmek için işten ayrılmak durumunda olduğunda : Vatandaşların askeri yükümlülüklerini yerine getirmek için bağlı oldukları hükümler, “Azərbaycan Cumhuriyeti'nin Askeri Hizmete Gönderilme Esasları” ile ilgili 10 Haziran, 1992 tarihli Kanunu ile düzenlenmiştir. Askeri yükümlülüğünü yerine getirmesi için çağrılan vatandaş, bağlı bulunduğu askeri şubeden konuyla ilgili olarak bir belge gönderilerek haberdar edilmektedir. Söz konusu belge, tarafların iradesi dışında İş Sözleşmesinin feshi için bir esas oluşturmaktadır.

b) Belirli bir işte çalışan eski bir işçinin mahkeme kararı ile yeniden aynı işe geri gelmesi : Eski bir işçinin mahkeme kararı ile daha önce çalıştığı işe geri gelmesi halinde, işveren onun yerine alınmış işçi ile İş Sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Şöyle ki, işçinin İş Sözleşmesi haksız bir şekilde feshedildiyse, işçi durumla ilgili olarak mahkemeye başvuruda bulunmak hakkına sahiptir. Azərbaycan İş Kanunu'nun 74. maddesi gereğince haksız yere sözleşmesi feshedilen işçi, mahkeme kararı ile haklı bulunduğu anda, aynı işe veya rızası ile farklı bir işe geri gelmeye hak kazanmaktadır. Daha önce çalıştığı işe alınan yeni işçi ile yapılan sözleşme ise Azərbaycan İş Kanunu'nun 71. maddesinin 1. kısmı uyarınca feshedilebilir. Aynı madde uyarınca bu işçi, vasfına uygun başka bir işte

çalıştırılabilir. Böyle bir durum söz konusu olmadığı takdirde ise bu işçi ile yapılan sözleşme, Azerbaycan İş Kanunu'nun 74. maddesinin 1. kısmının "b" şıkkı uyarınca feshedilir.

c) Kanunla daha uzun bir süre belirtilmediği takdirde, iş yapabilme yeteneğinin altı aydan daha uzun bir süre zarfında kaybedilmesi sonucunda işçinin çalışma eylemini yerine getirememesi durumunda : Bu durum söz konusu olduğunda işveren bu işçiyle yapılmış sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. İşçinin çalışma yeteneğini kaybetmesi yetkili merciler tarafından tespit edilir.

d) İşçinin vefatı durumunda : İşçinin vefatı söz konusu olursa, işveren vefat etmiş işçiyle sözleşmeyi feshedebilir ve onu işçilerin listesinden çıkarabilir. Fakat işçinin kaybolması durumunda ve bu durumun da mahkeme kararı ile kanıtlandığı durumlarda işveren işçi ile sözleşmesini feshedemez.

Yukarıda belirtilen dört durumdan bir tanesi gerçekleşirse işçi ve işverenin iradesi dışında sözleşmenin feshi söz konusu olduğu yukarıda da belirtildiği üzere Azerbaycan İş Kanunu'nun 71. ve 74. maddelerinde ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

4. Çalışma Süreleri

Çalışma süresi, işçilerin çalıştıkları zaman diliminde çalışma eylemini yerine getirmeleri için belirlenmiş süredir. Çalışma süresi ve bu sürenin dağılımı İş Kanunu ve bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir.³²

Çalışma süreleri üç şekilde uygulanmaktadır.

1. Tam çalışma süresi
2. Kısaltılmış çalışma süresi
3. Kısmi çalışma süresi

1971 yılında Azerbaycan Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti'nin kabul ettiği İş Kanunu'nda çalışma süreleri ile ilgili herhangi bir düzenleme söz konusu olmamıştır.

³² Hüseyinov, A.g.e., s. 128.

Yeni İş Kanunu'nda bu eksiklik tamamlanmıştır ve İş Kanunu'nun 14. bölümünde çalışma süreleri ve fazla sürelerle çalışma konularına geniş yer verilmiştir.³³

4.1 Tam Çalışma Süresi

İş Kanun'unun 89. maddesi günlük normal çalışma süresinin 8 saatten fazla olmaması gerektiğini net olarak belirtmektedir. Günlük normal çalışma süresine uygun olarak, haftalık normal çalışma süresi 40 saatten fazla olamaz. Bu süre tüm İş Sözleşmeleri için zorunludur ve sözleşmenin tarafları bu süreyi değiştiremezler (A.C. İşK. Md. 89).

Kanun'un 90. maddesine göre, kural olarak 2 dinlenme günü olan 5 günlük iş haftası belirlenmektedir.

İş yerine, üretime, çalışma ortamına ve iş yapısına bağlı olarak haftalık normal çalışma süresi çerçevesinde 6 günlük iş haftası uygulanabilir.³⁴

Altı günlük iş haftasında haftalık normal süre 40 saat ise günlük çalışma süresi 7 saatten, haftalık normal çalışma süresi 36 saat ise, günlük çalışma süresi 6 saatten ve haftalık normal çalışma süresi 24 saat ise, günlük çalışma süresi 4 saatten fazla olmamalıdır. (A.C. İşK. Md. 90/3).

Her bir işçiye yaşı, sağlık durumu, işinin yapısı ve özelliği, çalışma ortamı ve diğer benzeri kriterlerine göre farklı haftalık çalışma süresi uygulanabilir.³⁵

4.2 Kısaltılmış Çalışma Süresi

İş Kanunu'nun 91. maddesinin 2. kısmına göre, kısaltılmış çalışma süresi 16 yaşından küçük işçiler için haftalık 24 saatten, 16-18 yaşları arası işçiler, birinci ve

³³ Hüseyinov, A.g.e., s. 132.

³⁴ Hüseyinov, A.e., s. 131

³⁵ Hüseyinov, A.g.e., s. 128.

ikinci dereceli özürlüler, hamile kadınlar ve 18 aya kadar bebeği olan kadın işçiler için 36 saatten fazla olamaz. Bu haftalık çalışma süreleri İş Kanunu'na belirlendiğinden tüm işverenler bu sürelere uymak durumundadırlar.

Kısaltılmış çalışma süresi, sağlığa zararlı işlerde ve ortamlarda çalışan işçiler için de uygulanmaktadır. İş Kanunu'nun 92. maddesinin 1. kısmı uyarınca, fiziki, kimyasal, biyolojik olarak ve insan sağlığı için zararlı sayılabilecek diğer tehlikeli özelliklere sahip ortamlarda çalışan işçilere haftada 36 saatten çok olmayan çalışma süresi belirlenmiştir. Bu tür ortamlara sahip iş ve iş yerlerinin listesi Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu'na tespit edilmekte ve onaylanmaktadır.

4.3 Kısmi Çalışma Süresi

Çalışma sürelerinin diğer bir şekli de kısmi çalışma süresidir. Kısmi çalışma süreleri de yine kısmi iş günü ve kısmi iş haftası olarak belirlenebilmektedir.³⁶

Taraflar İş Sözleşmesi yaparken veya yaptıktan sonra tam olmayan çalışma süresi ile ilgili olarak mutabakata varabilirler. Bunun yanında taraflar kısmi çalışma süresinin haftalık veya günlük olacağını İş Sözleşmesinde belirlerler. Kısmi çalışma süresinin başlama tarihini serbest olarak belirledikleri gibi taraflar karşılıklı olarak anlaşarak kısmi çalışma süresinden normal çalışma süresine geçebilirler.³⁷

Kısmi çalışma süresinin uygulanabileceği haller Kanun'un 84. maddesinde belirtilmiştir. Bu haller geçerli olduğu zaman işçinin tam olmayan çalışma süresiyle ilgili talebi işveren tarafından kabul edilmek zorundadır. Söz konusu maddeye göre, işçinin sıhhati, fiziki durumu (hamilelik, özürlülük), çocuğunun veya diğer yakınlarının sıhhati çalışma eylemini tam olmayan çalışma süresinde gerçekleştirmeyi talep ediyor ise işveren bu durumda tam olmayan çalışma süresi

³⁶ Hüseyinov, A.e., s. 130.

³⁷ Hüseyinov, A.e., s. 134.

belirlemek durumundadır.³⁸ Kısmi çalışma süresiyle çalışan işçiler de yıllık ücretli izinlerini kullanmak hakkına sahiptirler. Fakat bu işçiler ülkede geçerli olan asgari ücretin kendileri için uygulanmasını talep edemezler. Çünkü asgari ücret normal çalışma süresiyle çalışan işçiler için belirlenmiş bir ücrettir.³⁹

5. Dinlenme Süreleri, Tatil ve İzinler

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Anayasa'sında belirtilen önemli haklardan bir tanesi dinlenme hakkıdır. Bu hak Anayasa'nın 37. maddesinin 1. kısmında belirtilmiştir.

Dinlenme süresi, Kanun'da belirtildiği şekliyle işçinin çalışma eylemini gerçekleştirmeden bu süreyi kendi iradesi doğrultusunda kullanabileceği süredir.⁴⁰

Çalışma ve dinlenme sürelerinin doğru belirlenmesi ve sıralanması işçilerin düzenli olarak dinlenmesi yorulmaması ve işlerine daha iyi yoğunlaşabilmeleri açısından önem taşımaktadır.⁴¹

İşçilere sağlanan dinlenme süreleri ile ilgili şartlar ve düzenlemeler İş Sözleşmelerinde, Toplu İş Sözleşmelerinde ve işyeri bünyesindeki çalışma ve dinlenme sürelerini gösteren programlarda açıkça belirtilmektedir. İş Sözleşmesi yapılırken işçinin çalışma ve dinlenme, tatil ve izin süreleri, iş günü boyunca ara dinlenmeleri veya molalar kesin olarak belirtilmelidir.⁴²

Azerbaycan İş Kanunu'nda dinlenme sürelerinin aşağıdaki türleri belirtilmektedir.⁴³

1. İş günü boyunca verilen ara dinlenmeleri (molalar)
2. İş günleri arası (vardiyalar arası) dinlenme süreleri
3. Tatil günleri (haftalar arası tatiller)

³⁸ **Azerbaycan İş Kanunu'nun Türkçe Çevirisi, A.g.e., s. 57**

³⁹ Hüseyinov, **A.g.e.**, s. 131.

⁴⁰ Hüseyinov, **A.e.**, s.137.

⁴¹ Hüseyinov, **A.e.**, s. 137.

⁴² Hüseyinov, **A.e.**, s. 138.

⁴³ Hüseyinov, **A.g.e.**, s. 138.

4. İş günlerinden sayılmayan bayram günleri

5. Yıllık ücretli izinler

Bu dinlenme sürelerinin yanında Azerbaycan İş Kanunu'nda işçilere tanınan ilave dinlenme süreleri de yer almaktadır. Şöyle ki, özellikle yeraltı işlerde, ağır ve zararlı işlerde ve özellikle çok fazla titizlik talep eden, beyni ve vücudu zorlayan işlerde çalışan işçilere iş fonksiyonunun özelliklerine göre ilave dinlenme süreleri verilir. Çalışma ortamına ve görev fonksiyonunun özelliklerine göre ilave verilen ek iznin süresi 6 takvim gününden az olamaz (A.C. İşK. Md. 115).

5.1 Ara Dinlenmeleri (Molalar)

İş günü boyunca işçilere dinlenmek için ve öğle yemeği için ara dinlenme süresi tanınmalıdır (A.C. İşK. 103). Bu süre çalışma süresinden sayılmaz.⁴⁴ İşçinin bu süreyi kendi iradesi doğrultusunda kullanma ve işyerinin dışında geçirmek hakkı vardır. Çalışma ortamı ve işin özelliğine bağlı olarak süreklilik arz eden işlerde işveren çalışanlarına öğle yemeği için süre tanımak zorundadır. Öğle yemeği için gerekli ara kural olarak, işçilerin işe başlama saatinden 4 saat sonra verilir.

5.2 İş Günleri Arası Dinlenmeler

İş günleri arası dinlenme süresi, bir iş günü ile diğer iş günü arasında geçen dinlenme süresidir. Kanun, bu dinlenme süresini en az 12 saat olarak belirlemiştir (A.C. İşK. 103). Çalışma süreleri ve dinlenme süreleri birçok çalışma alanlarında İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Sözleşmeleriyle bazılarında da kurum içi çalışma programlarıyla belirtilmektedir.

⁴⁴ Azerbaycan İş Kanunu'nun Türkçe Çevirisi, A.g.e., V Bölüm, s. 65

5.3 Haftalık Tatil Günleri

Tatil günleri, iş haftasının son iş gününün bittiği saatle, yeni iş haftasının ilk iş gününün başladığı saat arasında geçen süreden ibarettir. Tüzel kişiliği ve çalışma ortamı ne olursa olsun bütün işyerlerinde tatil günleri beş günlük iş haftasında 2 gün, altı günlük iş haftasında ise 1 gündür. Beş günlük iş haftasında tatil günleri bir birini takip eden herhangi 2 gün olarak belirlenir. Haftalık tatil günlerinin süresi 42 saatin altında olamaz (A.C. İşK. 104).

İş Kanunu'nda tatil günleri, iş gününden sayılmayan bayram günleriyle örtüşürse işçilere ilave tatil günü verilmesi gibi bir durum söz konusu değildir.⁴⁵

Azerbaycan İş Kanunu'nun 107. maddesi gereğince tatil günlerinde işçiler çalıştırılmaz. Fakat sürekli üretim yapan işyerleri, iletişim ve ulaşım sektöründe faaliyet gösteren işyerleri, tiyatro-sinema ve benzeri hizmet sektörlerinde tatil günlerinde işçilerin çalıştırılmasına izin verilmiştir. Tatil ve bayram günlerinde işçilerin çalıştırılmasına yalnız kendilerinin rızası olduğu takdirde izin verilmektedir.

Kanun, hamile kadınların, 3 yaşından küçük çocuğu olan kadın işçilerin, tatil, bayram ve iş günü olmayan diğer günlerde çalıştırılmasını yasaklamaktadır. İstisnai durumlarda, işçilerin kanuna uygun olarak tatil günlerinde çalıştırılabileceği durumlarda ücret en az iki kat olarak ödenilmelidir (A.C. İşK. 164). Bunun yanında, tatil gününde çalışmış işçinin isteği üzerine ona ilave tatil günü sağlanabilir.

5.4 İş Günlerinden Sayılmayan Bayram Günleri

İş gününden sayılmayan bayram günlerinin listesi İş Kanunu'nun 105. maddesinde belirtilmiştir. Aynı zamanda, İş Kanunu'nun 106. maddesi ile her yıl 20 Ocak'ta Azerbaycan'ın bütünlüğü için ölen şehitlerin ölüm yıldönümlerinin kutlandığı gün – Ulusal Hüzün Günü, iş günlerinden sayılmamaktadır.

⁴⁵ Hüseyinov, A.g.e., s. 143

Bakanlar Kurulu, her yıl önceden Nevruz Bayramı, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı'nın kutlanacağı günleri belirleyerek ilan etmektedir. Bu tür günlerde işçilere ödeme, tatil günlerinde yapıldığı gibi yapılmaktadır. Bayramlardan önceki iş günü haftalık çalışma süresine bağlı olmayarak 1 saat kısaltılmaktadır (A.C. İşK. 108).

5.5 Yıllık Ücretli İzinler

Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası'na göre her bir şahıs dinlenme hakkına sahiptir. Fakat ücretli izinler sadece İş Sözleşmesi ile çalışan işçilere verilen bir haktır. Yıllık izin, işçinin normal dinlenmesi, İş yeteneğinin iadesi, vücut sağlığının korunması ve beslenmesi için işten ayrılmakla kendi isteği ile kullandığı ve bu Kanunla öngörülen süreden az olmayan dinlenme süresidir. Yıllık izin süresi takvim günleri ile hesaplanır. Ayrıca yıllık ücretli izin, herhangi bir iş yılı boyunca yapılmış işlerin karşılığında işçinin belli bir süre için ücretinin ödenmesi kaydıyla işe çıkmama serbestliği şeklinde de tanımlanmaktadır.⁴⁶ İşçilere verilen ücretli izin süresi 21 takvim gününden az olmamalıdır (A.C. İşK. Md. 114/2).

Çalıştığı iş yerinin tüzel kişiliğine, yapılmış İş Sözleşmesinin süresine, işçinin uyruğuna ve işin yapıldığı yere bağlı olmayarak tüm işçilerin, işi, çalıştığı pozisyon ve ücreti değiştirilmemek kaydıyla ücretli izin kullanmak hakkı vardır. Çalışanların bu Kanunla belirlenmiş izin hakları ve onları kullanma kuralları sınırlandırılmaz (A.C. İşK. Md. 110/3). Yıllık izinde olduğu süre zarfında işçinin iş yeri, görevi (mesleği) ve bu Kanunla öngörülmüş durumlarda ortalama ücreti devam eder ayrıca, işverenin isteği ile iş sözleşmesinin feshedilmesi ve işçinin disiplin cezasına çarptırılması yasaktır (A.C. İşK. Md. 111/1).

Yıllık izin her çalışma yılı için verilir. Çalışma yılı işçinin işe alındığı gün itibariyle başlar ve bir sonraki yılın aynı günü biter. İşçinin çalışma yılını, onun yıllık izne ayrılmak için başvurduğu gün itibariyle doldurmamışsa, bu zaman ona yıllık izin sadece çalışma yılı başladıktan sonra verilebilir. Bir çalışma yılına göre sadece bir

⁴⁶ Hüseyinov, A.g.e., s 143

yıllık izin verilebilir. Takvim yılı içerisinde işçinin iki yıllık izin hakkı var ise, söz konusu takvim yılında her iki çalışma yılına göre yıllık izinleri birlikte veya ayrılıkta kullanabilir (A.C. İşK. Md. 113/3).

Aşağıda belirtilen işçilere ücretli izin süresi 30 takvim günü verilmelidir (A.C. İşK. Md. 114/3):

- a) Zirai alanlarda çalışan işçilere;
- b) Sorunlu görevlerde (görevin sorumluluğu işin özellikleri göz önünde tutulmakla işverence belirlenir) çalışan devlet memurlarına, kurum yöneticilerine ve uzmanlarına;
- c) Özel rejimli eğitim kurumları hariç, eğitim kurumlarında pedagoji iş yürütmeyen yöneticilere ve disiplin-tedris heyeti işçilerine ayrıca, okula kader çocuk kuruluşlarının yöneticilerine;
- d) Eğitim kurumlarının hocalarına, baş ustalarına, üretim talim ustalarına, talimatçılara, kütüphane işçilerine, laboratuvar işçilerine, imalathane yöneticilerine, bakıcılara, oda hizmetçilerine, bedii yöneticilerine;
- e) Akademik derecesi olmayan bilim işçilerine;
- f) Hâkimlere, orta tıp elamanlarına ve eczacılara.

Kısmi çalışma süresine göre çalışan işçilere yıllık izin, tam çalışma süresi ile çalışan işçilere verilen yıllık izin süresine ve gerçekleştirdikleri işe uygun olarak verilir (A.C. İşK. Md. 114/4).

6. Ücretler

İşçilik ücreti – uygun zaman içerisinde görev fonksiyonun gerçekleştirilmesi için iş sözleşmesince belirlenmiş ve işçinin gerçekleştirdiği işe (verdiği hizmete) göre işveren tarafından para veya natürel şekilde ödenilen günlük veya aylık tutar, ayrıca ona yapılan zamların, ikramiyelerin ve diğer ödemelerin toplamıdır (A.C. İşK. Md. 154/1).

Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası'nın 35. maddesinin 6. kısmı uyarınca, “Her kesin sağlıklı ve tehlikesiz bir iş ortamında çalışmak, hiçbir ayrımcılık yapılmaksızın, yaptığı iş karşılığında devletin belirlemiş olduğu asgari ücretten az olmamak kaydıyla ücret almak hakkı vardır”.

Ücret, nüfusun parasal gelirinin büyük bir kısmını oluşturmakta ve mevcut ekonomik ilişkilerin temelini oluşturan önemli unsurlardan biri sayılmaktadır. Ücret her zaman işçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerinin önemli kısmını oluşturmuştur.⁴⁷

İşçilere ücret ödenmesinin hukuki alt yapısını Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası ve İş Kanunu oluşturmaktadır.⁴⁸

Her bir vatandaşın asgari ücretten az olmamak suretiyle ücretlendirilmesi gerektiği de Anayasa'da açıkça belirtilmiştir.

İşçinin cinsiyetinden, ırkından, uyruğundan, sendika üyesi olup olmadığından dolayı ücreti azaltılamaz veya kısıtlanamaz.⁴⁹

Ücretin ödenilmesi yapılan işlere göre önceden ücret belirleme şeklinde gerçekleştirilmektedir. İş Kanunu, iş ilişkilerini düzenlemenin yanı sıra, ücretlerin ödeme sistem ve şekillerini ve bu alanda işveren, işçi, sendika ve işçilerin haklarını savunan diğer birliklerin hak ve hukuklarını belirlemektedir.⁵⁰

Ücretlendirme ve ödüllendirmeyi belirleyen şartlar Toplu İş Sözleşmelerinde ve işçi ve işveren arasında yapılmış İş Sözleşmelerinde de yer alabilir.⁵¹

Yeni ekonomik ilişkilerin, ticari ilişkilerin tam olarak yerleşmediği Azerbaycan'da ücret ödemeleri geleneksel şekliyle uygulanmaktadır. Üretim profiline, işin şekline

⁴⁷ Hüseyinov, **A.g.e.**, s. 161.

⁴⁸ Hüseyinov, **A.e.**, s. 161.

⁴⁹ Hüseyinov, **A.e.**, s. 162

⁵⁰ Hüseyinov, **A.e.**, s. 162

⁵¹ Hüseyinov, **A.e.**, s. 163

bağlı olarak çeşitli sektör ve alanlarda çeşitli kriterler göz önünde bulundurularak ücret belirlenmektedir. Örneğin, günümüzde Azerbaycan'da çalışan nüfusun büyük bir kısmını oluşturan eğitim ve öğretim işçilerinin, Devlet Petrol Şirketi'nde çalışan işçilerin ve diğer devlet görevlilerinin ücretleri, işçilerin bu işlerde çalıştıkları süre dikkate alınarak belirlenir.⁵²

Ücret, işveren tarafından işçiye İş Sözleşmesiyle belirli bir çalışma süresi boyunca çalışma eylemini gerçekleştirmek üzere para veya natürel olarak ödenen günlük veya aylık tutar ve ona eklenen ödül ve diğer parasal değerlerin toplamıdır (A.C. İşK. 154/1).

İşçiye ücret İş Sözleşmesi yaparak çalışma eylemini gerçekleştirdiği müessese veya işyeri tarafından ödenir ve genelde iki kısımdan oluşur. Esas ücret, çıktının veya yapılan işin maliyeti üzerinden ücret belirleme esasına göre belirlenir. Ek ücret işçiye motivasyonunu artırmak amacıyla ücrete yapılan ilavelerden ibarettir (A.C. İşK. Md. 154/2).

İş Kanunu'na göre, işçi ve işveren arasında İş Sözleşmesi yapılırken işçiye ödenecek ücretin ve ücrete ilavelerin tutarı belirlenerek sözleşmede gösterilmek zorundadır (A.C. İşK. Md. 156).

6.1 Asgari Ücret

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Anayasası'nda değinilen önemli konulardan bir tanesi de adaletli ve sosyal kurallara uygun olarak her kesin refahı için uygun yaşam şartlarını temin edilmesidir. Bunun için her kesin hiçbir ayrımcılık uygulanmadan işine uygun olarak devletin belirlemiş olduğu asgari ücretten az olmayan ücreti alma hakkı vardır (A.C. Anayasası, Md. 35). İşçi, hiçbir ayrıcalık yapılmadan kendi işi için devlet tarafından belirlenmiş asgari ücretin altında olmayan işçilik ücreti almak hakkına sahiptir (A.C. İşK. Md. 155). Asgari ücret, ekonomik ve sosyal durum

⁵² Hüseyinov, A.g.e., s. 162.

dikkate alınarak mevzuatlarla mesleksiz emeğe ve hizmete göre aylık ücretin asgari düzeyini belirleyen sosyal kuraldır. Aylık mesai saatlerini çalışmış ve görev fonksiyonlarını yerine getirmiş işçinin aylık ücreti devlet tarafından belirlenmiş asgari ücretin altında olamaz. Toplu sözleşmelerde ve anlaşmalarda mevzuatlarca belirlenmiş asgari ücretin üstünde olan daha yüksek bir ücret öngörülebilir. İşçilik ücreti sistemi ile öngörülen işçilik ücretine zamlar, artışlar ayrıca, diğer ödemeler asgari ücret tutarına dâhil edilemez. Asgari ücret ilgili merciler tarafından belirlenmektedir (A.C. İşK. Md. 155/6).

Ekonominin farklı sektörlerinde farklı asgari ücret seviyeleri belirlenmektedir. Devlet bütçesiyle maliyeleştirilen sektörlerde çalışan işçiler için asgari ücret devlet tarafından, Cumhurbaşkanı'nın onayı ile belirli Kanunların kabulü ile gerçekleştirilmektedir.⁵³

Devletin belirlediği asgari ücretin seviyesinden aşağı olmayan asgari ücretlerin belirlenmesi uygun merciler ve işverenler tarafından işçi sendikaları ile anlaşarak gerçekleştirilmektedir. Belirli sektörlerde asgari ücret o sektörlerin gelişmişliğine, kar elde etme düzeyine ve genel olarak o sektörün ekonominin gelişimine katkısına ve benzeri kriterlere göre belirlenmektedir. Belirlenen asgari ücret ilave ödenekleri, ödülleri ve sosyal yardımları kapsamamaktadır. Ay sonunda, o ay boyunca tam olarak çalışmasına devam etmiş bir işçiye devlet tarafından belirlenen asgari ücretten az ödeme yapılamaz. Eğer işçi ay boyunca çalışma süresini tam olarak doldurmamışsa o zaman işçinin çalışmadığı süre ölçüsünde aylık ücretinden orantılı bir şekilde kesinti yapılabilir. Kısmi çalışma süresine göre çalışan işçilerin de yine ücretleri çalıştığı süreye göre ücretlerinden kesinti yapılarak ödenmektedir. Asgari ücret tespit etmekle devlet sadece ücretin alt sınırını belirlemektedir. İşverenler ve işveren sendikaları aldıkları kararlarla ve Toplu İş Sözleşmeleri ile asgari ücretten daha yüksek ücret belirlemekte serbesttirler (A.C. İşK. Md. 155/4).

⁵³ Hüseyinov, A.g.e., s. 164.

6.2 Ücret Ödeme Zamanı

Aylık işçilik ücreti çalışanlara bir kural olarak iki kısma ayrılarak (avans olarak ve kalan kısmı tutarında) ay içerisinde on altı günü aşmayan dönemler halinde iki defada verilmelidir. İşçilik ücreti yıllık dönemler için hesaplanan işçilere ise ayda bir defa ödenmelidir. Toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde işçilik ücretinin ödenmesinin diğer süreleri de belirlenebilir. İşçilik ücretinin verileceği gün tatil ve bayram günlerine denk geldiği takdirde ücretler, denk geldiği tatil ve bayram günlerinden bir gün önce ödenilir. İşçi işinden alınırken ona hesaplanmış tüm ödemeler tam olarak işinden alındığı gün ödenmelidir (A.C. İşK. Md. 172/1).

İşverenin kusuru üzerine işçilik ücretinin verilmesi erteleniyor ise ve bu durum ferdi iş uyuşmazlığı oluşturmamışsa, her bir ertelenen gün için işçiye işçilik ücretinin en azı % 1'i tutarında ilave ödeme yapılmalıdır. Bu durum iş uyuşmazlığı oluşturduğu takdirde, söz konusu ihtilaf bu Kanunun "İş Uyuşmazlıkları" bölümünde öngörölmüş kurallar esasında çözölür (A.C. İşK. Md. 172/5).

İşverenin kusuru üzerine işçinin çalışma yönetmeliğinin, bu Kanunun 87. maddesinin 3 numaralı fıkrası ile belirlenmiş süre içerisinde işçiye verilmesi ertelendiği takdirde işveren, işçiye yeni iş bulamadığı süre boyunca ortalama aylık ücret ödemelidir (A.C. İşK. Md. 172/6).

6.3 İşçilik Ücretinin Ödenilmesi Yeri ve Şekli

İşçilik ücreti bir kural olarak işin yapıldığı yerde ödenilir. İşçinin isteği üzerine işçilik ücreti onun bankadaki hesabına veya uygun adresine gönderilebilir. İşçinin isteği üzerine işçilik ücretinin %50'lik kısmı karşılığı işletmenin ürettiği malla natürel şekilde veya alkollü içkiler ve narkotik maddeler hariç diğer gıda ürünleri de karşılık olarak ödenebilir (A.C. İşK. Md. 174/3). İşçilik ücreti, Azerbaycan Cumhuriyeti'nin para birimi olan Manat'la ödenmek zorundadır (A.C. İşK. Md. 174/4).

7. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Anayasası'nda bulunan ve Azerbaycan'ın önemli meselelerinden biri olan “her bir vatandaşın güvenli ve sağlıklı ortamda çalışması” ve bu yönde faaliyette bulunmasına yönelik teminatlar, yetkiler, kararlar ve gösterişler Azerbaycan İş Kanunu'nda, “İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı” bölümünde ayrıntılı biçimde belirtilmiştir. “İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı” bölümü toplam 32 maddeden oluşmaktadır.⁵⁴

İşçiler, güvenilir ve sağlıklı ortamda çalışmak hakkına sahiptirler (A.C. İşK. Md. 207/1). İş Güvenliği normları ve kuralları Azerbaycan İş Kanunu'yla, ilgili yönetim kurumlarının yetkileri çerçevesinde kabul ettikleri yönetmeliklerle, ayrıca Azerbaycan Cumhuriyeti'nin üye olduğu veya taraf çıktığı uluslararası anlaşmalarla belirlenir. İş Güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin talepleri, iş güvenliği normları, standartları ve kuralları, iş ilişkilerinin tarafları ve diğer gerçek ve tüzel kişiler için zorunludur (A.C. İşK. Md. 207/3).

7.1 İş Güvenliği Kurallarının Uygulanacağı İş Yerleri

Azerbaycan İş Kanunu'yla ve diğer yönetmeliklerle belirlenmiş İş Güvenliği normları ve kuralları, işçilerin, işletmede staj yapan öğrencilerin, işletmelerde çalıştırılan askerlerin, hapiste çalıştırılan mahkûmların, doğal afetlerin sonuçlarının giderilmesi için çalışan, ayrıca askeri ve olağanüstü durum rejimlerinde iş yapılması için çağırılan kişilerin çalıştıkları tüm iş yerlerinde kesinlikle uygulanmalıdır (A.C. İşK. Md. 208).

Kamu yönetimi kurumları, mülkiyetçiler, işverenler ve çalışanlar tarafından İş Güvenliğinin temini öncelikli olarak aşağıda belirtilen prensiplerle gerçekleştirilmektedir (A.C. İşK. Md. 209).

- Devlet yönetimi kurumlarının, mülkiyetçilerin, işverenlerin ve işçilerin çalışma ortamının ve İş Güvenliğinin geliştirilmesine, işletme kazalarının, hasarların ve

⁵⁴ Hüseyinov, A.g.e., s. 210.

mesleki hastalıkların önlenmesine yönelik faaliyetler;

- İşçinin hayatının ve sağlık durumunun işletmenin üretim faaliyeti sonuçlarından üstün tutulması;
- İşin korunması alanında faaliyetin ekonomik ve sosyal siyasetin diğer dalları ile ve çevrenin korunması alanında faaliyetlerle bağlantı kurulması;
- Mülkiyetine ve teşkilatı yapısına bakılmaksızın tüm işletmelerde işin korunması alanında vahit taleplerin belirlenmesi;
- İş Güvenliği taleplerinin tüm işletmelerde yerine getirilmesi için özgür ve verimli kontrolün sağlanması;
- İş Güvenliği alanında çağın ilmi-teknoloji gelişmesini ve öncül deneyimi geniş çapta kullanan, ayrıca güvenilir donanım ve teknolojinin verimli korunma araçlarını hazırlayan ve uygulayan işverenlerin uygun şekilde ve vasıtalarla heveslendirilmesi;
- İşletmelerde yüksek düzeyde iş güvenliği ortamının oluşturulmasına yönelik vergi politikasının yürütülmesi;
- Çalışanların özel giyim ve ayakkabılarla, diğer özel muhafaza araçları ile tedavi-profilaktik gıdalarla ve diğer vasıtalarla bedelsiz temin edilmesi;
- Eğitim kurumlarında iş güvenliği ile ilgili uzmanların hazırlanması;
- İşletme dâhilinde oluşan her hangi bir kazanın mutlaka araştırılması, kayda alınması, incelenmesi ve bunu temel alarak işletme dâhilinde hasarların, yaralanmaların ve mesleki hastalıkların durumu ile ilgili çalışanlara doğru bilgilerin verilmesi;
- İşletme dâhilinde oluşmuş kaza sonucu hasar almış veya mesleki hastalıklara bulaşmış çalışanların çıkarlarının sosyal, maddi ve manevi olarak korunması;
- İşçi sendikaları birliğinin, işletmelerin ve ayrı-ayrı gerçek ve tüzel kişilerin iş güvenliğinin teminine yönelik faaliyetlerine her türlü yardım olunması;
- İş Güvenliği alanında uluslararası işbirliği ilişkilerinin geliştirilmesi gibi durumlarda gerçekleştirilir.

İş Kanunu'nun 210. maddesi gereğince işverenler, işçiler, ayrıca ayrı ayrı gerçek kişiler İş Güvenliği problemlerinin çözümü için birleşerek kamu birlikleri hakkında mevzuatlara uygun olarak faaliyet gösteren "Kamu Birlikleri" oluşturabilirler. Devlet yönetimi kurumları, ayrıca işverenler bu kamu birliklerine her türlü yardımda bulunmalı ve İş Güvenliğinin temini konusunda genelgeler çıkarırken onların teklif ve tavsiyelerini dikkate almalıdır (A.C. İşK. Md. 210).

7.2 İş Güvenliği Kuralları

Azerbaycan İş Kanunu'nun "İş Güvenliği Kuralları" başlığı altında verilen kısmında, İş Güvenliği normları, kuralları ve prensiplerinden ve İş Güvenliği konusunda çıkan problemlerin çözümünde yetkili organların ve ilgili birimlerin ve birliklerin rolünden söz edilmektedir.⁵⁵

İş Güvenliği normları ve kuralları dediğimizde, Azerbaycan İş Kanunu ile, yetkileri çerçevesinde Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu ve Emek ve Halkın Sosyal Güvenliği Bakanlığı tarafından Kabul edilen ve onaylanan kanunlar ve kararnameler Azerbaycan Cumhuriyeti'nin de katıldığı uluslararası anlaşmalarla belirlenen normlar ve standartlar anlaşılır.⁵⁶

İş Güvenliği konusunda uluslararası normlar, standartlar ve kurallar, 22 Kasım 1998 yılında Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Cumhurbaşkanı tarafından Kabul edilmiş ve onaylanmıştır.⁵⁷

⁵⁵ Hüseyinov, A.g.e., s. 210.

⁵⁶ Hüseyinov, A.e., s. 210.

⁵⁷ Hüseyinov, A.e., s. 211.

II BÖLÜM

1. Türk İş Kanunu

Türk İş Kanunu, 10 Haziran, 2003 tarihinde kabul edilmiştir. Toplam dokuz bölüm ve 122 maddeden oluşan Türk İş Kanunu, tüzük ve yönetmelikleri ile birlikte 4857 Sayılı İş Kanunu olarak 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun amacı, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir (İşK. Md 1).

1.1 Türkiye’de İş Hukuku’nun Tarihsel Gelişimi

İş Hukuku, ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarıyla yakından ilgili bir hukuk dalıdır. Bu özelliği dolayısıyla gelişimi de, ülkelerin söz konusu yapılarındaki gelişime paralel olmuştur.⁵⁸ Türk İş Hukuku’nun en temel ve genel düzenlemesi niteliğinde olan ilk İş Kanunu, devlet otoritesinin güçlü olduğu dönemde kanunlaşan 3008 kanun numarasıyla 3 Haziran 1936 tarihinde kabul edilmiş ve 15 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun 148 maddelik içeriği ile 34 yıl iş ilişkilerini düzenlemiştir. 3008 sayılı kanun; iş sözleşmesi, ücretler, iş süreleri, özel olarak korunan grupların çalışma koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işe yerleştirme, iş uyuşmazlıkları, çalışma yaşamının denetimi ve “sosyal yardım” başlığı altında sosyal sigortalar konularında, uyuşmazlığa izin vermeyecek açıklıkta ayrıntılı hükümler getirmiştir. Ayrıca, işçi kavramı tanımlanırken, iş sözleşmesiyle yetinilmemiş “bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışma” da esas alındığından yargı kararları ile fikren çalışan işçiler kapsam dışı bırakılmış, 10’dan az işçi çalıştıran işyerleri de uygulama kapsamının dışında tutulmuştur. Diğer taraftan 2.Dünya Savaşı nedeniyle ülkenin yaşadığı olağanüstü koşullar gereği kabul edilen 18 Kasım 1940 tarihli ve

⁵⁸ Fuat Bayram, “Türk İş Hukuku Normlarının ILO Normları Açısından Değerlendirilmesi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1998,s.3

3780 sayılı Milli Koruma Kanunu ile İş Kanunu'nun işçileri koruyucu kimi hükümleri uzunca bir süre uygulama alanı bulamamıştır.⁵⁹ “3008 sayılı kanun, sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarına ilişkin bir düzenleme içermediği gibi grev ve lokavtı açıkça yasaklamış; iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu uzlaştırma ve tahkimi öngörmüştür. Kanun bu yönüyle Türk İş Hukuku'nun gelişiminin önünde uzun yular önemli bir engel oluşturmuştur.”⁶⁰

1946 yılında Çok Partili Dönem'e geçiş ile birlikte İş Hukuku bakımından önemli bir dizi kanun kabul edilmiştir. Bu kanunlar; 3008 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yaparak sendikalara toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisi tanıyan 25 Ocak 1950 tarihli 5518 sayılı Kanun, 30 Ocak 1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 9 Ağustos 1951 tarihli ve 5387 sayılı İşçilere hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun, 13 Haziran 1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 2 Mart 1954 tarihli ve 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu, 10 Mart 1954 tarihli 6379 sayılı Deniz İş Kanunu, 11 Nisan 1960 tarihli ve 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu özellikle vurgulanması gereken kanunlardır.⁶¹ Bahsedilen kanunlar çeşitli değişikliklerle günümüze kadar uygulanmaya gelmiştir. Örneğin, 6379 sayılı Deniz İş Kanunu, 20 Nisan 1967 tarihli yeni düzenleme ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu olarak adlandırılmıştır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda; 4 Temmuz 1975 tarih ve 2457 sayılı, 10 Aralık 1982 tarih ve 2762 sayılı, 16 Şubat 1990 tarih ve 3612 sayılı yasalarla değişiklikler yapılmıştır.⁶²

“13 Haziran 1952 tarihinde kabul edilen 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun ise kanunu numarası değişmemiş ancak 12 Şubat 1954 ve 6253 sayılı, 4 Ocak 1961 tarih ve 212 sayılı, 25 Haziran 1973 tarih ve 1761 sayılı, 9 Ağustos 2002 tarih ve 4773 sayılı yasalarla değişikliklere uğramıştır. Ancak geçmişten bugüne kadar ne Basın İş Kanunu ne de Deniz İş Kanunu'nun metinlerinde iş sözleşmesi kavramına geçmişten

⁵⁹ Hamdi Mollamahmudoğlu, **İş Hukuku Dersleri**, Ankara: Turhan Kitabevi, Mart 2004, s.31

⁶⁰ Özyıldırım, Ayşe Özge; 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İş Sözleşmesi Türleri”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) s. 4

⁶¹ Mollamahmudoğlu, s.33

⁶² Sarper Süzek ve Diğerleri (Der.), **İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ocak 2003, s.69

bugüne kadar yer verilmiştir. Dolayısıyla iş sözleşmesi konusunda öncelikle Borçlar Kanunu (B.K.) daha sonra da İş Kanunu temel alınmıştır.”⁶³

1.2 Türk İş Kanunu’nun Kabulü Ve Amacı

Türkiye çalışma hayatına yeni bir pencere açan 4857 sayılı İş Kanunu; 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.⁶⁴ 1971 yılından bu yana yürürlükte olan 1475 sayılı iş yasasını köklü değişikliklere uğratan 4857 sayılı yeni İş Yasası yeni haliyle emek-sermaye ilişkilerini derinden etkileyecek yeni kurallar getirmiştir.⁶⁵

Bu Kanunun amacı, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ve işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.⁶⁶

1.3 Türkiye’deki Çalışma Yasalarının Değerlendirilmesi

Günümüzde iş hukuku, sadece çalışanı korumak olan geleneksel rolünü oynamamakta, istihdam ve iş yaratmayla da yakından ilgilenmektedir.⁶⁷

“Çalışmanın tümünde yapmaya çalıştığımız gibi, Türkiye’de çalışma hayatının değişiminin yasalar bağlamında anlaşılabilmesi için değişim; Osmanlı İmparatorluğunun belirli bir dönemi de katılarak, süreklilik ve kopuşlarıyla birlikte ele alınarak incelendiği takdirde anlaşılmayı kolaylaştıracaktır. Sermaye birikim

⁶³ Özyıldırım, A.g.e., s. 4

⁶⁴ “Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?” Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 3 Temmuz 2003, İzmir, s.5

⁶⁵ Çelik, Aziz: **Yeni İş Yasasının Anlamı**, (Çevrimiçi), www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/a_celik3.doc, 11.06.2006

⁶⁶ 4857 Sayılı İş Kanunu, Birinci Bölüm, **Amaç ve Kapsam**, Madde 1.

⁶⁷ Başesgioğlu, Murat: **4857 sayılı kanunun endüstri ilişkilerine getirdikleri**, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=735&id=44, (Çevrimiçi), 09.07.2006

sürecinin; üretim, bölüşüm, tüketim ve kurumsallaşma düzeyinde yaşanan farklılıkların tümü birikimin kendi içsel mantığı çerçevesinde yaşanmaktadır. Dolayısıyla süreç, kendi içsel mantığı içerisinde bütünsel bir bakış açısıyla ele alınmalıdır.”⁶⁸

“İkinci olarak, kapitalizmin dünya ölçeğinde gelişen seyri ile Türkiye’de belirlediği biçimi arasında karşılıklı bir iletişim kurulmaya çalışılarak sürecin anlaşılması bu bütünsel bakış açısının tutarlılığının devamı olacaktır.”⁶⁹

“1947 yılında çıkarılan 5018 Sendikalar Kanunu ile özel “teşebbüs” yaratılması noktasında genel bir başarısızlık olduğu görülür. II Dünya Savaşı sonrası konjonktürle beraber Birleşmiş Milletler (BM) ve Uluslar arası Çalışma Örgütü’ne (ILO) üyeliğin gerçekleştirildiği, 1946 sonrası çok partili parlamenter düzene geçişin yapıldığı, Çalışma Bakanlığının kurulduğu, İşçi Sigortalar Kurumu gibi resmi iş bulma araçlarının oluşturulması, “sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının” kaldırılması ve 1947’de çıkarılan Sendikalar kanunu değişen çalışma yaşamının temel belirleyicileri olmuştur.”⁷⁰

“1961 Anayasası ile ilk kez sosyal devlet ilkesinin benimsenmesi, grev hakkı ile sendikal ve toplu pazarlık haklarının tanınması, sosyal alanda yer alan diğer hakların açıkça düzenlenmesi otoriter bir rejimin ürünü olan 3008 sayılı İş Kanunu’nun ortadan kaldırılarak yeni bir İş Kanunu’nun ortaya çıkarılmasının arkasında yatan gerçek; içe dönük sermaye birikimi ihtiyacını sağlamanın bir aracı olan ithal ikameci sanayileşme modelinin terk edilerek ihracata dayalı sanayileşme modeline geçiştir.”⁷¹

“Bahsedilen neo-liberal ihtiyaç 4857 sayılı İş Kanunu Gerekçesinde belirtildiği gibi; ...üretim alanlarının tümüne yaygın bir biçimde giren bu teknoloji (mikro elektronik teknolojisi), bilgileri toplama, bunları stok etme ve istenildiği zaman hemen

⁶⁸ Ocak, Alp Tekin; Çalışma Yasaları ve Emek-Sermaye Arasındaki Değişen İlişkinin Dinamik Bir Analizi: (4857 Sayılı) İş Yasası Örneği), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2005, s.141

⁶⁹ Ocak, A.e., s. 141

⁷⁰ Ocak, A.e., s. 142

⁷¹ Ocak A.e., s. 143

kullanılabilir hale getirme olanağını vermektedir. Üretimde bilginin öneminin sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesi çalışma hayatını yakından etkilemektedir...”⁷² Yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır: Kısmi süreli, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve alt işveren uygulamaları işçinin işyerinde işverene bağımlı olarak bir ücret karşılığında çalışan kişi olduğu biçimindeki tanımı dahi değiştirilmiştir.

1.4 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Değerlendirmesi

1936 yılında kabul edilip 15.06.1937’den itibaren yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk Türk İş Kanunu çıkarılmış, ardından da 1967’de 931 sayılı İş Kanunu, 1971’de 1475 sayılı İş Kanunu’nu ve en nihayetinde 10.06.2003 tarihinden itibaren yürürlüğe giren ve uygulanmakta olan 4857 sayılı İş Kanunu, iş hayatını yönlendiren temel yasalar haline gelmiştir.⁷³

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun gerekçesinde “.... dünyada görülen yeni mikro ekonomik teknoloji gelişiminin çalışma hayatını etkilediği, bu yeni teknoloji nedeniyle çalışma türlerinin yaygınlaştığı, işin düzenlenmesinde yeni çalışma modellerinin ortaya çıktığı, kısa süreli, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmeleri uygulamalarının yaygınlaştığı..” belirtilmekte ve bu yeni oluşumların yasal düzenlemeye kavuşturulduğu ifade edilmektedir.⁷⁴

⁷² Ocak, A.g.e., s. 143

⁷³ Aslan, Ersel: **Türk İş Hukukunda İşçi Lehine (Yararına) Yorum İlkesi**, http://www.bilimdunyasi.com/yazilar/yazilar_goster.asp?id=142, (Çevrimiçi), 11.06.2006

⁷⁴ Kumlu, Mustafa: **İş Kanunu’nun Temel Felsefesi**, MESS, MERCEK, Nisan 2004, Yıl 9, Sayı 34, s. 12

Yeni İş Kanunu'nun 1475 sayılı Eski İş Kanunu'ndan çok farklı bir yapıda olduğunu söyleyebiliriz. Mevcut yasada istihdamın sürekliliği, rekabet vs. gibi şartlar 1475 sayılı İş Kanunu'na göre daha ön planda tutulmuştur.⁷⁵

Ekonomik gereklerle sosyal koruma arasındaki dengeyi yeniden kurmayı amaçlayan yasa bütünüyle değerlendirildiğinde; yasanın temel hareket noktasının, ekonomik faaliyetin sürekliliği ile rasyonel işletme yönetimine duyulan ihtiyaç olduğu göze çarpmaktadır. Yeni İş Yasası, yatırımların önündeki engellerin kaldırılması, şeffaflık ve etkin yönetiminin sağlanması gibi ihtiyaçlardan hareketle oluşturulan reformların getirmiş olduğu en önemli değişikliklerden olup, emek ve emek gücünün kontrol ve denetiminin arttırılması ihtiyacı yasada ön plandadır.⁷⁶

Bahsedilen kontrol ve denetim mekanizmalarının oluşturulması için, yasa değişik faaliyet alanlarının ihtiyaçlarına uygulanabilecek yeni işyeri örgütlenmelerine olanak veren iş sözleşmesi türleri ile alt işveren ve geçici iş uygulamalarını çalışma hayatına sokmuştur. Çalışma sürelerini yeniden düzenlemiş günlük ve haftalık çalışma sürelerinde esnekliğe olanak tanıyan bir yasal çerçeve getirmiş, çalışma süreleri ile işçinin ücreti arasındaki ilişkiyi de yeniden düzenlemiştir. Böylece işverene, piyasa dalgalanmaları karşısında işgücü maliyetini kontrol etme ve işletme riskini yönetme olanağı vermektedir.⁷⁷

“Emek gücünün enerjisini açığa çıkardığı üretim zamanının denetlenmesi, kontrol altına alınması sermaye için daha uzun çalışma saatleri, belirli bir zamanın etkin kullanımı (işin yoğunlaşması) ya da aynı zaman diliminde teknoloji kullanarak emeğin verimliliğini artıracak iş süreci örgütlenmelerine olanak tanımaktadır.”⁷⁸

⁷⁵ Ocak, A.g.e., s. 214.

⁷⁶ Ocak, A.e., s. 214.

⁷⁷ Ocak, A.e., s. 215.

⁷⁸ Ocak, A.e., s. 215

1.5 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Önemli Değişiklikler

4857 sayılı İş Kanunu pek çok hükmü ile Türk çalışma hayatına yenilikler getiren, işçi-işveren hak ve mükellefiyetleri konusunda yeniden yapılanmayı bünyesinde bulunduran bir kanun değişikliğidir.⁷⁹

4857 sayılı Yeni İş Kanunu, 32 yıl uygulanmış olan 1475 sayılı İş Kanunu'ndan genel olarak çok farklı özellikler göstermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni çalışma biçimleri:

- 4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nda, alt işveren asıl işveren ilişkisi daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde “geçici iş ilişkisi” olarak adlandırılan eski İş Kanunu'nda bulunmayan yeni bir iş ilişkisi düzenlenmiştir.
- İş Kanunu'nun 13. maddesinde de eski Kanun'da bulunmayan ancak uygulamada görülen kısmi çalışma ilişkisi düzenlenmiştir.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenen “çağrı üzerine çalışma” yeni getirilen düzenlemelerden biridir.
- İş Kanunu için yeni bir çalışma olan “telafi çalışma” biçimi getirilmiştir ki, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi, işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde bu çalışma biçimi uygulanabilecektir.
- Yeni bir düzenleme olan “kısa çalışma” ve “kısa çalışma ödeneği” 4857 sayılı Kanun'un 65. maddesiyle düzenlenmiştir.⁸⁰

Doğal olarak, 4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nda yapılmış değişiklikler yeni yönetmeliğe de yansıtılmıştır.⁸¹

⁷⁹ Karademir, Derya: **İş Kanunumuz Gerçekten Değişti mi?** MESS MERCEK, Nisan 2004, Yıl 9, Sayı 34, s. 91

⁸⁰ Arseven, A.g.e., s. 25

Yukarıdaki açıklamaların ışığı altında 4857 sayılı İş Kanunu çalışma ilişkilerinin taraflarının etkin katılımı ile hazırlanmıştır. Kanun ilgili tarafların görüşlerini dengelemeyi amaçladığından bir bütünlük arz etmektedir.

1.6 Türk İş Kanunu’nun Kapsamı ve Uygulama Alanı

4857 sayılı Türk İş Kanunu’nun uygulama alanı, Kanunun 4. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Aynı maddenin 2. kısmında da Türk İş Kanunu’nun uygulama alanının dışında kalan işyerleri ve işler yer almaktadır. İş Kanunu’nun uygulama alanı kişi, iş türü, yer ve zaman bakımından 4 kısımda incelenmektedir.

Kişi Bakımından Uygulama Alanı : İş Kanunu, işçi, işveren ve işveren vekillerine uygulanır. Bir diğer ifade ile İş Kanunu’nun uygulama alanına giren kişiler işçi, işveren ve işveren vekilleridir. Kural olarak, İş Kanunu, dördüncü maddede sayılan istisnalar dışında kalan tüm işçi, işveren ve işveren vekillerine, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (İşK. 1/2). Çırak ve stajyerler, sporcular, Rehabilitasyon edilenler ve diğer İş Kanunları’nın kapsamına girenler istisna olarak belirtilmektedirler.

İş Türü Bakımından Uygulama Alanı : İş Kanunu, bu kanunun uygulama alanı içerisinde yer alan kişiler ve yerler hakkında iş konusuna bakılmaksızın uygulanır. Yapılan işin bedeni veya fikri olması, bu faaliyet türü hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasında etkili değildir. Kısaca kural olarak tüm iş konuları İş Kanunu’nun kapsamına girer. Yine aşağıda belirtilen işyerleri bu Kanun kapsamına girmezler:

İş Kanunu’nun Tamamen Kapsamı Dışında Bulunan İşler;

- Tarım İşleri,
- Hava Taşıma İşleri,
- Deniz Taşıma İşleri,

⁸¹ Prof. Dr. Kutal, Metin: **Yeni İş Kanunu’nda (4857) Öngörülen Tüzük ve Yönetmeliklere İlişkin Genel Bazı Gözlemler**, MESS, MERCEK, Nisan 2004, Yıl 9, Sayı 34, s. 6

- El Sanatı İşleri

Yukarıda belirtilen ve İş Kanunu'nun tamamen kapsamı dışında bulunan işler olarak belirtilen iş ve işyerleri ve İş Kanunu'nun 4. maddesinde belirtilen işler bu Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bir diğer ifade ile İş Kanunu'nun hiçbir hükmü bu işler hakkında uygulanmaz.

Süreksiz işlere İş Kanunu'nun 10. maddesinin 2. kısmında belirtilen İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Süreksiz iş, nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere denir (İşK. 10/1). Bir işin süreksiz olup olmadığının tespiti, işin kaç işgünü sürdüğüne değil; objektif ölçülere göre işin kaç işgününde bitebilecek nitelikte olduğu hususu dikkate alınarak yapılır. Eğer işin niteliği otuz işgününden daha kısa bir süreyi gerektiriyorsa; bu iş süreksiz iştir. Sözü edilen iş için otuz iş gününden daha uzun süreli bir iş sözleşmesinin yapılmış olması veya işin otuz işgününden daha uzun sürede tamamlanmış olması, işin süreksiz iş olma niteliğini ortadan kaldırmaz.

Yer Bakımından Uygulama Alanı : İş Kanunu, İşK.4'de yer alan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerinde uygulanır. Ancak, üç kişinin çalıştığı esnaf ve sanatkar işyerleri İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. (İşK.4/1,1). 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesi, esnaf kavramını kapsamlı biçimde tanımlamıştır. Doktrinde ise esnaf, iktisadi faaliyet nakdi sermayeden çok bedeni çalışmaya dayanan ve yıllık gayri safi geliri kararnamede belirtilen miktarı aşmayan kişi olarak tanımlanmaktadır.⁸²

Esnaf işyerlerinde üçten fazla kişi çalıştığı takdirde, bu işyerine, işverenine ve işçilerine İş Kanunu hükümleri uygulanır. Hükümde öngörülen üç kişinin belirlenmesinde sadece işçi olarak çalışanlar değil, işveren ve çırak gibi başka sıfatlarla çalışanlar da dikkate alınmalıdır.

⁸² Sümer, Haluk Hadi; **İş Kanununun Uygulama Alanı**, "İş Hukuku", Konya 2005, Mimoza Yayınları s. 29.

Zaman Bakımından Uygulama Alanı: İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler İŞK.2’de düzenlenen niteliğin edinildiği günden başlayarak İş Kanunu hükümlerine bağlı olurlar. (İŞK.1/3). Bir başka ifade ile, İş Kanunu’nun, işyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler hakkında uygulanması, bu niteliklerin edinilmesi ile başlar. Buna göre, iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte, sözleşmenin taraflarından biri işçi, diğeri işveren niteliğine sahip olur ve İş Kanunu’nun bu hukuki ilişkiyi düzenleyen kuralları uygulama alanı bulur. İşveren vekilleri hakkında ise, işverenin bu kişi ile iş sözleşmesi yapması ve ona temsil yetkisi vermesi ile birlikte İş Kanunu’nun işveren vekillerine ilişkin hükümleri uygulanır.⁸³ Fabrika binası, mağaza gibi mekânlar da buralarda işçi çalıştırılmaya başlandığı andan itibaren İş Kanunu’nun işyerine ilişkin hükümlerine tabi olur.

İşverenin işyerini, işveren vekillerini ve çalıştırdığı işçileri süresi içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bölge Müdürlüğü’ne bildirmemesi, işveren, işyeri, işveren vekilleri ve işçiler hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz (İŞK. 1/3). İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, İş Kanunu’nun 2. maddesinde düzenlenen niteliklerini yitirdikleri anda, İş Kanunu hükümlerinin uygulanması da sona erer.

2. İş Sözleşmeleri

4857 sayılı İş Kanunu’nun 8’inci maddesinde tanımlandığı şekliyle, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğeri tarafın (işveren) da ücret ödemesinden oluşan sözleşmedir.”

İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir (İŞK. Md. 8). Yazılı yapılan iş sözleşmeleri, damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Diğeri taraftan, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde, işveren işçiye; en geç iki ay içinde, genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ve haftalık çalışma süresini, temel

⁸³ Sümer, A.g.e., s. 34.

ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini (bir yıldan daha az süreli yapılan işlerde), fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri göstererek yazılı bir belge vermek zorundadır (İşK. Md. 8).

İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinden itibaren işçiye yazılı olarak verilmesi gerekecektir.⁸⁴

İş sözleşmelerinin türlere ayrılması, uygulanacak hükümlerin değişmesi bakımından önem taşımaktadır. İş Kanunu çerçevesinde, iş sözleşmeleri en geniş kapsamda belirli belirsiz, kısmî süreli iş sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışma ve geçici iş ilişkisi olarak ifade edilebilecektir.

4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nun 2. maddesine göre; "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluşlara işveren, işçi ve işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir." İş Kanunu tasarısına ilişkin madde gerekçesinde "iş ilişkisi" ile "iş sözleşmesi" deyimlerinin özdeş olduğu ve iş ilişkisi tanımına da maddede yer verildiği açıklanmıştır.⁸⁵ Türk İş Hukuku'nda, "işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle başlar" demek hiçte yanlış olmayacaktır. Ancak İş Kanunu kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin gibi bazı sürelerin işlemlerini işçinin fiilen işe başlamasına bağlamıştır. Alman hukukçuları açısından iş ilişkisi kavramını incelediğimizde uygulamada karşılaştığımız manzara Türkiye'de de aynıdır. Çünkü Alman iş yasalarında da iş ilişkisi ve iş sözleşmesi terimleri eş anlamda kullanılmaktadır. Aynı şekilde işçi ve işveren arasındaki ilişkinin temeli de İş Yasamıza göre iş sözleşmesine dayanmaktadır. İş sözleşmesinin hükümsüzlüğü durumunda iş ilişkisi kavramı son derece önemli bir nitelik arz etmektedir. Türk hukukunda hukuksal yargı alanında en yüksek mahkeme niteliğinde bulunan, İş Hukuku uygulamasını ve teorisini önemli bir şekilde etkileyen Yargıtay ve Alman Hukuku'na ait yargı kararları ve içtihatlarına baktığımızda "iş ilişkisinin varlığı, iş

⁸⁴ "İş Sözleşmesi Nedir?", (Çevrimiçi), <http://www.kobifinans.com.tr/icerik.php?>, 12.07.2006

⁸⁵ Çelik, A.g.e., s.70

sözleşmesinin geçerliliğini doğurur şeklinde bir hukuki sonuç çıkarılabileceği” kabul edilmiştir. Yani bu noktada iş ilişkisinin sonucu iş sözleşmesidir diyebiliriz. Biri olmadan diğlerinin varlığı şüphe uyandırır.⁸⁶

2.1 Sözleşme Kavramı ve İş Sözleşmesinin Tanımı

İş sözleşmesi İş Hukuku’nun temel yapı taşıdır. Gerçekten bir kişi iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte işçi, onu çalıştıran kişi işveren sıfatını kazanır. Böylelikle, işçi ve işveren arasında iş ilişkisi kurulmuş olur. (İşK.2/1). İşçi tarafından işin görüldüğü yer ise işyeri haline gelir. İş Hukuku da iş sözleşmesinin kurulmasıyla oluşan bu iş ilişkisini düzenleyen kurallar bütünüdür.⁸⁷

Sözleşme; “iki veya daha çok kişinin bir hukuki bağ yaratmak, bu baği değiştirmek veya ortadan kaldırmak amacıyla karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile yaptıkları hukuki işlemlerdir.”⁸⁸ Türkçede sözleşme terimi yerine onunla aynı anlama gelen akit, işlem, bağit, mukavele ve kontrat gibi terimler de kullanılmaktadır.

Türk İş Hukuku açısından iş sözleşmesi kavramını incelediğimizde, terminolojide, “Hizmet Akdi”, “Hizmet Sözleşmesi” ve “İş Akdi” gibi terimlerin birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. İş sözleşmesi Yeni İş Kanunu’nun 8. maddesine göre; “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğ tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşsan sözleşmedir” şeklinde tanımlamıştır. İş sözleşmesi kavramının tanımı böylelikle 4857 sayılı yeni yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte İş Kanunu’nda yer almıştır. 4857 sayılı İş Kanunu diğ İş Kanun’larının şemsiyesi niteliğinde bir kanundur. Bu kanun ile birlikte diğ İş Kanun’larında yer almayan hükümler hakkında 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan hükümler geçerli olmuştur. Bundan önceki iş yasalarında bu tanım bulunmamakta, sadece iş sözleşmesini düzenleyen kurallara yer verilmekteydi. 10 Haziran 2003 tarihli Yeni İş Kanunu’ndan önce yalnızca Borçlar Kanunu’nda hizmet akdinin tanımı yapılmıştır.

⁸⁶ Özyıldırım, A.g.e., s.10

⁸⁷ Hadi A.g.e., s.35

⁸⁸ Ejder Yılmaz, “Sözleşme”, Hukuk Sözlüğü, Genişletilmiş 7.baskı, Ankara: Yetkin Basımevi, 2002, s.54

Bu tanıma göre; “Hizmet akdi, bir mukaveledir ki, onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder.”⁸⁹ Bir de buna ek olarak geçmişte Anayasa Mahkemesi’nin almış olduğu bir kararda hizmet akdi tanımı yapılmıştır. Anayasa Mahkemesi’nin bu kararına göre hizmet akdi “...bir kimsenin ücret karşılığında, belirli ya da belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini iş sahibinin emrinde bulundurmaya ve iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır.”⁹⁰

İş sözleşmesini konusu ve iş görme niteliğinde olan diğer sözleşmelerden ayıran önemli unsurlardan biri bağımlılık ilişkisidir.⁹¹

2.2 İş Sözleşmesinin Türleri

Belirli Ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri : “İş sözleşmesinde herhangi bir süre açık veya örtülü biçimde kararlaştırılmış ise “belirli süreli hizmet sözleşmesi”, kararlaştırılmamış ise “belirsiz süreli hizmet sözleşmesi” söz konusudur.”⁹²

“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 belirli süreli iş sözleşmesidir. Sözleşmenin belirli süreli yapılabilmesi için; sözleşmenin konusu olan işin belirli süreli olması veya sözleşmenin konusunun belli bir işin tamamlanmasından ibaret olması, ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı gereklidir.”⁹³

“Objektif bir neden olmadıkça tarafların belirli iş sözleşmesi yapması halinde, İş Kanunu’nun açık hükmü gereği belirli süreli sözleşme kendiliğinden belirsiz süreli

⁸⁹ Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 16. bası, İstanbul: Beta Yayınları, Ekim 2003. s.69

⁹⁰ Sebahattin Şen, Hizmet Akdi (Yapılması-Sona Ermesi) Ankara: Yorum Basım Yayım, LİKAT-İŞ Sendikası Eğitim Yayınları-Yasal Haklarımız Dizisi-1, Nisan 1992, s.9

⁹¹ Ayşe Özge Özyıldırım, “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İş Sözleşmesi Türleri”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005, s.8

⁹² Özyıldırım, A.g.e., s. 46

⁹³ Özyıldırım, A.e., s. 46

sözleşme olarak yorumlanacak ve belirsiz süreli sözleşme tipine ilişkin hüküm ve sonuçları doğuracaktır.”⁹⁴

“Objektif nedenlerin varlığı sözleşmenin yenilenmesi bakımından da aranır. Diğer bir ifadeyle belirli süreli sözleşme sona erdikten sonra objektif neden varlığını sürdürüyor ise ikinci kez belirli süreli sözleşme yapılabilir. İkinci kez yapılan belirli süreli sözleşmenin objektif nedene dayanmadığı ortaya çıkarsa iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.”⁹⁵

Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri : İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir (İşK. Md. 13).

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (İşK. Md. 13).

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır (İşK. Md. 13).

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile çalışan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (İşK. Md. 13).

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 120 milyon yiyecek yardımı

⁹⁴ Özyıldırım, A.e., s. 47

⁹⁵ Özyıldırım, A.e., s. 47

alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 40 milyon olarak ödenecektir.”⁹⁶

Buna karşılık, bölünemeyen bir haktan, yararlanma koşulları bulunduğunda, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık olmayacaktır.

Kısmi süreli çalışan, 1 senelik fiili çalışma müddetini tamamlamakla yıllık ücretli izne hak kazanır. Örnek olarak 1.1.2003 tarihinde işe başlayan ve haftada 15 saat çalışan bir çalışan 2.1.2004 tarihinde yıllık ücretli izne hak kazanır. İş Kanunu’nda kısmi ve tam süreli çalışanlar için yıllık ücretli izin müddeti ayrımı yapılmadığından, söz konusu çalışanın izin süresi 14 gün olacak ve yıllık izin ücreti de çalıştığı süreye orantılı olarak tespit edilecektir.

Sürekli Ve Süreksiz İş Sözleşmeleri : “Nitelikleri bakımından, en çok otuz iş günü süren işlere “süreksiz iş”, bundan fazla devam edenlere ise “sürekli iş” denir. Sürekli veya süreksiz sözleşmeler, çalışma/çalıştırma biçimleri açısından, “tam süreli” veya “kısmî süreli” yahut “deneme süreli” ya da diğer türde düzenlenebilirler.”⁹⁷

Çağrı Üzerine Çalışma : “Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli iş sözleşmelerinin iş sözleşmelerinin özel bir uygulama biçimidir. İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı ve yazılı olarak yapılması zorunlu olan bir sözleşme türüdür.”⁹⁸

“Taraflar, işçinin çalışacağı zaman dilimlerini hafta, ay ya da yıl olarak serbestçe kararlaştırabileceklerdir. Aksi takdirde, haftalık çalışma süresi “20 saat” olarak belirlenmiş sayılır ve işçi bu süre içinde çalıştırılsın çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.”⁹⁹

⁹⁶ Özyıldırım, A.g.e., s. 50

⁹⁷ Süzek, Sarper; İş Hukuku, 2. bası, Yayın No: 1564, Beta Yayınları, İstanbul, 2005, s. 181

⁹⁸ Özyıldırım, A.g.e., s. 51

⁹⁹ Özyıldırım, A.e., s. 51

“Çağrı üzerine çalışmada, işçiyi işveren çalışmaya davet edecektir. Bu davetin ne zaman yapılacağı ve işyerine çalışmak üzere gelen işçinin günlük çalışma süresinin ne kadar olacağı kanunda düzenlenmiştir. Buna göre; eğer taraflar bu hususlarda farklı süreler tespit etmemişlerse, bu davetin işçinin çalışacağı zamandan en az “4 gün” önceden işveren tarafından yapılması ve yine işveren tarafından her çağrıda işçinin en az “günde 4 saat üst üste” çalıştırılması gerekmektedir.”¹⁰⁰

Geçici İş İlişkisi : “Geçici iş ilişkisi belirli süreli iş sözleşmesi veya kısmi süreli çalışma değildir. Geçici iş ilişkisi, üçlü ya da üç taraflı bir hukuki ilişki içerisinde yer alır. Söz konusu ilişki, esas işveren, bu işverenin işçisi ve işçiyi geçici olarak istihdam eden işveren arasında kurulur.”¹⁰¹

“İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Ancak, geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için işçinin, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer bir işte çalıştırılması gerekmektedir. Bu halde iş sözleşmesi geçici işçi veren işverenle devam eder. Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı ve belirli süreli olarak yapılır. Gerektiğinde en fazla iki defa yenilenir. Yani, geçici iş ilişkisi en fazla 18 ay için kurulabilecektir.”¹⁰²

“Geçici işçi veren işverenin, işçiye ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. İşçi, iş sözleşmesine göre üstlendiği işin görülmesini, kendisini geçici olarak istihdam eden işverene karşı da yerine getirmekle yükümlü olacaktır. Bunun yanında, iş sözleşmesinin tarafı geçici olarak istihdam eden işverenin; işçiye talimat verme yetkisi ve işçiyi gözetme borcu bulunup, bu kapsamda işyerindeki sağlık ve güvenlik konularında işçiye gerekli eğitimi vermek yükümlülüğü düzenlenmektedir.”¹⁰³

¹⁰⁰ Özyıldırım, A.e., s. 52

¹⁰¹ Özyıldırım, A.e., s. 52

¹⁰² Süzek, A.g.e., s. 184

¹⁰³ Süzek, A.e., s. 191.

“İşçiyi geçici bir süre başka bir işverene devreden işveren, işçinin iş sözleşmesinden kararlaştırılmış ücretini ödemeye devam edecektir. Sosyal Sigorta primleri de yine bu işveren tarafından ödenecektir. Ancak, işçiyi geçici olarak kendisine ait işyerinde çalıştıran işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.”¹⁰⁴

Deneme Süreli İş Sözleşmeleri : İşverenin, işyerine alacağı işçiyi tanınması ve işçinin de yeni çalışma koşullarına alışması; alışamaması halinde işi bırakması amacıyla deneme süreli hizmet sözleşmesi yapılabilir. Deneme süresi, taraflarca en çok iki ay olarak belirlenebilir. Bu süre, toplu iş sözleşmesi ile dört aya kadar uzatılabilmektedir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir (İşK. Md. 15).

Takım Sözleşmesi İle Oluşturulan İş Sözleşmeleri : Birden çok işçinin oluşturduğu bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye, takım sözleşmesi denir (İşK. 16/1). “Takım sözleşmesi uygulamasına genellikle inşaat ve yükleme boşaltma işlerinde ve mevsimlik işlerde rastlanmaktadır.”¹⁰⁵

Takım sözleşmesi yapıldığı anda, takım kılavuzu ile işveren arasında iş sözleşmesi de meydana gelmiş olur. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı diğer işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen koşullarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır.

2.3 İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesi

İş Sözleşmesinin Yapılması : “İş Kanunu’nda İş Sözleşmesinin yapılmasına ilişkin bazı hükümlere rastlanmakla beraber, bu konuda genel bir düzenleme yapılmamış

¹⁰⁴ Süzek, A.e., s.192

¹⁰⁵ Süzek, A.g.e., s. 192

olduğundan, Medenî Kanun ve Borçlar Kanunundaki hükümlere de başvurulması gerekmektedir.

Geçerli bir İş Sözleşmesi yapılabilmesi için, tarafların iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmaları gerekir. Bir diğer ifade ile İş Sözleşmesi yapacak tarafların temyiz (ayırt etme) gücüne sahip (mümeyyiz, sezgin) ve on sekiz yaşını doldurmuş (reşit) olmaları, ayrıca kısıtlı bulunmamaları zorunludur. (MK.10,11).

İşverenin tüzel kişi olması halinde, iş sözleşmesi tüzel kişinin yetkili organı tarafından yapılır (MK. 50). Tüzel kişilerin taraf olacağı iş sözleşmesini organ adına ise organ olarak hareket eden kimse yapar. Organın yaptığı iş sözleşmesi ile tüzel kişi bağlı hale gelir (MK. 50/2). Ayrıca yetkili olmak kaydıyla işveren vekilleri de işveren adına iş sözleşmesi yapabilirler.

İş Sözleşmesinin Fesih Olmaksızın Sona Ermesi : “İş Sözleşmesinin tarafları **anlaşarak** sözleşmeyi her zaman sona erdirebilirler. Sona erdirilen iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Belirli süreli iş sözleşmelerinde taraflar, sözleşmeyi süresinin dolmasını beklemeden anlaşarak sona erdirebilirler. Bu konudaki anlaşma açık olarak yapılabileceği gibi, örtülü olarak da yapılabilir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, tarafların sözleşmeyi anlaşarak sona erdirmeleri halinde ise, bildirim sürelerinin geçmesini beklemeye gerek yoktur. Ancak taraflar iş sözleşmesinin sona ereceği tarihi ayrıca kararlaştırabilirler.”¹⁰⁶

“Belirli süreli iş sözleşmelerinde **sürenin dolması halinde**, iş sözleşmesi herhangi bir ihbar ve fesih bildirimine gerek kalmadan kendiliğinden sona erer (BK.338). Bununla birlikte, taraflar sözleşmenin sona erme tarihinden belirli bir süre önce sözleşmeyi yenilemek istemeyen tarafın karşı tarafa bildirimde bulunmasını kararlaştırabilirler.”¹⁰⁷

İşçinin ölümü ile işverenin ölümünün iş sözleşmesinin sona ermesi açısından sonuçları farklıdır. İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesi sona erer (BK.347/1). Bu hal-

¹⁰⁶ Sümer, A.g.e., s. 65

¹⁰⁷ Sümer, A.g.e., s. 67

de işçinin kanundan ve sözleşmelerden doğan tüm hakları mirasçılara geçer. Ancak işçinin iş görme borcu ölüm ile birlikte ortadan kalkar. İşverenin ölümü halinde ise, iş sözleşmesinin sona ermesi, sözleşmenin işverenin kişiliği esas alınarak yapılmış olması halinde mümkün olur (BK.347/2). İşverenin kişiliğine bağlı olarak yapılmayan iş sözleşmelerinde işverenin ölmesi iş sözleşmesini sona erdirmez; iş sözleşmesi işverenin yerine geçen mirasçıları ile devam eder. Örneğin, yaşlı bir kişinin kendisine bakması için bir hemşire ile iş sözleşmesi yapması halinde, işveren olan yaşlı kişinin ölmesi ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Zira iş sözleşmesi, işverenin kişiliği esas alınarak yapılmıştır. Bu durumda, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden işçi uğradığı zarar için hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebilir (BK.347/3).

İş Sözleşmesinin Fesih İle Sona Ermesi : “Fesih, sözleşmenin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade açıklamasıdır. Bir diğer ifade ile fesihte sözleşme, taraflardan birinin (işçi veya işverenin) irade açıklamasıyla geleceğe yönelik olarak ve karşı tarafın kabulüne gerek olmadan ortadan kalkar.”¹⁰⁸

“Fesih, bozucu yenilik doğuran bir haktır. Bu nedenle irade açıklamasının açık ve belirli olması gerekir. Ancak taraflardan birinin tutum ve davranışlarından onun sözleşmeye son verdiği anlaşılıyorsa, bu durumda da fesih gerçekleşmiş kabul edilir. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşması gerekir. Karşı tarafa ulaşmayan irade açıklamaları hüküm ve sonuçlarını doğurmaz. Karşı tarafa ulaşan fesih beyanından dönülemez. Henüz karşı tarafa ulaşmamış olan fesih beyanından dönmek ise mümkündür.”¹⁰⁹

İş Kanunu’nda öngörülen bildirimlerin ve bu arada fesih bildiriminin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir (İşK. Md. 109). Ancak Kanunda öngörülen yazılı şart bir ispat şartıdır. Bu nedenle fesih bildirimlerinin sözlü olarak

¹⁰⁸ Sümer, A.e., s. 68

¹⁰⁹ Sümer, A.g.e., s. 68

yapılması da mümkündür. Ancak uyumsuzluk halinde, sözleşmeyi feshettiğini ispat eden taraf bunu ispat etmekle yükümlüdür.¹¹⁰

Fesih, koşulları ile hüküm ve sonuçlarını doğurma anına göre, *Bildirimli Fesih* ve *Bildirimsiz Fesih* olmak üzere ikiye ayrılır. Bildirimli fesihte, iş sözleşmesi, fesih bildiriminin yapılmasından belirli bir süre sonra ortadan kalkar. Bildirimsiz fesihte ise, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gerektiren haklı nedenler mevcuttur ve iş sözleşmesi fesih beyanının yapıldığı anda sona erer.¹¹¹

a) Bildirimli Fesih : “Bildirimli fesih, belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmelerinde başvurulabilen ve sözleşmeyi belirli bir süre geçtikten sonra sona erdiren irade beyanıdır (İşK.17/1). Bildirimli fesihte sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın sözleşmeyi sona erdireceğini önceden bildirmesi gerekir. Sözleşme bildirim süresinin dolmasıyla sona erer. Bu yolla, sözleşmenin sona ermesinin olumsuz etkilerini azaltabilmek amacıyla sözleşmenin sona ereceğini öğrenen işçinin yeni iş bulması, işverenin de ayrılan işçi yerine yeni işçi bulmasına imkân sağlanmıştır. Bildirimli fesihte tarafların uyması gereken bildirim süreleri İşK.17/2’de işçinin kıdemi esas alınmak suretiyle belirlenmiştir.”¹¹²

b) Bildirimsiz Fesih : “Bildirimsiz fesih, taraflardan birinin iş sözleşmesini haklı sebeplerle derhal sona erdirmesidir. Bu fesih türünün amacı, objektif iyi niyet kuralı gereğince kendisinden sözleşme ilişkisini sürdürmesi beklenemeyecek olan tarafın sözleşmeden kurtulmasına imkân sağlamaktır. Haklı sebeplerin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermez; iş sözleşmesini sona erdirmek için haklı sebebi bulunan tarafın fesih bildiriminde bulunması gerekir. İş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını kazanan taraf, bu hakkını kullanmak ve sözleşmeyi feshetmek zorunda değildir. Bir başka ifade ile sözleşmeyi sona erdirebilme hakkına sahip olan taraf, sözleşmeyi sona erdirip erdirmeme konusunda serbesttir.”¹¹³

¹¹⁰ Sümer, A.g.e., s. 89.

¹¹¹ Sümer, A.e., s. 89.

¹¹² Özyıldırım, A.g.e., s. 86.

¹¹³ Özyıldırım, A.e., s. 86.

Görüldüğü gibi, bildirimsiz fesih, çeşitli bakımlardan bildirimli feshe göre farklılık gösterir. Öncelikle, bildirimsiz fesihte tarafların bu haklarını kullanabilmeleri için haklı bir sebebin bulunması gerekir. Yine, bildirimsiz fesihte, iş sözleşmesi belirli bir sürenin sonunda değil, derhal ortadan kalkar. Nihayet, bildirimsiz fesih hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir. Hemen belirtmek gerekir ki, bildirimsiz fesih hakkı da sürekli iş sözleşmeleri için hüküm ifade eder. Son olarak da, bildirimsiz fesihte, sözleşmeyi feshetmek isteyen taraf, iş sözleşmesini sona erdirmesini gerektiren haklı bir sebebe dayanarak feshedebilir.

3. Ücretler

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.¹¹⁴ Ücretin ödendiğini ispat yükü işverene aittir.

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan başlıca borcudur. Ücret ödeme borcunun kaynağını esas itibarıyla iş sözleşmesi oluşturmaktadır. Ancak devlet, ücretin korunması ile ilgili olarak emredici hukuk kuralları koyarak bu borca geniş ölçüde müdahale etmiş bulunmaktadır. Ücretin korunması, sadece iş sözleşmesinde değil, işçinin üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde de söz konusu olmaktadır.¹¹⁵

“Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılamaz.”¹¹⁶

¹¹⁴ 4857 Sayılı İş Kanunu, Üçüncü Bölüm, 32. md.

¹¹⁵ Çelik, A.g.e., s. 128

¹¹⁶ Çelik, A.e., s. 128

“Kanun, kural olarak, ücretin yapılan işin karşılığı olduğunu belirtmekte, ayrıca ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatının hesabı ile fesih bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesinde, bu ücrete ek olarak, işçiye sağlanan para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlerin de göz önünde bulundurulacağını ifade etmektedir. Öyleyse, kanunda veya iş sözleşmesinde yahut toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, kural olarak, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatı ile fesih bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi dışında, ücret veya ücret zammı olarak yahut ücret ölçüt alınarak yapılacak bir ödemenin hesabında çıplak (temel) ücret esas alınacaktır.”¹¹⁷

3.1 Hukuki Bakımdan Ücret Şekilleri

“İş Kanunu’nda ücret şekilleri olarak, zamana, parça başına, akort, götürü ve yüzdelere göre ücretten, Sosyal Sigortalar Kanunu’nda da ücretten başka prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemelerle, komisyon ücreti ve kara katılmadan söz edilmektedir. Ayrıca, Borçlar Kanunu, zamana göre ücretle, parça ücreti veya götürü iş ücretine ve ücretle birlikte kardan pay verilmesi şekillerine yer vermektedir. Zamana göre, akort ve yüzdeye göre ödenen ücretler uygulamada genellikle başlı başına ücret (asıl ücret) şeklinde göründükleri halde, primler ve ikramiyeler, komisyon ücreti, kardan pay gibi ücretler yukarıda sayılan asıl ücretlere ek ödemeler olarak ortaya çıkmaktadırlar.”¹¹⁸

3.2 Ücret Ödeme Yeri ve Şekli

“İş Kanunu’na göre, ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para ile kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir. Bu hükümde ücret ödemesinin işyerinde yapılacağı belirtilerek, eski kanundaki boşluk yüzünden Borçlar Kanunu hükmünün uygulanması zorunluluğundan doğan duraksamaları ortadan kaldıran,

¹¹⁷ Çelik, A.e., s. 132

¹¹⁸ Güler, Mikdat; “Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması” Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) s. 25

uygulama ihtiyacına uygun bir çözüm sağlanmıştır. Ücretin özel olarak açılan banka hesabına ödenebilmesine ilişkin yasal seçenek de bankacılık alanında kolaylığı nedeniyle hızla yaygınlaşan, hatta bazı işyerlerine sokulan otomatik vezne makinelerinde kullanılan kartın işçiye verilmesi suretiyle yapılan mevcut uygulamayı da pekiştirmiştir. Ancak, hemen belirtelim ki, banka aracılığıyla ücret ödeme şeklinin uygulanmasında her dönem ile ilgili olarak, işçiye, 37. madde uyarınca hesap pusulası verilmesi zorunludur. İşverenin ücret ödenirken işçiye ücret bordrosunu imzalatmış olması hesap pusulası verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.”¹¹⁹

“Yukarıdaki yasal düzenlemede yabancı para ile kararlaştırılan ücret ödemesi konusunda yer verilmiş olan “ödenbilir” sözcüğü böyle bir kararlaştırmadaki yabancı para olarak ücret kararlaştırmasının pekiştirilmesi anlamında kabul edilmelidir. Ücret bordrosunda ve ücret hesap pusulasında eklemeler ve vergi, sigorta primi gibi kesintilerin Türk parası olarak gösterilmesi zorunluluğu karşısında başka türlü bir ödeme seçeneği bulunmadığına göre Kanunda “ödenir” sözcüğüne yer verilmesi daha isabetli olurdu.”¹²⁰

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.(m. 32/VI).

3.3 Ücret Ödeme Zamanı

İş Kanunu, ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiğini, ancak bu sürenin toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebileceğini ifade etmektedir.(m 32/IV). Ücret yalnız iş günlerinde ödenir (95 Sayılı ILO Sözleşmesi, m. 13/1). İş Kanunu’na göre, iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur. (m. 32/V).

¹¹⁹ Güler, A.e., s. 28

¹²⁰ Çelik, A.g.e., s. 138

Normal olarak, günlük kazancıyla geçinmek durumunda olan işçinin ay sonunu beklemesi kolay değildir. Bu nedenle işçinin avans isteme yoluna başvurduğu görülmektedir. İş Kanunu avanstan söz etmemektedir. Avansı düzenleyen Borçlar Kanunu'na göre, "İş sahibi işçinin zarureti dolayısıyla ihtiyacı bulunan ve tedavisi kendisi için zarar ve müzayakayı mucip olmayan avansları, yapılan iş nispetinde işçiye vermekle mükelleftir" (m. 327). "Bu hükme göre, işçinin avans isteyebilmesi için, ihtiyacının bulunması, istediği avans tutarını hak etmiş olması, avans ödemenin işvereni zarar ve sıkıntıya düşürmemesi koşullarının varlığı gereklidir."¹²¹

Uygulamada genellikle ay sonunda veya sonraki ayın beşine kadar kesin ödeme yapılmakta, buna göre de isteyen işçilere ayın onbeşinde veya yirmisinde aylığının yarısı kadar avans verilmektedir.¹²²

İşveren işçinin ücretini kanun, toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi hükümlerine uygun olarak hesap etmez veya ödemezse, bu durum işçiye iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya süre vermeksizin feshedebilme hakkını verir (m. 24/II, e).

3.4 Ücretin Gününde Ödenmemesi

İş Kanunu'na göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde zorlayıcı bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (m. 34/I).¹²³

"Bu işçilerin bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz (m. 34/II). İş Kanunu Taslağında bu hükümden sonra yer verilmiş olan "ve işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak

¹²¹ Güler, A.g.e., s. 32

¹²² Çelik, A.e. s. 142

¹²³ Çelik, A.g.e., s. 156

kazanırlar” eki Kanuna geçirilmemiştir. Bununla birlikte, işverenin temerrüdüne ilişkin Borçlar Kanunu hükümleri karşısında, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınan işçinin çalışmadığı sürenin ücretinin ödenmeyeceği gibi bir sonuca varılamaz”. Aksi sonuç işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanmasını da olanaksız hale getirir.”¹²⁴

Bu düzenleme ile ücreti ödenmeyen işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma olanağına sahip kılınmış ve birden çok işçinin aynı yola başvurmasının 2822 Sayılı Kanunda bu konuda bir hüküm olmamasından kaynaklanan bir risk de ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca, bu düzenleme yanında işçi için yasal bir seçenek olarak, ücretin ödenmemesi halinde sözleşmenin işçi tarafından haklı sebeple feshi olanağı da varlığını sürdürmektedir (İş K. m. 24/II, e).

3.5 Asgari Ücret

Kural olarak ücretin miktarının belirlenmesinde İş Sözleşmesinin tarafları serbesttir. Ancak İş Hukuku’na hâkim olan işçiyi koruma ilkesi, tarafların bu serbestîlerini sınırlamış ve önceden tespit edilen asgari ücretin altında ücret miktarı belirlemelerini engellemiştir. Böylelikle işçinin asgari hayat standardını sağlayabilecek ücret alması, işverenin de bunun altında ücret ödememesi amaçlanmıştır.¹²⁵

Asgari ücret normal günlük iş süresi esas alınarak belirlenir. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler, çalıştıkları süreyle orantılı olarak asgari ücretten yararlanırlar. Asgari ücret, asıl ücrete ilişkindir ve ücret eklerini kapsamaz. Bir diğer ifade ile işveren tarafından sağlanan çeşitli sosyal yardımlar asgari ücretten düşülemez.¹²⁶

a) Asgari ücret hakkı ve bundan yararlananlar :İş Kanunu’na göre, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmaya her türlü işçinin ekonomik

¹²⁴ Mikdat Güler, **A.g.e.**, s. 43

¹²⁵ Sümer, **A.g.e.**, s. 74.

¹²⁶ Sümer, **A.g.e.**, s. 74.

ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki senede bir belirlenir (m. 39/I). Bu hükümle, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'na göre çalışanlara asgari ücretten yararlanma olanağı tanınmıştır. Bütün işçileri kapsayan İş Kanunu'nun bu hükmü ile sosyal adalet ve hakkaniyet ilkelerine, Türkiye Anayasası'nın 49. maddesi ile 55. maddesine uygunluk sağlanmıştır. Asgari ücret, aşağıda belirtilen esaslara göre belirlenir.

b) Asgari ücret ve aile ihtiyaçları : Kanunun 39. maddesinde asgari ücretin tespiti sırasında uygulanacak esasların çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenmesi öngörülmüştür. Bu madde uyarınca Asgari Ücret Yönetmeliği çıkarılmıştır. Yönetmeliğe göre, “asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde, karşılamaya yetecek ücret”tir (m. 4/d). Çalışabilecek durumdaki aile bireylerinin dahi iş bulmada çektikleri güçlük ve ailelerin çoğunda bakıma muhtaç yaşlılarla küçük yaştaki çocukların varlığı karşısında, ücretini bunlarla paylaşmak zorunda kalan çok sayıdaki işçinin yaşadığı Türkiye’de asgari ücretin sadece işçinin kendi zorunlu ihtiyaçlarına göre saptanması gerçeklere uygun düşmez. Kaldı ki, Kanunun 39. maddesi asgari ücretin işçinin ekonomik durumunun düzenlenmesi için belirleneceğini ifade etmektedir.

c) Asgari ücreti belirleme esasları : Asgari ücret, bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirlenir (Yön. m. 6) ve bu belirlemede dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz (Yön. m. 5).

Asgari ücret, en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir (Yön. m. 7/I).

Asgari ücretin, bir günlük ücret olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır (Yön. m. 6).

d) Asgari ücreti saptama yetkisi :Asgari ücretler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında toplanacak Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenir (İş K, m. 39/I). 3008 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü sırasında, asgari ücretin yerel komisyonlarca saptanması sonucu doğan aksaklıkları göz önünde bulunduran yasa koyucu 931 sayılı Kanun'dan itibaren asgari ücret hadlerinde yeknesaklığın sağlanabilmesi ve zamanla değişen koşullara uygun asgari ücretin belirlenebilmesi için merkezi bir komisyon kurulmasını öngörmüş bulunmaktadır.

e) Asgari ücret kararının niteliği : Kanunun asgari ücrete ilişkin hükmü emredici hukuk kuralı niteliğindedir. Bu nedenle, işçilere, saptanan asgari ücretlerden düşük ücret ödenemez ve iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hüküm konulamaz (Yön. m. 12/I); bunun altındaki ücretler asgari ücret miktarına yükseltilir. Bu durum karşısında, Yargıtay'ca kabul edildiği üzere, normal çalışma süresine uygun olarak çalıştığı halde asgari ücretin altında kendisine ücret ödendiği ortaya çıkan ve asgari ücret üzerinden ücret alması gereken işçinin kıdem ve ihbar tazminatı asgari ücrete göre hesaplanmalıdır.¹²⁷

Asgari ücret, iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu'nun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi hakkında uygulanır (İşK. Md. 39/1). Asgari ücret, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile en geç iki senede bir kararlaştırılır (İşK. Md. 39/1). Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazete ile yayınlanarak yürürlüğe girer (İşK. Md. 39/3).

4. İşin Düzenlenmesi

Türk İş Kanunu'nun bölümlerinden dördüncüsü olan işin düzenlenmesi bölümü, 63. madde ile 76. maddeler arasındaki 14 maddelik bir kısmı kapsamaktadır. Bu bölümde çalışma sürelerinden, telafi çalışmadan, çalışma süresinden sayılan hallerde, işin başlama ve bitiş saatlerinden, ara dinlenmelerinden, gece çalışmalarından, çalışma yasaklarından, kısaca yapılacak işin düzenlenmesinden bahsedilmiştir.

¹²⁷ Çelik, A.e., s. 151

4.1 Çalışma Süreleri

Çalışma süresi kavramı İş Kanunu'nda tanımlanmış değildir. Çalışma süresi kavramı, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Yönetmeliğinde şöyle tanımlanmıştır: “Çalışma süresi, işçinin çalıştığı, işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı kanunun 68. maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise çalışma süresinden sayılmaz” (md.3/1).

Tanımdan da anlaşılacağı üzere, çalışma süresi kavramı sadece işçinin fiilen çalıştığı süreyi ifade etmez.; işçinin işverenin emir ve talimatı altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süre, çalışma süresi olarak kabul edilir. İşverenin bu süre içerisinde işçiyi fiilen çalıştırıp çalıştırmamasının bir önemi yoktur; işçinin işgücünü, işverenin emrinde hazır tutması yeterlidir.¹²⁸

1983 yılında 48 saatten 45 saate indirilen ve o yıldan bu yana 45 saat olarak uygulanan (Kutal, 2002, s. 11) haftalık çalışma süresi, 63. madde ile korunmuştur. Bu süre; Fransa'da 35, Avusturya, İsveç, Finlandiya ve İspanya'da 40 saat iken, Almanya ve Yunanistan'da 48 saattir (TİSK, 2003, s.29). Ülkemizde uygulanan haftada 45 saatlik sürenin "... tarafların anlaşması ile ... işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak (ve iki -toplu sözleşmeyle en çok dört- aylık denkleştirme süresi içinde haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmaması) koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği şeklinde bir esneklik getirilmiştir (Madde 63).

Nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir (İşK. Md. 76). 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

¹²⁸ Sümer, A.g.e., s. 121

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (İşK. Md. 63).

64. madde ile çeşitli nedenlerle "çalışılmaması veya kısa çalışılması" halinde, ".. işverenin iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği ve bu çalışmanın, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı hükmü getirilmiştir.

4.1.1 Normal Çalışma Süresi

İş Kanunu'nda "çalışma süresi" olarak deyimlendirilen çalışma sürelerine ilişkin esaslara yer verilmiş, bunların uygulanma şekillerinin ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenmesi öngörülmüştür (m. 63). Ayrıca, Kanunda işçinin çalışarak geçirmediği bazı sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı, (m. 66), ara dinlenmelerinin ise çalışma süresinden sayılmayacağı (m. 68/son) belirtilmiştir.

İş Kanunu'nda yer verilmeyen çalışma süresinin tanımı 63. madde uyarınca çıkarılan İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde (kısaca, Çalışma Süreleri Yönetmeliği) yapılmış ayrıca çalışma süresinin kapsamına ilişkin yukarıdaki maddelerde belirtilen esaslara da değinilmiştir. Yönetmeliğe göre, çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir (m. 3).

4.1.2 Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Çalışma süresine ilişkin 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal

haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi, bu çalışmalar fazla çalışma sayılamaz (m. 41/I).

"Normal fazla çalışma" ile ilgili olarak, "en fazla günde 3 saat ve yılda 90 gün" sınırlaması yerine "yılda en çok 270 saatlik daha esnek bir ölçü getirilmiştir. Ayrıca 63. maddede düzenlenen "denkleştirme" uygulanması durumunda, bazı haftalarda 45 saati aşan çalışmaların fazla mesai sayılmayacağı hükmü getirilmiştir.

4857 Sayılı Kanunun 63'üncü maddesiyle, haftalık normal çalışma süresinin haftanın çalışma günlerine eşit olarak bölünmesi zorunluluğu kaldırılmış ve bu sürelerin belirlenmesinde "denkleştirme" esası benimsenmiştir. Kanunun 41'inci maddesindeyse; Sözü edilen bu değişiklik paralelinde bir düzenlemeye yer verilerek, fazla çalışma ve süresinin belirlenmesinde haftalık çalışma süresinin esas alınacağı hükme bağlanmıştır.

Sözü edilen 41'inci maddeye göre; Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılacaktır.

Ancak, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde; işçinin ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmaması koşuluyla, bazı haftalarda kırk beş saati aşsa bile, bu çalışmaların 45 saatlik normal haftalık çalışma süresine aşan kısmı "fazla çalışma" sayılmayacaktır.¹²⁹

Kanunla 'fazla sürelerle çalışma' ise, yeni bir kavram olarak yer almaktadır, "fazla çalışmadan farklı bir kavram olan fazla sürelerle çalışma kavramı, 41. maddede; "Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar" olarak tanımlanmaktadır.

¹²⁹ "İş Kanunu İle İlgili Sorular Ve Cevaplar", (Çevrimiçi), <http://www.btso.org.tr/databank.pdf>, 22.06.2006

Yukarıdaki düzenlemelerde görüldüğü gibi, eski İş Kanundakinden farklı bir fazla çalışma kavramına yer verilen 4857 sayılı İş Kanunu’nda günlük değil, haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşan çalışmalar “fazla çalışma” olarak kabul edilmiş, haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırıldığı işyerlerinde ise 45 saate kadar olan çalışmalar “fazla sürelerle çalışma” olarak nitelenerek bunlar, aşağıda açıklandığı şekilde, değişik hukuki sonuçlara bağlanmıştır. Bu yasal düzenleme karşısında, günlük normal çalışma süresinin üzerindeki bir çalışma, ancak haftalık çalışma süresini aştığında fazla çalışma sayılacaktır. Yargıtay’ca da, bu esas belirtilerek, hesaplamanın aylık fazla çalışma süresi üzerinden yapılamayacağına karar verilmiştir.

4.1.3 Gece Çalışmaları

İş Kanunu’na göre çalışma hayatında “gece” en geç saat 20’de başlayarak erken sabah 6’ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir (m. 69/I). Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin “gece” başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir (m. 69/II).

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez (m69/III) ve “gece” fazla çalışma yaptırılamaz (m. 41/VI).

4.1.4 Kısa Çalışma

Kısa çalışma kavramı ve nedenleri: Kanunun madde gerekçesinde belirtildiği üzere, özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında

sıkça görülen, işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla “kısa çalışma” ve “kısa çalışma ödeneği” kavramları ve bunlarla ilgili düzenlemeler getirilmiştir.

Kısa çalışma için bildirim ve izin: Yukarıda belirtilen şekilde, işyerinde geçici olarak en az dört hafta işi durdurma ve kısa çalışma uygulaması kararını veren işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir (m. 65/I). Yönetmelikte, işverenin durumu işyerinde ilan ederek işçilere de duyurması öngörülmüştür (m. 4/I).

Kısa çalışma süresi ve ödeneği: Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması ve kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devam süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası prim ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir (m. 65/II). Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır (m. 65/III).

4.1.5 Normalden Az Çalışma Süreleri

Sağlık kuralları bakımından bazı işlerde çalışan işçilerin günde yedi buçuk saat veya daha az çalıştırılmaları gereklidir. Bu işler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının İş Kanunu uyarınca (m. 63/son) ortaklaşa hazırladıkları bir Yönetmelikte belirtilmiştir.

Yönetmelikte, bir işçinin günde ancak yedi buçuk saat çalıştırılması gereken işler gösterilmiştir (m. 4, 5).

5. Dinlenme Süreleri

İşçinin dinlenme hakkı, İş Hukukuna hâkim olan işçiyi koruma ilkesinin bir sonucudur. Dinlenme hakkının güvencesi İşK. 45’de saklı haklar başlığı ile düzenlenmiştir: “Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz (f.1).

İşçinin ücretini alarak dinlenmesini sağlayan dinlenme sürelerini ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ve yıllık ücretli izin başlıkları altında inceleyeceğiz.

Anayasa, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğunu ifade etmiş ve bununla ilgili olarak, ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin haklarının ve şartlarının kanunla düzenlenmesini öngörmüştür. (m. 50/III, IV).

İş Kanunu da gerekli düzenlemeyi yaparak işçilerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde hiçbir çalışma karşılığı olmaksızın ücretlerini alıp dinlenebilmeleri olanağını sağlamış ve ayrıca, yıllık izinleri düzenleyerek bunların ücretli olmasını ve işçinin bu süreyi mutlaka dinlenerek geçirmesini amaçlamıştır.¹³⁰

İzinler Hakkında Kanun, Azerbaycan Milli Meclisi tarafından 19 Haziran, 1992 tarihinde kabul edilmiştir.¹³¹

5.1 Ara Dinlenmeleri

İşçilere günlük çalışma sürelerinin içinde, zorunlu ihtiyaçlarını gidermeleri amacıyla verilen dinlenme süresine ara dinlenmesi adı verilir. Ara dinlenmesi, çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereği göz önünde

¹³⁰ Çelik, A.g.e., s.321

¹³¹ 23 Aralık 1993, “Azerbaycan Gazetesi”, Azerbaycan Cumhuriyeti Yüksek Mahkemesi Plenumu’nun 5 Sayılı Kararı

tutularak kullanılır (İşK. 68/1). Ara dinlenmelerinde geçen süre iş süresinden sayılmaz (İşK. 68/5). Ara dinlenmeleri bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir (İşK. 68/3). Ara dinlenme süreleri aralıksız verilir (İşK. 68/2). Ancak sözleşmeler ile bu sürelerin, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak aralı olarak da kullanılacağı kararlaştırılabilir (İşK. 68/3).

5.2 Hafta Tatili

Hafta tatili 1924 yılında çıkarılan 394 sayılı Hafta Tatili Kanununda düzenlenmiştir. Bu Kanun ile işyerlerinde faaliyetin hafta tatili günlerinde durdurulması ve haftada altı işgünü çalıştırılan işçilere bir gün hafta tatili verilmesi öngörülmüştür (HTK. 1,2).

İş kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce İşK 63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde hafta tatili olarak adlandırılan kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme verilir (İşK. 46/1). Kısmi süreli iş sözleşmesi ile haftanın her günü örneğin üç saat çalışan bir işçi de hafta tatiline hak kazanır. Ancak haftanın sadece üç iş gününde çalışan bir işçiye hafta tatili ücreti ödenemez.

Hafta tatili günü kural olarak Pazar günüdür (UBGTK. 3/A). Ancak hafta tatilinden istisna edilen işyerlerinde Pazar günleri çalıştırılan işçilere, değişimli olarak o hafta içinde başka bir gün, hafta tatili olarak verilir (HTK. 6).

5.3 Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller, “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun” ile belirlenmiştir. Kanunun 1. maddesine göre, ulusal bayram Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günüdür. Ulusal Bayram, 28 Ekim günü saat 13.00’ten itibaren

başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Genel Tatiller ise Kanunda belirtilen resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günüdür.¹³²

Türk İş Kanunu'nun 44'üncü maddesine göre, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde, söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Aşağıdaki şemada Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri ayrıntılı biçimde görülebilir.

Tablo 1: 4857 Sayılı Türk İş Kanunu'nda Yer Alan Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

Ulusal Bayram		Genel Tatil Günleri		
29 Ekim	28 Ekim günü saat 13:00'den başlayarak)	Resmi Bayramlar	23 Nisan	1 Gün
			19 Mayıs	1 Gün
			30 Ağustos	1 Gün
	1,5 gün	Dini Bayramlar (Arefe Günü Başlar)	Ramazan Bayramı	3.5 Gün
			Kurban Bayramı	4.5 Gün
		Yılbaşı Günü		1 Gün

5.4 Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin hakkı, işçilerin dinlenmelerini sağlama amacına yönelik olarak, Anayasa ile kabul edilen ve düzenlenmesi kanuna bırakılan bir temel haktır. Yıllık ücretli izin hakkı kişiye bağlı haklardandır. İşçinin bu hakkından feragat etmesi, bir başkasına devretmesi veya bu hakkın haciz edilmesi mümkün değildir. İşveren

¹³² Sümer, A.g.e., s. 142.

tarafından da yıl içerisinde verilen başka ücretli veya ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri, ücretli izne mahsup edilemez (İşK. 56/4).

İşçinin her yıl belirli bir süre gelir endişesi çekmeden dinlenebilmesinde kendisinin olduğu kadar toplumun da yararı vardır. Yıllık ücretli izin hakkı, bu amaçla işçinin çalışmaksızın dinlenmesini sağlamak üzere tanınan bir haktır. Bu nedenle işçinin izin süresinde ücret karşılığı herhangi bir işte çalışması yasaktır. İşçinin bu süre içerisinde ücret karşılığı bir işte çalıştığının anlaşılması halinde, izin süresi için kendisine ödenen ücret, işveren tarafından geri alınabilir (İşK. 58).

Yıllık ücretli izinlerin kullanılmasına ilişkin usul ve şartlar Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile düzenlenmiştir.

6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Son yıllarda Türkiye’de “Avrupa Birliği Kriterlerine Uyum” adı altında yapılan çalışmalar sonucunda çalışma hayatıyla ilgili olarak önemli mevzuat değişiklikleri gerçekleştirilmiştir. Özellikle 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren ve 1475 sayılı eski İş Kanunu’na göre işçi sağlığını daha koruyucu hükümler taşıyan 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma ilişkilerine yeni müesseseler kazandırılmış ve iş sağlığı ve iş güvenliği alanında daha ayrıntılı ve yeni hükümlere yer verilmiş olup önemli adımlar atılmıştır. Yeni düzenlemelerin eski düzenlemelere oranla çeşitli üstünlükleri bulunmaktadır;

- Çalışanları daha koruyucudur,
- Daha ayrıntılıdır,
- AB normlarına uygundur,
- İşverenlere; eğitim, bilgilendirme, denetleme ve bildirme yükümlülüğü getirirken işçilere de önlemlere uyma yükümlülüğünü içermekte, ayrıca onlara çalışmama hakkı vermektedir,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarını etkinleştirmektedir,
- İşyeri hekimi çalıştırma, iş güvenliği mühendisi veya teknik eleman görevlendirme zorunluluğu getirmektedir,

- Özel risk gruplarına yönelik pek çok koruyucu hüküm içermektedir,¹³³

Ayrıca 4857 sayılı yasa ile getirilen yeniliklerin biri de kavramsal bir yenilik olup, çağdaşlaşma ihtiyacını karşılamak amacıyla “Esnek Çalışma”, “Geçici İş İlişkisi”, “İş Güvencesi” gibi kavramlarla donatılan yeni İş Kanunu’nda, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” olarak Endüstri İlişkileri lisanına yerleşmiş olan kavramın “İş Sağlığı ve Güvenliği” olarak değişmiş olmasıdır.¹³⁴

6.1 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı

“Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin politikaların gerçekleştirilebilmesi için çok geniş bir mevzuat ve teşkilatlanma yapısı mevcuttur. Teşkilatlanma bakımından, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bakanlıklar ve bağlı kuruluşlar düzeyinde oluşturulmuş birçok birim bulunmaktadır. Bunlar; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Belediyeler, Sosyal Sigortalar Kurumu, Üniversiteler, Milli produktivite Merkezi, Sınai Eğitim Geliştirme Merkezi, Türk Standartları Enstitüsü, Çalışma Hayatının Tarafları, İşyeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarıdır.”¹³⁵

Mevzuat bakımından ise, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ülkemizde oluşturulan mevzuat düzenlemelerinin kaynağı başta Anayasa olmak üzere, ulusal kanunlar ve uluslar arası sözleşmelere dayanmaktadır.¹³⁶

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’sında “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir (md 17/I)” diye belirtilmekte ve insan hayatıyla bağdaşmayacak muameleye tabi tutulamayacağı yönünde getirilen düzenleme ile (Md. 17/III) bireyin maddi ve manevi varlığı teminat altına

¹³³ “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatında Değişiklikler”, **İşveren Dergisi**, TİSK, Sayı 7, Cilt 42, (Nisan 2004), s.20

¹³⁴ Şardan, Serdar; “Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusuna getirilen Değişiklikler”, Ocak 2004, www.cmis.org.tr/dergi, (Çevrimiçi) (16.04.2006)

¹³⁵ Öznaz, A.g.e., s. 41

¹³⁶ Öznaz, Demet; “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Tekstil Sektöründe SA 8000 Uygulaması”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005,s.36

alınmaktadır. Ayrıca, Anayasada çalışma şartları ve dinlenme hakkına ilişkin esaslar (Md. 50) ile sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması ile ilgili devletin ve vatandaşların görevlerini belirleyen (Md. 56) düzenlemeler de yer almaktadır. Bununla birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ülkemizde düzenlenmiş olan mevzuat hükümleri uluslararası sözleşmelere uyumlu olarak da düzenlenmektedir. Nitekim Türkiye'nin onaylayıp iç hukukumuzda aktarmış olduğu 77, 115, 119, 127 ve 138 Sayılı ILO Sözleşmeleri, bu alana yönelik mevzuatının bir bölümünü oluşturmaktadır.¹³⁷

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda, günümüzde Türkiye'de uygulanan yasa, tüzük, yönetmelik ve uluslararası sözleşmelerde bulunan madde sayıları azımsanmayacak düzeydedir. Türkiye'nin AB'ye adaylık sürecinde birliğe uyum sağlanması amacıyla 2003 tarihli yeni bir iş yasası hazırlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yeni düzenlemeler de oluşturulmuştur.

İş ilişkilerinde önemli değişiklikler getiren 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girerek, 1971 yılından bu yana uygulanan 1475 Sayılı İş Kanunu'nun yerini almıştır. Yürürlüğe giren yeni Kanun ile eski Kanun döneminde uygulamada karşılaşılan sıkıntıların giderilmesi amaçlanmış olup, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı normları dikkate alınarak hazırlanmıştır.¹³⁸

Yeni İş Yasası ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yeni mevzuatta belirtilen hususların büyük bir kısmı eski tüzük ve yönetmeliklerde de yer almasına rağmen, 20–40 yıllık eski yönetmeliklerin gelişen ülke ekonomisi, endüstriyel yapısı ve teknolojisine cevap verecek şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmiştir. Bu nedenle yeni yasanın bazı hükümleri eski yasa ile paralellik göstermektedir.¹³⁹ Türkiye'de

¹³⁷ Gençler, Ayhan: "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler", HESME Eğitim Treni Paneller Serisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2002, www.caterisparibus.net/calisma, (Çevrimiçi), 22.04.2006

¹³⁸ Arseven, Fair: "Yeni İş Kanunu'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı", İşveren Dergisi, TİSK, (Nisan 2004), s.15

¹³⁹ Karaçivi, Gültekin: "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerinin İşyerlerine Getirdiği Yeni Yükümlülükler", İşveren Dergisi, TİSK, Sayı 7, Cilt 42, (Nisan 2004), s.32

işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılmış çeşitli ve kapsamlı mevzuat çalışmaları mevcuttur. Mevcut yapının dağınık, karmaşık ve ilgili kuruluşlar arasındaki koordinasyon yetersizliği göz önüne alınırsa ancak devlet, işveren ve çalışan üçgeninin sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirmesi ile mevzuat hükümleri gerçek anlamda işlerlik kazanacaktır.¹⁴⁰

6.2 Çocuk ve Kadınların Korunması

4857 sayılı yeni İş Kanunu, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda çocuk ve kadınların korunması hususunda eski yasa maddelerini aynen korumuştur. Buna göre 16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş, fakat 18 yaşını bitirmemiş gençlerin hangi tür ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırabilecekleri 85. maddede belirtilmiştir.

Ayrıca ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin yılda en az bir kez sağlık kontrolünden geçirilmesi 86. maddede, 14–18 yaş arasında kalan çocuk ve genç işçilerin vücut yapılarının bu işlere elverişli olup olmadığının belirlenmesi için işe alınmadan önce sağlık kontrolünden geçirilmeleri ve bu kontrolün 18 yaşın doldurulmasına kadar 6 ayda bir tekrar edilmesi gereği 87. maddede belirtilmiştir. 88. madde ile kadın işçilerin çalıştırılma şartları ve koşulları belirtilmiştir.

6.3 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Tarafların Görev Sorumlulukları

Türkiye’de iş kazaları, meslek hastalıkları, çalışan sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ve dolaylı olarak ilgilenen geniş bir grup karşımıza çıkmaktadır. Çünkü konu toplumsal bir sorundur ve pek çok grubu ilgilendirmektedir. Devlet, işverenler, işçiler, sendikalar, üniversiteler ve basın kuruluşları değişik oranlarda sorumluluk sahibidirler. Ancak sorunun çözümünde devlet, işverenler, sendikalar ve işçiler daha üst sırada yer almaktadırlar.

¹⁴⁰ Öznaz, A.g.e., s. 38

6.3.1 İşverenin Görev ve Sorumlulukları

İşçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususu yasa ve tüzüklerde doğrudan işverene verilmiştir. İşveren, iş kazasını ve meslek hastalıklarını önlemek üzere, işyeri tesis ve tertipleri, makine ve tezgâhlarda tehlike yaratabilecek kısımlardaki tehlikeleri giderecek önlemler ile kullanılan makine ve tezgâhlardaki zararlı gürültü ve titreşim gibi fiziksel etkenleri ve kullanılan hammaddeler nedeniyle çıkabilecek kimyasal etkenleri önlemekle yükümlüdür.¹⁴¹

4857 sayılı İş Yasa'sının 78. maddesine göre düzenlenen İşçi Sağlığı ve Güvenliği'ne göre işveren, işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve sürdürülebilmesi için; her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır.

Ayrıca işverenler, işyerinde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yaparak, bunun sonucuna göre alınması gereken koruyucu önlemleri ve kullanılması gereken koruyucu ekipmanı oluşturmak ve İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun mevzuata göre aldığı kararlara uymakla da sorumludurlar.¹⁴²

6.3.2 İşçilerin Görev ve Sorumlulukları

İşçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konularındaki görevleri genelde pasif niteliktedir. Dolayısıyla işçilerin bu konularda direkt olarak yerine getirmesi gereken bir önlem bulunmamaktadır. İşçiler sadece alınmış olan önlemlere uymak ve tehlikeli bir durum yaratmamak için gereğinden daha fazla olarak dikkatli ve tedbirli davranmak ve çalışmak zorundadır. Ancak işçilerin sorumlulukları, 4857 sayılı yeni yasanın 83. maddesine göre, tehlikeli bir durum karşısında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na

¹⁴¹ Kaçmaz, Haydar; "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları", 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, Adana: TBMMO, 2-3 Mayıs 2003, s.119

¹⁴² İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/dosya, (Çevrimiçi) 05.04.2006

başvurarak gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilme hakkına sahip olarak daha aktif bir nitelik kazanmıştır.¹⁴³

Yeni düzenlenen İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ne göre işçiler; işlerini yaparken azami dikkat göstermek ve görevlerini işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmak durumundadırlar. Bu doğrultuda özellikle; makine, araç, gereç ve diğer üretim araçlarını ve kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru ve kurallara uygun olarak kullanmalı ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymalıdır. Ayrıca işyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde ilgili yerlere derhal haber vermelidirler.¹⁴⁴

¹⁴³ Öznaz, Demet; “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Tekstil Sektöründe SA 8000 Uygulaması”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005,s.52

¹⁴⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, (www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/dosya) (Çevrimiçi) 15.03.2006

III BÖLÜM

1. Azerbaycan İş Kanunu'nun Türk İş Kanunu İle Karşılaştırması

Önceki bölümlerde genel olarak Azerbaycan İş Kanunu ile 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nu inceledikten sonra, üçüncü ve son olan bu bölümde bu iki Kanun, konu başlıkları altında karşılıklı olarak incelenecektir. Öncelikle, genel olarak karşılaştırıldıktan sonra, İş Sözleşmeleri, İş Sözleşmelerinin Feshi, Ücret, İş Sağlığı ve Güvenliği, Dinlenme Süreleri, Tatil ve İzinler konularında da ayrıntılı bir biçimde her iki Kanun karşılaştırılmalı olarak incelenecektir.

1.1 Genel Olarak

Azerbaycan İş Kanunu ile Türk İş Kanunu'nu karşılaştırmadan önce her iki ülkenin bulunduğu konum ve durumu inceleyecek olursak, karşımıza birisi 1923 yılında kurulmuş olan ve günümüze kadar her yönden bağımsız olarak varlığını sürdüren bir cumhuriyet, diğeri ise 1920 yılından 1990 yılına kadar Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'ne iç ve dış ilişkilerinde bağlı olarak yönetilen ve 1991 yılında tam bağımsızlığını kazanan bir cumhuriyet çıkmaktadır. Bir tanesi 83 yıllık cumhuriyet tarihinde önemli adımlar atmış, dünyada varlığını ve gücünü kabul ettirmiş, içinde olduğu gibi dışında da büyük gelişmeler kat etmiş Türkiye Cumhuriyeti, diğeri ise SSCB'nin dağılmasından sonraki 15 yıllık bağımsızlığı süresince kendini dünyaya ispat etmek ve gelişen dünyaya ayak uydurma çabasında olan, hızla gelişen, gelişirken de dış ilişkilerinde önemli adımlar atan Azerbaycan Cumhuriyetidir.

Türkiye Cumhuriyeti, 1924 Anayasası ile başlayan süreçten günümüze kadar çalışma hayatında çok önemli gelişmeler kaydetmiştir. 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu 1924 yılında Türkiye'nin iç hukukuna yansıtılmıştır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 1950 yılında endüstri ilişkileri sistemine katılmıştır. 2739 sayılı Ulusal Bayram ve

Genel Tatiller Hakkında Kanun 1935 yılında çıkarılmıştır. 1936 tarihinde ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı Kanun yürürlüğe konulmuş, 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile hukuk sistemine sendikal haklar girmiştir. 1961 Anayasası ile birlikte ILO normlarına ulaşmayı amaçlayan, çalışma hayatına ilişkin diğer kanunlar yürürlüğe girmiş, bazıları uygulamadaki aksaklıklarla birlikte ömrünü tamamlamıştır.¹⁴⁵

Türkiye 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olmakla çalışma standartlarını yükseltmeyi o yıllarda hedef olarak görmüş, bu Örgütün birçok sözleşme ve tavsiye kararlarını onaylayarak ulusal hukukun bir parçası haline dönüştürmüştür.

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin ilk İş Kanunu ise 10 Aralık 1971 tarihinde kabul edilmiş ve 1 Temmuz 1972'de yürürlüğe girmiştir. 19 bölüm ve 272 maddeden oluşan bu Kanun yürürlüğe girmeden önce SSCB'nin 1922 tarihli İş Kanunu Azerbaycan'da geçerliydi. 20 yıldan fazla geçerli olan İş Kanunu'na 25 kez ilave ve değişiklik yapılmıştır. 1992 tarihinde Pazar ekonomisine geçildiğinde yeniden ilave ve değişiklikler yapılmıştır.

Genel olarak ele alındığında, 83 yıllık uzun bir cumhuriyet dönemine sahip olan Türkiye Cumhuriyeti'nin sahip olduğu güncel İş Kanunu, ülkedeki işçi-işveren ilişkilerindeki her türlü nüansları bünyesinde bulundurmaktadır. Fakat teknolojinin, toplumun ve toplumun bireyleri arasındaki ilişkilerin gelişmesiyle İş Kanunu'nun belirli dönemlerde yeniden gözden geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle de İş Kanunu'nun belirli maddelerinde zaman zaman değişiklikler, yenilenmeler yapılmaktadır.

Öncelikle şunun bilinmesi gerekir ki, her bir Kanunun esasını, toplumun refahı, insan hak ve özgürlükleri ve bunları tamamlayan diğer hususlar oluşturmaktadır.

¹⁴⁵ Delibaş, Cengiz: "2004 Yılında Çalışma Hayatındaki Gelişmeler 2005 Yılından Beklentiler", http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1131&id=63 (Çevrimiçi), 11.06.2006

İş Kanunu'nun daha da gelişmesi, iş ilişkilerinde ortaya çıkabilecek her türlü meseleleri ve bu meselelerin çözümünü kapsayacak duruma getirilmesi her bir devletin hukuk sisteminin en önemli görevlerinden birisidir.

Ekonomik ve politik açılardan da incelendiğinde biri diğerinden önemli ölçüde farklılık gösteren bu iki ülkenin İş Kanunlarını karşılaştırmalı olarak çeşitli başlıklar altında inceleyelim. Bu iki ülkenin Kanunlarıyla tanışmak, onları karşılaştırmalı olarak incelemek bize bir takım faydalı olabilecek fikirler sunacaktır.

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin İş Kanunu ile Türk İş Kanunu arasındaki farklar genel olarak şu şekilde belirtilebilir.

Öncelikle her iki ülkenin İş Kanunları, uygulama alanındaki farklılıklar açısından ele alınmıştır. Buna göre Azerbaycan Cumhuriyeti'nin İş Kanunu'nun uygulama alanını gösteren 6. maddesi ile Türk İş Kanunu'nun uygulama alanını gösteren 4. maddesi karşılaştırıldığında Azerbaycan İş Kanunu'nun Türk İş Kanunu'na göre daha geniş bir uygulama alanına sahip olduğu görülmektedir.

Azerbaycan İş Kanunu'nu Türk İş Kanunu'ndan farklı olmasını sağlayan diğer unsurlar, toplu kararlar, sendikalar, bireysel iş uyuşmazlıkları ve bu tür durumlara karşı alınacak tedbirler, İş Sözleşmelerinin tek taraflı olarak feshedilmesinin hukuki sonuçları olarak sıralanabilir.

İş Sözleşmelerinin tek taraflı olarak feshedilmesinin hukuki sonuçları Türk İş Kanunu'nda belirtildiği halde, Azerbaycan İş Kanunu'nda bu husus yer almamaktadır.

Genel olarak, iki ülkenin İş Kanunları arasındaki farklar aşağıdaki tabloda görülebilir.

Tablo 2: 4857 Sayılı Türk İş Kanunu ile Azerbaycan İş Kanunu Arasındaki Önemli Farklar

Türk İş Kanunu	Azerbaycan İş Kanunu
Uygulama alanı daha dardır.	Uygulama alanı daha geniştir.
İş Sözleşmesinin yapılabilmesi için belirlenmiş yaş sınırı 14'tür	İş Sözleşmesinin yapılabilmesi için belirlenmiş yaş sınırı 15'tir.
Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunludur.	Zorunluluk yoktur.
İş Sözleşmesinin şekli belirli bir standarda tabi değildir.	İş Kanunu'nun ekinde belirtildiği şekle uygun olarak yapılması zorunludur.
Ücret ödemesi en geç ayda bir yapılmalıdır.	Ayda iki kere olmak üzere, 16 günü aşmayan dönemler halinde ödeme yapılmalıdır.
Asgari Ücret Tespit Komisyonu ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir.	Hiçbir bilgi yer almamaktadır.
Çalışma süresi haftalık 45 saat olarak belirlenmiştir	Haftalık çalışma süresi 40 saattir.
Yıllık ücretli izinler, işçinin çalışmış olduğu süreye uygun olarak değişir.	Her bir işçi için 21 gün olarak belirlenmiştir. Bazı işlerde 30 gün olarak belirlenmiştir.
Yıllık ücretli izinler en az bir yıl çalışmış işçilere verilir.	En az altı ay çalışmış işçilere verilir.
İşyeri hekimi en az elli işçinin çalıştığı işyerlerinde bulunmak zorundadır.	En az bin kişinin çalıştığı işletmelerde bulundurulmak zorundadır.
Fazla çalışma süresi bir yılda toplam ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.	Müteakip iki mesai günü içerisinde 4 saatten, ağır işlerde ise 2 saatten fazla olamaz.

Azerbaycan İş Kanunu'nu ele aldığımızda, bu Kanunda belirli boşlukların olduğu gözlemlenmektedir. Bunun en önemli nedeni, sosyalizm toplumundan kalma bir altyapıyı ve prensipleri bünyesinde bulundurmasıdır. Fakat Azerbaycan Cumhuriyeti'nin bağımsızlığını kazanması, Kanunlar Sisteminde yeniliklere ve değişikliklere gitmesi ve bu yönde olumlu sonuçlar elde etmesine olanak tanımaktadır.

Genel olarak iki ülkenin İş Kanunları karşılaştırıldıktan sonra Kanunlardaki diğer farklar, bölüm başlıkları kapsamında daha ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

1.2 Uygulama Alanı ve Kapsamların Karşılaştırılması

Öncelikle şunun belirtilmesi gerekir ki Türk İş Kanunu'na tüzük ve yönetmelikler de dâhildir. Yani, Türk İş Kanunu, tüzük ve yönetmeliklerle birlikte ele alınmaktadır. İş Kanunu'nda yer alan hususlar tüzüklerde ve yönetmeliklerde daha ayrıntılı bir biçimde yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu olarak tabir edilen maddeler mecmusu söz konusu tüzük ve yönetmelikleri bir kanun olarak içermemektedir. Fakat İş Kanunu olarak kabul edilen maddeler mecmusu, yönetmelikler ve tüzükler bir bütün olarak 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nu oluşturmaktadırlar.

Azerbaycan İş Kanunu'nda Türk İş Kanunu'ndan farklı bir durum söz konusudur. Şöyle ki, Azerbaycan İş Kanunu'nda tüzük ve yönetmelikler direkt olarak Kanunun içerisinde yer almaktadır. Bu da İş Kanunları arasında bir şekil farkı olarak önümüze çıkmaktadır.

Azerbaycan İş Kanunu'nda direkt olarak bahsedilen konular Türk İş Kanunu'nda yer almayabilir. Bunun da nedeni bu konuların Türk İş Kanunu tüzük ve yönetmeliklerinde bulunması veya tamamen farklı bir Kanun olarak kabul edilmiş olmasıdır. Azerbaycan İş Kanunu'nda yer alan veya Türk İş Kanunu'na göre daha geniş yer verilen konular aşağıdakilerdir:

- Toplu Görüşmeler

- Toplu Sözleşmeler
- İş Sözleşmesi Yapılmasının Esasları ve Kuralları
- Çalışma Ortamı, Görev Fonksiyonu ve Bunların Uygulanmasını Düzenleyen Kurallar
- Tazminatlarla İlgili Düzenlemeler
- İşçilerin ve İşyerlerinin Sınavlarını Düzenleyen Kurallar
- İşçi ve İşveren Sendikalarının Görevleri
- İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Şartları ve Kuralları
- İş Sözleşmesi Feshedildiğinde Çalışanlara Sağlanan Güvence
- İş Sözleşmesinin Yapılması, Şartlarının Değiştirilmesi ve Feshinin Resmileştirilmesi Kuralları
- Bilimsel Araştırmalar ve Eğitim İzinleri
- Sosyal İzinler
- Ücretsiz İzinler
- İzin Verildiği Dönemlerde Ücretlerin Ödenilmesi Kuralları
- İşyeri Disiplininin Düzenlenmesi Kuralları
- İşyeri Kuralları ve Disiplin Kurallarının İhlali Durumunda Cezalar ve Uygulanması
- Çalışanları Sosyal Sigortalarının Yaptırılmasının Düzenlenmesi
- Kanun Hükümlerine Uyulmasının Denetimi ve İhlali Durumunda Hukuki Sonuçları
- Azerbaycan İş Kanunu'nun Uygulanması İle İlgili Düzenlemeler.

Görüldüğü gibi Azerbaycan İş Kanunu daha fazla konuyu içermekte ve Türk İş Kanunu'na kıyasla daha detaylı bir bilgi içermektedir. Bunun yanı sıra Azerbaycan İş Kanunu'nda uygulama alanı ile ilgili daha detaylı bir bilgiye yer verilmiştir. Genel olarak bakıldığında kanunlarda yer alan uygulama alanına giren işlerin ve işyerlerinin farklı olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, kanun hükümlerinin uygulanmadığı işler ve işyerleri de istisnalar başlığı altında yer almaktadır. İstisnalar konusunun da kanunlarda farklı olduğu görülmektedir. Şöyle ki:

Azerbaycan İş Kanunu;

- Gerçek ve tüzel kişiliğine bakılmaksızın ülke sınırları içinde bulunan tüm işyerlerinde,
- Kurum oluşturulmadan işçilerle iş sözleşmesi yapılmış işyerlerinde,
- Ülke sınırları dışında faaliyet gösteren Azerbaycan Cumhuriyeti'nin yurtdışı büyükelçiliklerinde ve konsolosluklarında,
- Uluslararası sularda Azerbaycan Cumhuriyeti bayrağı altında yüzen gemilerde, petrol çıkarma tesislerinde ve diğer iş yerlerinde uygulanır.

Bunun yanında Azerbaycan İş Kanunu'nun 4. maddesinin 2. kısmı uyarınca işverenin hammaddesini (malzemesini), üretim araçlarını kullanarak çalışma eylemini kendi evlerinde gerçekleştiren işçiler de bu Kanun kapsamına girer.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 5. maddesinin 1. kısmı gereğince de Azerbaycan Cumhuriyeti'nin yabancı ülkelerle, uluslararası birliklerle yaptığı anlaşmalarda diğer durumlar öngörülmediğinde, ilgili yabancı devletlerin, onların tüzel ve gerçek kişilerinin, uluslararası teşkilatların, vatandaşlığı bulunmayan kişilerin Azerbaycan Cumhuriyeti sınırları içerisinde oluşturdukları ve mevzuatlar gereğince sicili yapılarak faaliyet gösteren iş yerleri ön koşulsuz bu Kanun kapsamına girer.

Türk İş Kanunu'nda daha farklı bir uygulama alanı görülmektedir. Şöyle ki, Türk İş Kanunu'nun 4. maddesine göre:

- Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
- Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,

- Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler; Türk İş Kanunu hükümlerine tabidir.

Her iki Kanunda belirtilen uygulama alanlarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Azerbaycan İş Kanunu'nda belirtilen bazı alanlar Türk İş Kanunu'nda yer almamaktadır.

İş Kanunları'nın kapsamı ile ilgili olarak iki kanun arasındaki en önemli fark Azerbaycan İş Kanunu'nun 5. maddesinin 2. kısmı uyarınca belirtilen hususla ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, Azerbaycan İş Kanunu devlet memurlarını ayrıca, savcılık, güvenlik ve diğer hukuk-muhafaza birimleri memurlarını, onların hukuki statüsünü düzenleyen kanunlarla belirlenmiş hususları göz önünde bulundurmakla tamamını kapsar.

Buradan da görüldüğü gibi, Azerbaycan İş Kanunu, Türk İş Kanunu'na kıyasla daha geniş bir uygulama alanına sahiptir. Azerbaycan İş Kanunu sadece işçileri değil memurları da kapsamaktadır. Türk İş Kanunu ise memurları kapsamamaktadır. Memurlarla ilgili olarak ayrı bir Devlet Memurları Kanunu kabul edilmiştir. Azerbaycan İş Kanunu'nun memurları da kapsamasının önemli nedenlerinden bir tanesi eski Sovyetler Birliği'nin 1971 yılında kabul ettirdiği İş Kanunu'nun etkisinde kalmasıdır. Şöyle ki, Sovyetler Birliği döneminde çalışan her işçi aslında memur olarak kabul edilmekte idi. Özel sektör anlayışının olmadığı Sovyetler Birliği'nde işçi – memur ayrımı da söz konusu değildi. Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla bağımsızlığına kavuşan Azerbaycan Cumhuriyeti'nde gelişen ekonominin de etkisiyle devlet sektöründe bulunan işyerlerinin özelleştirilmesi ve yeni özel işyerlerinin de açılmasıyla işçi – memur ayrımı ortaya çıkmış oldu. Bu ayrım da zaten yürürlükte olan eski İş Kanunu'nda bir takım değişiklik yapılmasını zorunlu hale getirdi. Dolayısıyla aynı kanun, hem işçi hem de memuru kapsayacak şekilde düzenlendi. Söz konusu durum Türk İş Kanunu'nda farklı olmasından dolayı her iki kanun arasında önemli bir fark olarak görülmektedir.

Uygulama alanındaki istisnalar konusu her iki kanunda ayrı bir madde halinde yer almaktadır. Türk İş Kanunu'nun 4. maddesine göre:

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dâhil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilit edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 6. maddesinde ise Türk İş Kanunu'ndan farklı olarak Azerbaycan İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen kişilerin listesi yer almaktadır. Şöyle ki, Azerbaycan İş Kanunu'nda kanunun kapsamadığı kişiler:

- Ordu mensupları;
- Mahkeme hâkimleri;
- Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Meclisi'nin milletvekilleri ve belediye başkanlığına seçilmiş kişiler;
- Yabancı ülkelerin tüzel kişileri ile bu ülkede iş sözleşmesi yaparak işçi fonksiyonlarını A.C.de faaliyette bulunan kurumda (şube, temsilcilikte) gerçekleştiren yabancılar;
- Müteahhitlik, taşeron, komisyonculuk, müelliflik (yazarlık) ve diğer sivil-hukuki anlaşmalar üzere işler gerçekleştiren kişiler, olarak belirtildiği görülmektedir.

Bu karşılaştırma sonucunda Azerbaycan İş Kanunu'nun Türk İş Kanunu'na göre daha geniş bir kapsama ve uygulama alanına sahip olduğu sonucuna varılmaktadır.

1.3 İş Sözleşmelerinin Karşılaştırılması

İş Sözleşmesi, Sovyet İş Hukuku'nun en önemli esaslarından bir tanesi olmuştur. Devlet kurum ve müesseslerine işçi ve memur kısmında işe kabul edilenlerin Anayasa'da tespit olunmuş hakları, İş Sözleşmesi yapılmak suretiyle gerçekleştirilmekteydi.¹⁴⁶

İş Sözleşmesinin 3 önemli hususu vardır;¹⁴⁷

1. İş Sözleşmeleri iş ilişkilerini oluşturan önemli bir araçtır. Belli bir zaman diliminde işyerinde hukuki ilişkilerin oluşması ve mevcut olması için esas olan ve diğer ilişkilere neden olabilecek hukuki bir olgudur.
2. İş Sözleşmesi vatandaşın, işçi veya memur olarak çalışması için yapılan bir anlaşmadır. Taraflar anlaşarak bu faaliyet resmileştirilir.
3. İş İlişkisi işçi ve işveren arasında yapılmış olan İş Sözleşmesinin yürürlükte kaldığı süre içinde geçerlidir.

İş Sözleşmeleri tarafların karşılıklı ilişkilerinin yansıtan hukuki esastır. Azerbaycan İş Kanunu'nun 16. maddesinde İş Sözleşmesinin tanımı şu şekilde yer almaktadır: “İş Sözleşmesi işçi ile müessese, idare, teşkilat arasında yapılan öyle bir sözleşmedir ki, bu sözleşmeye göre işçi, iş düzenine tabi olmak suretiyle, kendi kabiliyeti ve becerisine uygun iş ve faaliyet türünü üzerine alır”. Dolayısıyla, İş Sözleşmesi, iki taraflı olup, işçinin emeğinin karşılığı olan ücretinin de yer aldığı bir sözleşmedir.

Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesi, akit unsurunu saymazsak “İş, ücret, bağımlılık” şeklinde üç unsura dayanmaktadır. Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesi süre unsuruna göre kısımlara ayrılır. Örneğin; Süreli ve süresiz iş sözleşmeleri, belirli süreli veya belirsiz süreli, kısmi süreli, deneme süreli şeklindeki ayrımlar bu kabilden ayrımlardır.¹⁴⁸

¹⁴⁶ Genberov, Ali Zeynalov, Zakir: **Çalışanların Çalışma Hukukları**, “Malumat Kitabı”, s. 4

¹⁴⁷ Hüseyinov, **A.g.e.**, s. 70.

¹⁴⁸ Sümer, **A.g.e.**, s. 35.

Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun 42. maddesinde İş Sözleşmesi kavramı tanımlanmış ve 44. maddede İş Sözleşmesinin şekli belirtilmiştir. 45. maddeye göre İş Sözleşmeleri belirli süreli ve belirsiz süreli olmak üzere iki şekilde yapılabilmektedir. Bu durum Türk İş Kanunu ile aynıdır. Fakat Azerbaycan İş Kanunu'nun 45. maddesine göre Belirli Süreli İş Sözleşmesi 5 yıl süre ile Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ise süre belirtilmemek kaydıyla yapılmaktadır. Eğer İş Sözleşmesinde süre belirtilmemişse bu İş Sözleşmesi Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Bu durum Türk İş Kanunu'ndan farklıdır.

Bunun yanında Azerbaycan Cumhuriyeti'nin İş Kanunu'nun 42. maddesinde İş Sözleşmesinin yapılabilmesi için işçinin yaş sınırı 15 olarak belirtilmiştir. Bu maddeye göre on beş yaşını doldurmuş her bir şahıs, işçi sıfatıyla İş Sözleşmesinde taraf olabilir. Türk İş Kanunu'nda ise bu yaş sınırı 14 olarak belirtilmiştir.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 51. maddesi uyarınca İş sözleşmesi, işçinin uzmanlık düzeyini, uygun görev fonksiyonunu gerçekleştirebilme becerisini denemek amacıyla, deneme süresi belirlenmekle yapılabilir. Deneme süresi üç aydan fazla olmamakla belirlenebilir. Deneme süresi, işçinin görev fonksiyonunu yerine getirdiği mesai saatlerinden oluşmaktadır. İşçinin çalışma yeteneğini geçici olarak kaybetmesi ayrıca, iş yeri ve ortalama aylık ücreti tutulmakla işinde olmadığı dönemler, deneme süresine dâhil edilmez. Deneme süresi belirtilmeyen iş sözleşmesi, deneme süresiz iş sözleşmesi olarak kabul edilir. Ayrıca 52. madde gereğince yaşı 18'den küçük olan işçilerle, sınav yolu ile uygun göreve atananlarla, tarafların razılığı ile belirlenmiş diğer durumlarda deneme süreli iş sözleşmesi yapılmaz. Türk İş Kanunu'nun 15. maddesine göre ise taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 46. maddesinin 4. kısmına göre 15–18 yaşları arasındaki bir işçiyle İş Sözleşmesi yapılmadan önce, işçinin velilerinin, onu evlat edinenlerin

veya onu temsil eden şahısların yazılı rızası alınmak zorundadır. Bu durum Türk İş Kanunu'nda belirtilmemiştir.

İş Sözleşmeleri ile ilgili diğer bir fark Azerbaycan İş Kanunu'nda İş Sözleşmesinin şeklinin nasıl olması gerektiğinin yazılı olarak belirtildiğidir. İş Sözleşmesi Azerbaycan İş Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca tarafların karşılıklı mutabakatı esasında İş Kanunu'nun ekinde yer alan örnek forma uygun olarak düzenlenmelidir. Türk İş Kanunu'nun 8. maddesine göre İş Sözleşmesi Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir.

Yukarıdaki karşılaştırma sonucunda her iki Kanunda İş Sözleşmeleri ile ilgili yer alan bilgilerin önemli ölçüde farklı olduğu görülmektedir.

1.4 İş Sözleşmelerinin Feshi ve Sona Ermesi Konusundaki Karşılaştırma

İş Sözleşmelerinin feshi ve sona ermesi durumları Azerbaycan İş Kanunu'nun 68. maddesi ile 88. maddesi arasındaki kısmında "İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Şartları ve Kuralları" başlığı altında sunulmuştur. Bu bölümün ilk maddesi olan 68. maddeye göre iş sözleşmesinin feshedilmesi şartları şunlardır:

- Taraflardan birinin teşebbüsü
- İş sözleşmesinin süresinin bitmesi
- Çalışma ortamı şartlarının değiştirilmesi
- Kurum sahibinin değişmesi ile ilgili (bu Kanunun 63. maddesinin 2 numaralı fıkrasında belirtilen işçiler);
- Tarafların iradesi dışındaki durumlar
- Tarafların iş sözleşmesinde belirlediği durumlar.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 69. maddesi gereğince işçi aşağıdaki durumlarda İş Sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir.

- Fesihle ilgili olarak işçi bir ay öncesinden işvereni yazılı olarak bilgilendirmekle yükümlüdür.
- Dilekçenin ibraz edildiği gün itibariyle bir aylık süre bitiminden sonra işçi, mesaiye gelmemek ve hesabının yapılmasını talep etme hakkına sahiptir. Bu durumda işveren işçinin taleplerini yerine getirmek zorundadır.
- İşçi, yaş durumu, sakatlığı nedeniyle emekli olduğunda, eğitimine devam etmek için üniversiteyi kazandıkta, yeni oturma yerine taşındığında, diğer işverenle iş sözleşmesi yaptıkta ve mevzuatlarca öngörülmüş diğer durumlarda dilekçesinde belirttiği tarih itibariyle iş sözleşmesi feshedilebilir.
- İşçi dilekçesinde iş ilişkilerini durdurmak istediği tarihi göstermediği takdirde, uyarı süresinin bitimine kadar bu madde ile belirlenmiş şartlara dayanarak iş sözleşmesini feshetmek yasaktır.
- İşçi, yıllık izin hakkını kullanmakla uygun çalışma yılı için yıllık izin verilmesi ve iznin bitimi tarihinden itibaren iş sözleşmesinin feshine ilişkin dilekçe verebilir. İşçi, izin süresinin bitimine kadar 4 numaralı fıkra gereğince dilekçesinin iadesini isteyebilir veya onun geçersiz olduğuna ilişkin ikinci yeni dilekçeyi verebilir. Bu durumda işçinin talebi karşılanmalıdır.
- İşveren tarafından zor kullanılarak, tehdit edilerek veya her hangi bir tehditle işçinin iradesine karşı iş sözleşmesini feshetmeğe zorlamak yasaktır.

Türk İş Kanunu'nda bu hususa daha geniş bir yer verilmiştir. Şöyle ki, 24. maddede işçinin iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin haklı nedenle derhal fesih hakkı üç başlık altında belirtilmiştir. Bunlar sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde ve zorlayıcı sebeplerden dolayı ortaya çıkan fesih halleridir.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 70. maddesine göre iş sözleşmesi, işveren tarafından aşağıdaki şartlarda feshedilebilir:

- İşyerinin iflası gerçekleştirildikte,
- İşçi sayısında azaltmaya gidildiğinde veya kadroları iptal edildikte,
- Uzmanlık düzeyinin ve mesleğinin yeterli düzeyde olmadığı için işçinin tuttuğu görevine uygun olmadığına ilişkin yetkili kurum tarafından uygun karar alındıkta,
- İşçi kendi görev fonksiyonlarını veya iş sözleşmesi üzere taahhütlerini yerine getiremedikte ayrıca, bu Kanunun 72. maddesinde yer alan durumlarda çalışma görevlerini aşırı şekilde ihlal ettiğinde.

Yine Türk İş Kanunu'nun 25. maddesi gereğince süresi belirli olsun veya olmasın işveren, sağlık sebepleri nedeniyle, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde ve zorlayıcı nedenlerle iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.

Türk İş Kanunu'nun 18. maddesi gereğince otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Türk İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca ise “işveren 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. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun olarak ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde sözleşmeyi fesih hakkı saklıdır”.

Türk İş Kanunu'nda işçiye tanınan önemli haklardan bir tanesi 20. maddede yer alan “Fesih Bildirimine İtiraz Ve Usul” başlıklı açıklamadır. Buna göre, “İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Feshin geçerli bir

sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.” İşveren, mahkeme kararı sonucunda haksız bulunduğu takdirde fesih geçersiz sayılacaktır. Bununla ilgili olarak da Türk İş Kanunu’nun 21. maddesi gereğince uygun görülen hükümlere tabi olacaktır.

Azerbaycan İş Kanunu’nun “İş Sözleşmesinin Feshinde İşçilere Verilen Teminatlar” bölümünün 77. maddesi İş Güvencesi ile ilgili maddeleri içermektedir. Bu maddeye göre, çalışanların sayısı azaldıkta veya kadroları iptal olundukta Azerbaycan İş Kanunu’nun 70. Maddesinin "b" fıkrası ile işveren iş sözleşmesinin feshinden en az iki ay önce işçini yazılı olarak bilgilendirmek zorundadır. Bilgilendirme süresi içerisinde her haftanın bir mesai günü için ortalama ücreti tutulmakla, işçi çalışmaktan muaf tutulmalı iş bulması için zaman tanınmalıdır. İş sözleşmesi, işyerinin kapatılması veya kadro iptali nedeniyle feshedildiğinde işçilere:

- Ortalama aylık ücretin altında olmamakla ayrılma tazminatı;
- Ayrıldığı günden itibaren yeni iş bulana kadar ikinci ve üçüncü aylar için ortalama aylık ücret ödenilir.

İş sözleşmesi, işçinin askeri yükümlülüğünü yerine getirmek için işinden ayrılmak zorunda kaldığı ve çalışma yeteneğini altı aydan daha geç bir süre için kaybettiğinde feshedildikte, işveren işçiye ortalama aylık ücretin en azı iki katı tutarında kıdem tazminatı ödemek zorundadır. İşçinin vefatı ile ilgili iş sözleşmesi feshedildikte ise mirasçılara ortalama aylık ücretin en azı üç katı tutarında kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

İş Sözleşmesinin Kanunda öngörülen hallerden biri ile sona ermiş olması, işçinin kıdem tazminatı almaya hak kazanabilmesinin ilk şartıdır.¹⁴⁹

Kıdem tazminatı, İş Sözleşmesi Kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren ve Kanunda öngörülen asgari sürenin üstünde çalışmış olan işçiye veya ölümü halinde

¹⁴⁹ Sümer, A.g.e., s. 112.

mirasçılarına, işveren tarafından ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre belirlenen paradır.¹⁵⁰

Kıdem tazminatı ile ilgili olarak 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nun 6. maddesi gereğince kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanun'un yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdem tazminat hakları için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümleri uygulanır (İşK. geç. 6). Bu nedenle kıdem tazminatı fonuna ilişkin düzenleme yapıncaya kadar, kıdem tazminatı konusunda önceki düzenlemeler geçerliliğini koruyacaktır.¹⁵¹

Azerbaycan İş Kanunu'nda ise kıdem tazminatı ile ilgili olarak 77. maddenin 3. kısmında belirtildiği üzere, işveren, işyerinin kapatılması ve işçinin uzmanlık düzeyinin ve ihtisasının (mesleğinin) yeterli düzeyde olmadığı için işçinin tuttuğu görevine uygun olmadığına ilişkin yetkili kurum tarafından uygun karar alındıkta işçiye ortalama aylık ücretin altında olmamakla kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

Aynı maddenin 7. kısmı uyarınca İş Sözleşmesinin Azerbaycan İş Kanunu'nun 68. maddesinin 2. kısmının “c” şikkında geçen “çalışma ortamının değiştirilmesi” sonucunda feshedilmesi ve aynı şekilde 74. maddenin 1. kısmına göre feshedildiğinde işveren işçiye ortalama aylık ücretin en azı iki katı tutarında kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Aynı maddenin son kısmı uyarınca da işveren, işçinin vefatı ile ilgili iş sözleşmesi feshedildikte ise işçinin mirasçılarına ortalama aylık ücretin en azı üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 79. maddesinde İş Sözleşmesinin feshinin yasak olduğu işçiler ve durumlar belirtilmiştir.

- Hamile ve üç yaşma kadar çocuğu olan kadınların,
- Tek gelir kaynağı çalıştığı kurum olup, okul yaşını doldurmamış çocuğu bulunan işçilerin,
- Çalışma yeteneğini geçici olarak kaybetmiş işçilerin,
- Yıllık izinde, geçici görevde olduğu dönemlerde ayrıca toplu görüşmelerde bulunduğu dönem sırasında çalışanların Azerbaycan İş

¹⁵⁰ Sümer, A.g.e., s. 112.

¹⁵¹ Sümer, A.g.e., s. 112.

Kanunu'nun 70. maddesi ile belirlenmiş şartlarla iş sözleşmesinin feshedilmesi yasaktır.

Türk İş Kanunu'nda İş Sözleşmesinin feshi yasak olan işçilerle ilgili bir madde bulunmamaktadır. Ancak, Türk İş Kanunu'nun 30. maddesince işverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özürlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Azerbaycan İş Kanunu'na göre böyle bir yükümlülük söz konusu değildir.

1.5 Ücretler Konusundaki Karşılaştırma

İki İş Kanunu arasında ücret konusunda da bazı farklılıklar söz konusudur. Azerbaycan İş Kanunu'nda ücretlerle ilgili düzenlemeler altıncı bölümde yer almıştır. Toplam otuz üç maddeden oluşmaktadır. Türk İş Kanunu'nda ise ücretlerle ilgili düzenlemeler üçüncü bölümde toplam otuz bir madde halinde sunulmuştur.

Türk İş Kanunu'nda ücretle ilgili maddeler bir bölüm halinde sunulmuştur. Azerbaycan İş Kanunu'nda ücret konusu dört bölüme ayrılmış ve her bölümde ücretin farklı yönlerine değinilmiştir.

Ücretin tanımı her iki Kanunda benzer özellik taşımaktadır. Şöyle ki Türk İş Kanunu'nun 32. maddesine göre ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Azerbaycan İş Kanunu'nun 154. maddesindeki tanımıyla ücret, uygun zaman içerisinde görev fonksiyonun gerçekleştirilmesi için iş sözleşmesince belirlenmiş ve işçinin gerçekleştirdiği işe (verdiği hizmete) göre işveren tarafından para veya natürel

şekilde ödenilen günlük veya aylık tutar ayrıca, ücrete yapılan zamların, ikramiyelerin ve diğer ödemelerin toplamıdır.

Türk İş Kanunu'nun 32. maddesine göre ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ayrıca, aynı madde uyarınca ücret en geç ayda bir ödenir. Ancak, Azerbaycan İş Kanunu'nun 172. maddesinde sadece ücretin yıllık olarak hesaplandığı işçilere en az ayda bir ödeme yapılmalıdır. Bunun dışında ücret çalışanlara bir kural olarak iki kısma ayrılarak (avans olarak ve kalan kısmı tutarında) ay içerisinde on altı günü aşmayan dönemler halinde iki defada ödenmelidir. Ayrıca, ücretin ödenilmesi ile ilgili olarak Azerbaycan İş Kanunu'nun 174. maddesine göre, işçinin isteği üzerine işçilik ücretinin %50'lik kısmı, işletmenin ürettiği malla natürel şekilde veya alkollü içkiler ve uyuşturucu maddeler hariç diğer gıda ürünleri ile de karşılanabilir. Türk İş Kanunu'nda böyle bir uygulama söz konusu değildir.

Asgari ücretle ilgili olarak Türk İş Kanunu'nda daha detaylı olarak yer alan bilgilere Azerbaycan İş Kanunu'nda rastlanmamaktadır. Azerbaycan İş Kanunu'nda Asgari Ücret Tespit Komisyonu ile ilgili bir madde olmamakla beraber asgari ücretin hangi sürelerle tespit edildiği ile ilgili olarak bir bilgi bulunmamaktadır. Sadece asgari ücretle ilgili olan 155. maddesinde "Asgari ücret tutarı ilgili merciler tarafından belirlenir" hükmü yer almıştır. Buna karşılık Türk İş Kanunu'nun 39. maddesinde Asgari Ücret Tespit Komisyonunun kimlerden oluştuğu, çalışma şekli, hangi aralıklarla toplandığı, oylama sonuçlarının nasıl olduğu gibi detaylı bilgiler yer almaktadır.

Türk İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, haftalık kırk beş saati aşan çalışma süresi fazla çalışma süresinden sayılmaktadır. Azerbaycan İş Kanunu'na göre ise bu süre haftalık kırk saati aşan süre olarak belirlenmiştir. Ayrıca, Türk İş Kanunu'nun 41. maddesine her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu durum Azerbaycan İş Kanunu'nun 165. maddesi gereğince farklılık arz etmektedir. Azerbaycan İş Kanunu'nda ücret ödemesi zamana ve işe göre iki ayrı şekilde belirlenmiştir. Dolayısıyla, her iki ücret ödeme sistemine göre

farklı durum geçerlidir. Zamana göre ücret ödeme sistemi esas alınarak ücretlendirilen işçiler fazla çalıştıkları her saat başına, normal saatlik ücretin en az iki katı tutarında ücretlendirilmek zorundadırlar. İşe göre ücretlendirmede ise işçi ücretini aynı olduğu gibi alır, fazla çalıştığı her saat için de kendi pozisyonuna denk olan ve zaman esasına göre ücretlendirilen işçinin saatlik ücreti ölçüsünde ekleme yapılarak ücretlendirilir. Her iki Kanunun aynı maddeleri gereğince önemli sayılabilecek diğer bir fark da Türk İş Kanunu'na göre fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçinin isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilmesidir. Azerbaycan İş Kanunu'nda bu durum kesin ve net olarak 165. maddenin 4. ve son fıkrasında “Mesai saatleri dışında çalışılmış saatler ilave tatil günleri ile karşılanamaz” şeklinde belirtilmiştir.

Türk İş Kanunu'nda işyerinin iflası veya kapatılması durumunda işçilere ücretin ödenmesi daha açık bir şekilde belirtilmiş. Şöyle ki, Türk İş Kanunu'na göre, her bir işveren konuyla ilgili olarak bir bütçe oluşturmakla yükümlüdür. Bu bütçe Türkiye Cumhuriyeti Çalışma Bakanlığı tarafından düzenlenmektedir. Bütçe, işyerinin iflası halinde işçilerin çalışmış oldukları son üç aylık sürenin ücretini karşılayabilecek şekilde oluşturulmaktadır.

Türk İş Kanunu'nda ücret kesme cezası başlığı altında sunulan 38. maddeye göre işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez ve işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Azerbaycan İş

Kanunu'nun 175. maddesine göre ise işçilik ücretinden uygun tutarlar bu madde ile belirlenmiş durumlar hariç sadece işçinin razılığı ile yahut mahkemenin kararı ile yapılabilir. Ücret kesintisinin miktarı ile ilgili 176. madde gereğince bir defaya mahsus yapılan kesintilerin tutarı işçiye ödenecek olan işçilik ücretinin %20'sinden, uygun mevzuatlarla belirlenmiş durumlarda ise %50'den fazla olamaz. İşçilik ücretinden aynı anda birkaç kesinti yapılacağı takdirde, toplam kesintiler tutarı işçilik ücretinin %50'sini aşamaz. Ayrıca, işçi ücretlerinin artırılması veya azaltılması ile ilgili olarak Azerbaycan İş Kanunu'nun 156. maddesi gereğince işveren işçinin görev derecelerini azaltmak veya yükseltmek suretiyle onun ücretinde de azaltmaya veya yükseltmeye gidebilir. Bunun için işçilik görevini daha yüksek düzeyde ve kaliteli olarak gerçekleştiren çalışanlar için ihtisas derecesi birinciliğe yükseltilir veya işverenin görüşü üzerine sıra dışı olarak artırılır. En az 3 ay daha yüksek derecelik görevde çalışmış veya ihtisas sınavlarını geçmiş işçi, ona yüksek ihtisas derecesinin verilmesini işverenden talep etme hakkına sahiptir ve işverence bu talep temin edilmelidir. Üretim ve teknoloji disiplininin ihlaline ve ürün kalitesinin düşmesine neden olan ve ciddi ihmallere yol veren işçinin ihtisası bir derece aşağı düşürülebilir. İşçinin düşürülen derecesi düşürülme tarihinden en az 3 ay sonra artırılabilir ve derecesi aşağı düşürülmüş işçinin önceki derecesi en az 3 ay sonra olumlu sonuçlar elde ettiği takdirde iade edilebilir.

Geçici olarak vekâleten çalışmalarda işçilik ücretinin ödenmesi hususu da Türk İş Kanunu'nda yer almamıştır. Azerbaycan İş Kanunu'nun 162. maddesine kendi görev fonksiyonlarını gerçekleştirmekle beraber belirli durumlar nedeniyle mesaiye gelemeyen işçinin yerine çalışan işçiye, onun ücretiyle vekâlet edilen işçinin ücreti arasındaki fark ödenilir. Vekâlet edilen işçinin ücreti, vekâleten çalışan işçinin ücreti ile aynı veya ondan düşük olduğunda ise işçilik ücretine zam belirlenerek ödenilir. Bu zam işçinin ve işverenin karşılıklı mutabakatı ile belirlenir. Vekâleten çalışan işçilerin ücretinin ödenilmesi mevcut çalışma ortamı dikkate alınarak yerine getirilen işin sonucuna göre ödenilir.

Ulusal bayram ve tatil günlerinde çalışma ile ilgili olarak Türk İş Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp

çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. Buna karşılık Azerbaycan İş Kanunu'nda ise hafta sonu ve bayram tatillerinde, genel matem günlerinde çalışmalarda işçilik ücreti günlük ücretin iki katından az olmamakla ödenilir. Aylık ücret alan işçilere bayram günü gerçekleştirilen iş, aylık mesai saati normu çerçevesinde gerçekleştirilmiş ise günlük görev ücretinden az olmamakla, iş aylık mesai saati normundan fazla gerçekleştirilmiş ise günlük görev ücretinin iki katından az olmamakla ödenilir. Bayram veya genel matem günlerinde çalışmış işçinin isteği üzerine ona ücret karşılığı ilave tatil günleri verilebilir. Tatil günlerinde çalışma ile ilgili hususlar görüldüğü gibi her iki Kanunda da benzerdir. Yalnızca Türk İş Kanunu'nda Azerbaycan İş Kanunu'ndaki gibi bayram günü çalışan işçinin talebi üzerine ücretli olarak ilave tatil günü verilmesi söz konusu değildir.

1.6 Dinlenme Süreleri, Tatil Ve İzinlerin Karşılaştırılması

Türk İş Kanunu'nun 53. maddesine göre yıllık ücretli izinler işçinin çalışma süresine göre değişiklik göstermektedir. Her bir işçi çalıştığı süre ölçüsünde yıllık ücretli izin hakkını elde etmektedir. Azerbaycan İş Kanunu'nda ise yıllık ücretli izin 21 gün olarak belirlenmiştir ve bundan daha az olamaz. Yıllık ücretli izin işçilerin çalıştığı işin özelliklerine bağlı olarak 30 güne çıkarılabilmektedir. Dolayısıyla, Türk İş Kanunu'nda yıllık ücretli izinler çalışılan süreye göre, Azerbaycan İş Kanunu'na göre ise en az 21 gün olmak şartıyla verilmektedir. Belli işlerde yıllık ücretli izinler 30 gün olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra Türk İş Kanunu'ndan farklı olarak, Azerbaycan İş Kanunu'nun 116. maddesi uyarınca, işçilerin çalışma sürelerine göre de yıllık ek ücretli izinlere ilave günler eklenmektedir.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 117. maddesine göre asıl ve ek izin sürelerine bakılmaksızın, 14 yaşını doldurmamış iki çocuğu bulunan kadınlara 2, üç ve daha fazla veya 16 yaşını doldurmamış sakat çocuğu bulunan bayanlara ise 5 takvim günü ek izin süresi verilir. Tek başına çocuklarının bakımını üstlenen babalar ve evlat edinen kişiler de bu maddenin 1 numaralı fıkrasında öngörülen ilave ek izin süresi haklarına sahiptirler. Bu madde ile belirlenmiş ek izin hakkı, uygun takvim yılının sonuna kadar çocuklardan birinin 14 yaşını doldurduğu durumlarda da geçerlidir. Bu husus Türk İş Kanunu'nda geçmemektedir. Bunun yerine Türk İş Kanunu'nun 55. maddesinde kadın işçilerin 74'üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış olarak sayılmaktadırlar.

Yıllık ücretli izinlerle ilgili diğer önemli fark Azerbaycan İş Kanunu'nun 122. maddesinde yer alan bilimsel araştırma ve eğitimden dolayı verilen yıllık ücretli izinlerdir. Buna göre, işverenle arasında iş ilişkisi olmakla beraber mastır veya doktora eğitimini sürdüren işçilere, bilimsel çalışmalarını bitirebilmesi ayrıca, makale, tez ve kitap gibi eserlerini yazabilmesi amacıyla ücretli bilimsel araştırma izinleri verilebilir. Bu durum Türk İş Kanunu'nda yer almamaktadır.

Diğer bir önemli fark, Türk İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin hakkı bir yıl çalışmış işçilere verildiği halde, Azerbaycan İş Kanunu'na göre bu hak en az altı ay çalışmış işçilere verilmektedir.

1.7 İş Güvenliği Ve Sağlığı Konusundaki Karşılaştırma

İş Güvenliği ve Sağlığı konusuna Azerbaycan İş Kanunu'nda Türk İş Kanunu'na göre daha geniş yer verilmiştir. Azerbaycan İş Kanunu'nda bu konu dokuzuncu bölümde yer almaktadır. Toplam otuz üç maddeden oluşmaktadır. Türk İş Kanunu'nun beşinci bölümünde yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği konusu on üç madde halinde sunulmuştur.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 208. maddesinde iş güvenliğinin uygulanması gereken iş yerlerinin listesi ve 209. maddesinde de iş güvenliğinin ilkeleri yer almaktadır. Türk İş Kanunu'nda ise bu liste direkt olarak Kanunda yer almamakta, çeşitli tüzük ve yönetmeliklerde bulunmaktadır.

Türk İş Kanunu'nda işverenler, İş Güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanması hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür (İşK. Md. 82). Bu durum sadece sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri için geçerlidir. Azerbaycan İş Kanunu'nda böyle bir kısıtlama söz konusu olmamakla birlikte, 219. maddenin 3. fıkrası uyarınca işverenler ve işletmelerin yöneticileri üç yılda en az bir defa olmak üzere iş güvenliği konusunda eğitim almak zorundadırlar. Bu durum yetkili merciler tarafından araştırılmalı ve işverenlerin bu konudaki bilgileri kontrol edilmelidir. Ayrıca, Azerbaycan İş Kanunu'nun 223. maddesinin 1. fıkrasına göre iş güvenliğinin ve iş güvenliği mevzuatının yerine getirilmesini sağlamak ve bunlara uyulmasını kontrolün gerçekleştirilebilmesi için ekonominin tüm alanlarında işletmelerde iş güvenliği hizmet merkezleri oluşturulmalıdır. Bu hizmet merkezlerine iş güvenliğini ve iş mevzuatlarını yüksek düzeyde bilen uzmanlar alınmalıdır. Bin kişinin üstünde işçi çalıştıran işletmelerde sanayi laboratuvarlar oluşturulur, ayrıca işletmelerde işin sağlığa uygunluğunun kontrolü amacıyla işyeri hekimin bulunması da zorunludur. Görüldüğü gibi Azerbaycan İş Kanunu'nda kısıtlama sadece sanayi tipli laboratuvarların kurulmasıyla ilgili olarak yer almaktadır. Bunun dışında herhangi bir kısıtlama söz konusu değildir.

Türk İş Kanunu'nda işçi ve işverenlerin İş Güvenliği konusundaki yükümlülükleri genel olarak 77. maddede belirtilmiştir. Azerbaycan İş Kanunu'nda ise işçi ve işverenlerin yükümlülükleri daha ayrıntılı olarak verilmiştir. Şöyle ki, Azerbaycan İş Kanunu'nun 213, 214, 215 ve 216. maddelerinde valiliklerin, belediyelerin,

işverenlerin ve işçilerin iş güvenliği alanındaki yükümlülükleri detaylı bir şekilde belirtilmiştir.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 220. maddesi uyarınca işletmelerde iş güvenliği ve sağlığının finanse edilmesi devlet tarafından ve işletmenin iş güvenliği için ayırmış olduğu bütçeden gerçekleştirilmelidir. Devletin iş güvenliği için belirlemiş olduğu bütçe, iş güvenliği ve sağlığı üzere bilimsel araştırmaların finanse edilmesi, amaçlı olarak bu alanda devlet ve bölgesel programlarının hazırlanması ve yerine getirilmesi için kullanılır. İşveren her yıl, çalışma ortamına, işin zorluk derecesine, hasarların ve hastalıkların seviyesine göre iş güvenliği ve sağlığı tedbirleri için gereken bütçe ve malzemeyi tahsis etmek zorundadır. Söz konusu bütçe ve malzemelerin diğer amaçlarla kullanılması yasaktır. İş güvenliği için ayrılan bütçenin hacmi ve kaynağı toplu sözleşmelerce belirlenir, ayrıca yıllık harcamaların tutarı işçi ücretlerinin ödenmesi için yıllık olarak belirlenmiş tutarın % 2'sinden az olmamalıdır. Türk İş Kanunu'nda ise iş güvenliğinin finanse edilmesi konusuna değinilmemiştir.

Türk İş Kanunu'nda yer almayan diğer bir unsur da, Azerbaycan İş Kanunu'nun 221. maddesi uyarınca devlet ve kurumlar düzeyinde İş Güvenliği Bütçesinin oluşturulmasıdır. Devletin İş Güvenliği Bütçesi, ilgili yönetim kurulu tarafından tesis edilir. İşletmeler düzeyinde bütçe ise işverenin iş güvenliği ve teknik güvenlik tedbirlerine ayırdığı bütçeden sağlanmalıdır.

Türk İş Kanunu'nun 77. maddesine göre işverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. Azerbaycan İş Kanunu'nda ise bu durum bir az farklıdır. Azerbaycan İş Kanunu'nun 217. maddesine göre işveren işletmede meydana gelen kazaların ağırlık oranına bakılmaksızın, olayın araştırılması için olayın meydana geldiği gün itibariyle çalışma mevzuatlarına uyulmasına kontrolü gerçekleştiren kuruma bilgi vermek zorundadır. İş mevzuatlarına uyulmasına devlet kontrolünü gerçekleştiren kurum dâhil olmuş bilgi esasında mevzuatlarca belirlenmiş şekilde komisyon oluşturarak kazanın araştırılmasını sağlar. Kazanın araştırılması bitiminden sonra işveren tarafından bir günden geç olmamak koşuluyla mevzuatlarca

belirlenmiş şekilde uygun tutanak düzenlenmeli ve onun bir nüshası zarar görmüş işçiye takdim edilmelidir.

Türk İş Kanunu'nun 79. maddesi uyarınca bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Bu durum Azerbaycan İş Kanunu'nun 229. maddesine göre de Türk İş Kanunu'nda olduğu gibi belirtilmiştir. Fakat Türk İş Kanunu'nun aynı maddesine göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır. Azerbaycan İş Kanunu'nda bu durum söz konusu değildir.

Türk İş Kanunu'na göre 79. maddenin 1. fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur. Bu durum Azerbaycan İş Kanunu'nun 230. maddesinde belirtilmiştir. Şöyle ki, işçilerin suçu olmadan işletme dâhilinde veya çalışma yerlerinde işin güvenliği kurallarının ihlali sonucu işlerin durdurulduğu süre içerisinde onların iş yerleri, görevleri (mesleği) ve ortalama aylık ücretleri aynen muhafaza edilir. İşverence güvenilir çalışma ortamı temin edilmedikte ve bununla ilgili çalışanların sağlık durumu ve yaşamı için tehlike oldukça, işçi görev fonksiyonlarını yerine getirmeme veya mevzuatlarca belirlenmiş şekilde tek kişilik grev ilan edebilir. Bu durumda işçi her hangi bir sorumluluğu taşımaz ve söz konusu iş uyuşmazlığı yine mevzuatlarca belirlenmiş şekilde çözümlenir. Bunun yanında Azerbaycan İş Kanunu'nun 234. maddesi uyarınca iş güvenliği amacıyla Kanunun 230. ve 233. maddelerinde öngörölmüş durumlarda işler durdurulduğu hallerde, işçi diğer bir göreve atanabilir. Bu durumda işçi, düşük ücretli göreve atanırsa onun önceki görevi (mesleği) üzere işçilik ücreti muhafaza edilecektir.

Türk İş Kanunu'nun 81. maddesi gereğince devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür. Buna karşılık Azerbaycan İş Kanunu'nda işyeri hekimi sadece 223. maddede belirtilmiş şekliyle bin kişinin üstünde işçi çalıştıran işletmelerde bulundurulmak zorundadır.

Türk İş Kanunu'nun 85. maddesine göre onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. Azerbaycan İş Kanunu'nun 229. maddesi gereğince kadınların, 18 yaşını doldurmamış işçilerin, ayrıca çalışma ortamı zararlı ve ağır olan işçilerin iş güvenliği alanında ilişkilerin özellikleri bu Kanun ve uygun yönetmeliklerle düzenlenir.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 233. maddesine göre işçiler, soğuk hava ve aşırı rüzgâr ortamında açık havada, ayrıca yılın soğuk dönemlerinde ısıtılmayan kapalı alanlarda çalıştıklarında onlara ısınmaları için tatiller verilir veya iş durdurulur. Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca da işçiler, hava sıcaklığı +45 dereceyi aşan sıcak ve açık ortamda çalıştıklarında, onlara bu madde ile belirlenmiş şekilde tatiller verilir veya iş durdurulur. Bu tatiller çalışılmış sürelerden sayılır ve tatiller zamanı işçilik ücreti çalışanların tarife ücretlerine göre ödenilir. Türk İş Kanunu'nda iş güvenliği ve sağlığı açısından hava durumuyla ilgili bir düzenleme söz konusu değildir.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 235. maddesine göre iş güvenliğinin, ayrıca iş güvenliğine ilişkin yönetmeliklere ve çalışma mevzuatlarına uyulması devlet kontrolünü gerçekleştiren kurum tarafından kontrol edilir. Kanunun 238. maddesinde ise çalışanların iş yerlerinde sağlam ve güvenilir bir iş güvenliği ortamının sağlanmadığı ve toplu anlaşmalarda öngörülmüş tedbirler yerine getirilmediği takdirde,

mevzuatlarca öngörölmüş durumlar ve kurallarla işveren disiplin cezasına çarptırılır veya diğler cezalara tabi tutulur. Yine Kanunun 239. maddesinde öngöröldüğü şekliyle işletme dâhilinde meydana gelmiş talihsiz olay veya işçinin mesleki hastalığa bulaşmasında (tam veya kısmen) suçlu bulunan işveren, işçiye sağlığından dolayı vurulan zararı, tedavi masraflarını, ayrıca işsizlik ve tazminatlar verilmesi ile ilgili sigorta kurumları tarafından yapılmış masrafları tam olarak ödemek zorundadır. Bu düzenlemeler Türk İş Kanunu'nun tüzük ve yönetmeliklerinde yer almaktadır.

1.8 İşin Düzenlenmesinin Karşılaştırılması

Öncelikle vurgulanması gereken fark iki İş Kanunu arasında günlük ve haftalık çalışma süreleri ile ilgili farktır. Şöyle ki, Türk İş Kanunu'nun 63. maddesine göre genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Azerbaycan İş Kanunu'na göre ise tam mesai saati süresi, bu Kanunla öngörölmüş haftalık ve günlük mesai saatleri içerisinde işçilerin görev fonksiyonlarını yerine getirmeleri için belirlenmiş süredir ve günlük normal mesai saati süresi sekiz saati aşamaz. Günlük normal mesai saatine uygun olan haftalık normal mesai saati süresi kırk saatten fazla olamaz. Dolayısıyla arada beş saatlik bir fark söz konusudur.

Diğler bir fark da çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırılma yasağı konusundaki farktır. Türk İş Kanunu'nun 71. maddesine göre on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak, on beş yaşını

tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz. Azerbaycan İş Kanunu'nun 91. maddesinde bu husus kısaltılmış çalışma süresi başlığı altında ele alınmıştır. Bu maddeye göre çalışanların ayrı-ayrı kategorilerine, onların yaşı, sağlık durumu, çalışma ortamı, görev fonksiyonunun özellikleri ve diğer durumlar dikkate alınarak bu Kanun ve iş sözleşmesinin, toplu sözleşmenin şartları çerçevesinde kısaltılmış mesai saatleri belirlenebilir. Kısaltılmış mesai saatinin süresi hafta içerisinde, on altı yaşını doldurmamış işçiler için yirmidört saatten, 16-18 yaşlar arasındaki işçiler ve 1., 2. grup sakat işçiler için ayrıca, hamile ve 1.5 yaşına kadar çocukları olan anneler için 36 saatten fazla olamaz.

Türk İş Kanunu'nun 73. maddesi uyarınca sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. Azerbaycan İş Kanunu'nda gece mesaisinin başlama ve bitiş tarihi belirtilmiştir. Kanunun 97. maddesinde gece saat 22'den sabah saat 6'ya kadar çalışılan süre gece çalışması olarak belirlenmiştir.

Türk İş Kanunu'nun 41. maddesine göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz. Bu husus Türk İş Kanunu'nun ücret bölümünde yer almıştır. Fakat Azerbaycan İş Kanunu'nda sınırlama yıllık değil günlük olarak belirlenmiştir. Azerbaycan İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesi ile ilgili kısmında 100. maddede belirtildiği üzere her bir işçi için fazla çalışma süresi müteakip iki mesai günü içerisinde 4 saatten, iş ortamı zor ve zararlı olan alanlarda ise 2 saatten fazla olamaz.

Ara dinlenmeleri ile ilgili olarak Türk İş Kanunu'nun 68. maddesi uyarınca çalışma saatlerine uygun olarak ara dinlenmesi verilmelidir. Bu süreler ve karşılığında

verilmesi gereken en az dinlenme süreleri kanunda yer almıştır. Bu husus Azerbaycan İş Kanunu'nun 103. maddesinde farklı olarak belirtilmiştir. Bu maddeye göre verilen tatilin saati ve süresi kurum dâhili disiplin kuralları, iş sözleşmesi ve toplu sözleşmeler ile belirlenir. Belirli bir çalışma süresine bağlı olarak değişmemektedir.

İşin düzenlenmesi ile ilgili olarak her iki Kanunda yukarıda belirtilen farkların dışındaki hususlar kısmen aynıdır.

SONUÇ

Kanunların esasını, toplumun refahı, insan hak ve özgürlükleri ve bunları tamamlayan diğer hususlar oluşturmaktadır. Bir ülkenin İş Kanunu da ekonomik yaşamın temelini oluşturan çalışma ilişkilerini düzenleyen esas yapıyı oluşturduğundan incelenmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda çalışma yaşamının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde Türkiye İş Kanunu yapılan son düzenlemelerle güncelleştirilmiş ve yeni İş Kanunu 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak bir ülke başka bir ülkede ticari iş birliklerine gittiğinde sadece kendi ülkesinin İş Kanunları ile hareket etmesi mümkün olmamakta o ülkenin İş Kanununun hükümleri de önem taşımaktadır. İşte Türkiye'nin son dönemde ticari işbirliğine gittiği ülkelerden birisi de Azerbaycan'dır. Bu durum göz önüne alınarak çalışmamızda Azerbaycan ve Türkiye İş Kanunları incelenmiş ve iki ülkenin İş Kanunları karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Azerbaycan İş Kanunu ayrıntılı olarak ele alınırken, ikinci bölümde Türk İş Kanunu üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde ise iki ülkenin İş Kanunları karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve her iki ülkenin İş Kanunları arasındaki ortak ve farklı yönler ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

İki ülkenin İş Kanunlarının karşılaştırılmalı olarak incelenmesinde özellikle İş Kanunları'nın Uygulama Alanları ve Kapsamları, İş Sözleşmeleri, İş Sözleşmelerinin Feshi, Ücret, İş Güvenliği, İşin Düzenlenmesi, Dinlenme Süreleri, Tatil ve Ücretli izinler üzerinde durularak farklılık ve benzerliliklerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Yapılan ayrıntılı incelemeler sonucunda iki ülkenin İş Kanunları arasında benzerlikten ziyade farklılıklara rastlanmıştır.

Bu farklılıkların başında iki ülkenin İş Kanunlarının uygulama alanları göze çarpmaktadır. Buna göre Türk İş Kanunu'nun uygulama alanının Azerbaycan İş Kanunu'na göre daha dar olduğu görülmektedir. Bunun da nedeni, Azerbaycan İş Kanunu'nun memurları da kapsamasıdır. Azerbaycan İş Kanunu tüzük ve yönetmelikleri de bünyesinde bulundurduğu için yapı olarak da Türk İş Kanunu'ndan farklılık göstermektedir. Başka bir farklılık ise İş Sözleşmesinin yapılabilmesi için belirlenmiş yaş sınırıdır. Bu yaş sınırı Türk İş Kanunu'nda 14 olarak belirlenmiş iken Azerbaycan İş Kanunu'nda 15 olarak belirlendiği görülmektedir.

Karşılaştırmaya tabi tutulan konular arasında en çok farklılık gösteren alan Ücret konusu olarak göze çarpmaktadır. Buna göre Türk İş Kanunu'nda ücret ödemesinin en geç bir ay içinde yapılması gerekirken Azerbaycan İş Kanunu'nda ücret ödemesinin ayda iki kere olmak üzere 16 günü aşmayan dönemler halinde ödeme yapılması hususunda zorunluluk bulunmaktadır. Türk İş Kanunu'nda üzerinde önemle durulan bir konu ise Asgari Ücrettir, konu ile ilgili Kanunda ayrıntılı düzenlemelere gidildiği görülürken Azerbaycan İş Kanunu'nda Asgari Ücret tespiti konusunda hiçbir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir.

Çalışma süreleri de birbirinden farklılık gösteren bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre Azerbaycan İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresi Türk İş Kanunu'ndakinden daha az ve kırk saat olarak belirlenmiştir.

Yıllık Ücretli İzinlerin belirlenmesinde de önemli farklılıklar mevcuttur. Türkiye'de Yıllık Ücretli İzin işçinin kıdemine göre değişirken ve en az bir yıl çalışmış işçi yıllık ücretli izni hak ederken Azerbaycan'da bu süre 21 gün olarak belirlenmiştir ve en az altı ay çalışmış işçinin hak etmesi uygun görülmüştür.

Fazla çalışma süresi de incelenmesi gereken bir diğer önemli konudur. Türk İş Kanunu'na göre fazla çalışma süresi bir yılda toplam iki yüz yetmiş saatten fazla olamazken Azerbaycan İş Kanunu'na göre müteakip iki mesai günü içinde 4 saatten, ağır işler için ise 2 saatten fazla olamayacağı belirtilmiştir.

İki ülkenin İş Kanunu'ndaki bu farklılıkların nedenleri temelde siyasi ve tarihi unsurlardan kaynaklandığı belirtilebilir. Buna göre Azerbaycan'ın tarihi incelendiğinde Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra 1991 yılında tam bağımsızlığına kavuştuğu, öncesinde ise 1920 yılından 1990 yılına kadar Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'ne iç ve dış ilişkilerinde bağlı olarak yönetildiği görülmektedir. Türkiye ise 1923 yılında kurulmuş olan ve günümüze kadar her yönden bağımsız olarak varlığını sürdüren bir cumhuriyettir.

Yapılan karşılaştırmalar sonucunda Azerbaycan İş Kanunu'nda önemli boşluklar göze çarpmaktadır. Bunun nedeni Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra Azerbaycan'ın bağımsız bir ülke olarak çalışma ilişkilerinin ve ekonomik yaşamının henüz tam anlamıyla oturmaması olarak belirtilebilir.

Karşılıklı ekonomik ilişkileri hızla gelişen Türkiye ve Azerbaycan Cumhuriyetleri'nin yatırımcı işadamlarının karşılıklı olarak yatırım faaliyetlerinde bulunması bu ilişkileri daha da pekiştirmektedir. Bu işletmeler, bulunduğu ülkenin İş Kanunu'na uygun olarak faaliyet göstermek zorundadır. Dolayısıyla, Azerbaycan İş Kanunu'nu ve Türk İş Kanunu'nu tanıma ve iki Kanunun benzer ve farklı yönlerini ortaya koymak bu açıdan önemlidir. Karşılaştırma sonucunda ortaya çıkan farklar ve benzerlikler söz konusu yatırımcılar için ve ileride bu konularda yapılacak olan çeşitli bilimsel araştırmalar için ve diğer ilgililer için bir kaynak oluşturması açısından da önemli bir yere sahiptir.

Sonuç olarak, Azerbaycan İş Kanunu ve Türkiye gibi çalışma ilişkileri belirli bir düzen içinde olan bir ülkenin İş Kanunu'nun karşılıklı olarak incelenmesi ve eksiklerinin görülmesi, Azerbaycan İş Kanunu'nda yeni düzenlemeler yapılması açısından önemlidir. Bu düzenlemelerin Azerbaycan'daki çalışma hayatına yenilikler getirmesi ve çağın gereklerine uygun güncel bir İş Kanunu'na sahip olunması ve daha düzenli bir hal alması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Arseven, Faik: “Yeni İş Kanunu’nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı”, İşveren Dergisi, TİSK, (Nisan 2004), s.15-18.
- Aslan, Ersel: **Türk İş Hukukunda İşçi Lehine Yorum İlkesi, (Çevrimiçi)** http://www.bilimdunyasi.com/yazilar/yazilar_goster.asp?id=142, 11.06.2006.
- Başesgioğlu, Murat: **4857 Sayılı Kanunun Endüstri İlişkilerine Getirdikleri, (Çevrimiçi)**, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=735&id=44, 09.07.2006.
- Çelik, Aziz: **Yeni İş Yasasının Anlamı, (Çevrimiçi)**, www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/a_celik3.doc, 11.06.2006.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 16. bası, İstanbul: Beta Yayınları, Ekim 2003.
- Delibaş, Cengiz: **"2004 Yılında Çalışma Hayatındaki Gelişmeler 2005 Yılından Beklentiler"**, (Çevrimiçi), http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1131&id=63 11.06.2006.
- Ejder Yılmaz: **“Sözleşme”**, Hukuk Sözlüğü, Genişletilmiş 7.baskı, Ankara: Yetkin Basımevi, 2002.
- Fuat Bayram: **“Türk İş Hukuku Normlarının ILO Normları Açısından Değerlendirilmesi”**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1998.

Gasımov Aliş: “Çalışma ve Bazı Mülki Hukuk Münasebetlerinin Farklı Cehetleri” Azərneşriyyat, Bakü 2002.

Gasımov, Aliş, “**Azərbaycanda İş Sözleşmeleri**” Azərneşriyyat, Bakü, 2002.
Resulov,
Memmedhan:

Genberov, Ali, **Çalışanların Çalışma Hukukları**, “Malumat Kitabı”, Bakü, Zeynalov, Zakir: 2002.

Gençler, Ayhan: “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”, **HESME Eğitim Treni Paneller Serisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2002, (Çevrimiçi), www.caterisparibus.net/calisma, 22.04.2006.

Güler, Mikdat: “Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması” Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2002.

Hamdi, **İş Hukuku Dersleri**, Turhan Kitabevi, Ankara, Mart 2004.
Mollamahmudoğlu:

Hüseynov, Emek Hüguğu Üzre Praktikum, Adiloğlu Neşriyatı, Bakü 2004.
Cihangir:

Kaçmaz, Haydar: “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları”, 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, Adana: TBMMO, 2-3 Mayıs 2003.

- Karaçivi, Gültekin: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerinin İşyerlerine Getirdiği Yeni Yükümlülükler”, İşveren Dergisi, TİSK, Sayı 7, Cilt 42, Nisan 2004, s. 32-38.
- Karademir, Derya: **İş Kanunu’muz Gerçekten Değişti mi?** MESS MERCEK, Nisan 2004, Yıl 9, Sayı 34, s. 91-97.
- Kumlu, Mustafa: **İş Kanunu’nun Temel Felsefesi**, MESS, MERCEK, Nisan 2004, Yıl 9, Sayı 34, s. 12-18.
- Kurt, Kudret: **4857 Sayılı İş Kanunu**, İş Kanunları, Seçkin Yayınları, Ankara 2006
- Kutal, Metin: **Yeni İş Kanunu’nda (4857) Öngörülen Tüzük ve Yönetmeliklere İlişkin Genel Bazı Gözlemler**, MESS, MERCEK, Nisan 2004, Yıl 9, Sayı 34, s. 6-11.
- Ocak, A. Tekin: **“Çalışma Yasaları ve Emek-Sermaye Arasındaki Değişen İlişkinin Dinamik Bir Analizi: (4857 Sayılı) İş Yasası Örneği”**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2005.
- Öznaz, Demet: **“4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Tekstil Sektöründe SA 8000 Uygulaması”**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005.
- Özyıldırım, A. Özge: **“4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İş Sözleşmesi Türleri”**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005.

Peker, İpek: **Azerbaycan’da XX Yüzyıl Pozitif Hukukun Gelişimi, Çalışma Hukuku**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1997.

Stavtseva, A.I., **“İş Sözleşmeleri”**, Azefrneşriyyat, Bakü, 1996.
Xoxriakova, O.S:

Sümer, H. Hadi: **İş Kanunu’nun Uygulama Alanı**, “İş Hukuku”, Mimoza Yayınları, Konya 2005.

Süzek, Sarper: **İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ocak 2003.

Süzek, Sarper: Hukuku, 2. bası, Yayın No: 1564, Beta Yayınları, İstanbul, 2005.

Şardan, Serdar: “Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusuna getirilen Değişiklikler”, Ocak 2004, (Çevrimiçi) www.cmis.org.tr/dergi, 16.04.2006

Şen, Sebahattin: Hizmet Akdi (Yapılması-Sona Ermesi) Ankara: Yorum Basım Yayım, LİKAT-İŞ Sendikası Eğitim Yayınları-Yasal Haklarımız Dizisi-1, Nisan 1992, s. 9-16.

Diğer Kaynaklar

Azerbaycan Gazetesi, 16 Haziran 1994 tarihli, 9 No’lu Karar.

Azerbaycan Gazetesi, 17 Aralık, 1993 tarihli, 15 No’lu Karar.

Azerbaycan Gazetesi, 23 Aralık 1993, Azerbaycan Cumhuriyeti Yüksek Mahkemesi Plenumu’nun 5 Sayılı Kararı.

28 Kasım 1994 tarihli, “**Azerbaycan Gazetesi**” 13/4 No’lu Tavsiye.

7 Aralık 1992 tarihli “**Azerbaycan Gazetesi**”, 648 No’lu Bakanlar Kurulu Kararı.

Azerbaycan İş Kanunu’nun Türkçe Çevirisi, Bakü, Eylül 1999.

Azerbaycan Respublikası İnsan Hüğügları, Azerbaycan Neşriyatı, Bakı 1998.

Azerbaycan Respublikasının Emek Mecellesi, Azerbaycan Dövlət Neşriyatı, Bakı 1999.

Azerbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, №9, Bakı Maarif Neşriyatı, 30 Eylül 2002.

Azerbaycan Respublikasının Emek Mecellesi, (Çevrimiçi), www.iqtisad.net/qanunlar/0018.doc 22.07.2006.

Azerbaycan Respublikasının Nazirler Kabineti Terefinden Qeul Olunmuş Normativ Hüquqi Aktlar, Azernesriyyat, Bakü 2001.

İş Kanunu İle İlgili Sorular Ve Cevaplar, (Çevrimiçi), <http://www.btso.org.tr/databank.pdf>, 22.06.2006.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, (Çevrimiçi) (www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/dosya), 15.03.2006.

İş Sözleşmesi Nedir?, (Çevrimiçi), <http://www.kobifinans.com.tr/icerik.php?>, 12.07.2006.

“Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?” Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 3 Temmuz 2003, İzmir.

EKLER

(Ek-1) Türkiye Cumhuriyeti'nde Tıp Sektöründe Deneme Süreli İş Sözleşmesi

T.C.....adına.....ile.....adresin
de.....ikamet eden arasında aşağıdaki koşullarla işbu iş
sözleşmesi imzalanmıştır.

1. İŞVERENİN

- a) Adı ve Soyadı :
- b) Doğum Tarihi ve Yeri :
- c) Uyuşu :
- d) Cinsiyeti :
- e) Öğrenim Durumu :

2. POZİSYON UNVANI :

3. DENEME SÜRESİ : 1 Ay

4. İşbu sözleşme.....tarihinden.....tarihine kadar geçerlidir.

(Yabancı para birimi cinsinden net tutar yazılacaktır. Ödemeler her ayın sonunda
yapılır)

5. SÖZLEŞME ÜCRETİ : (.....)

6. SOSYAL SİGORTA PRİMLERİ

- a) Mahalli mevzuat gereğince işveren tarafından ödenmesi zorunlu Sosyal Sigorta
Primlerinin türü ve oranları

.....

- b) Toplam olarak oran ve
tutar.....

7. ÇALIŞMA SAATLERİ

- a) Günlük Çalışma Süresi : 8 Saattir (.....ve.....saatleri arasında)
b) Haftalık Toplam : 40 Saattir

8. İZİNLER

:Yıllık izin sözleşmenin geçerli olduğu yıl içerisinde kullandırılır. Sonraki yıla devredilemez.

a) Yıllık İzin

:1 yıldan 10 yıla kadar çalışmış olanlara 20 gün, 10 yıldan fazla çalışanlara 30 gün ücretli izin verilir.

b) Hastalık İzni

:Resmi doktor raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek suretiyle ücretli izin verilebilir. Hastalık nedeniyle Sosyal Sigortalar Kurumu'na ödenen geçici iş göremezlik teminatı ücretten düşülür.

c) Mazeret İzni

:İşçinin evlenmesi, çocuğunun doğumu veya evliliği, yakın akrabalarının ölümü gibi durumlarda 3 gün mazeret izni verilir.

9. İKRAMIYE

:Çalışılan ülkenin gelenekleri ve yasal düzenlemeleri gereğince makam ve takdirine bağlı olarak en fazla bir aylık ücret tutarında ikramiye ödenebilir. Örneğin: Noel, Nevruz veya Ramazan gibi.

10. İŞİN SONA ERMESİ VEYA İŞTEN AYRILMA

a) İşveren Tarafından

:İşveren iş bakımından gerekli gördüğü hallerde yazı ile,

b) İlgili Tarafından

:Bir ay öncesinden yazılı ihbar ile,

c) İşten Çıkarma Tazminatı

:Sözleşmenin feshedilmesi veya işçinin Sosyal Güvenlik Mevzuatına göre emekli, malulen emekli veya ölümü hallerinde yerel yasaların öngördüğü tutar ölçüsünde tazminat ödenir. Ödemelerin yapılması için karşılıklılık ilkesine uyulur. Yerel yasalara uyma zorunluluğu veya karşılıklılık ilkesinin bulunmadığı hallerde T.C. Maliye Bakanlığı'nın uygun görmesi koşulu ile tazminat ödenir. Ancak yerel mevzuatın bulunmadığı hallerde ödenecek tutar, ara verilmeksizin çalışılmış tam bir yılın son ayında ödenmiş brüt ücretin %50'sini geçemez.

b) İşten kendi rızasıyla ayrılan işçilere veya sözleşme hükümlerine uymadıkları için işlerine son verilen işçilere, mahalli mevzuatta aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde tazminat ödenmez.

11. BAŞKA İŞTE ÇALIŞMAMA

İşçi, sözleşme gereği çalışacağı işyerinden başka bir yerde çalışmamayı taahhüt eder. Başka bir yerde çalışması, işine son verilmesi sonucunu doğurur

12. Sözleşmeli işçi, görevi gereği geçici süreyle görev yeri dışına gönderilebilir. Bu takdirde 6245 sayılı Yasanın ilgili hükümlerinden yararlanır.

13. İşçi;

- a) Kendisine verilen işleri yürürlükteki kanun, tüzük, yönetmelik, genelge ve verilecek emirlere uygun olarak yapmaması,
- b) Görevi sırasında edindiği bilgileri görevinden ayrılrsa bile kurumunun izni olmadan açıklaması,

- c) Kendi kasıt ve kusurundan veya derli toplu olmayan yaşayışından doğacak bir hastalık veya sakatlık nedeniyle arka arkaya 3 gün veya 1 ayda 5 gün işe çıkmaması veya çalışmaması,
- d) Bulaşıcı veya görevi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici veya görevini yapmaya engel bir hastalığa tutulduğunun doktor raporu ile saptanması,
- e) Sözleşmenin yapıldığı sırada, sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli nitelik veya koşullar kendisinde olmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürmek veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek ve ifadelerde bulunmak suretiyle işverene yanıltıcı beyanlarda bulunduğunun anlaşılması,
- f) itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunması,
- g) mensupları ile aile üyelerinden biri veya birkaçının şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi, dedikodu yapması veya bu tür davranışlarda bulunması,
- h) Kuruma ait ve kurumca sağlanan binada ikamet ettiği takdirde bunun gerekli kıldığı disiplin ve düzene uymaması, bu konuda talimatlara uymaması,
- i) mensuplarına ve iş sahiplerine karşı görev adabı veya disipliniyle bağdaşmayan davranışlarda bulunması, iş sahipleriyle bu türden ilişkiler içine girdiğinin belirlenmesi,
- j) güvenini kötüye kullanması,
- k) görevli olmasını, baskı ve çıkar aracı olarak kullanması,
- l) Çıkar temin etmek amacıyla resmi evrak üzerinde tahrifat yapması,
- m) Hırsızlık yapması,
- n) Rüşvet alması veya sahte belge tanzim etmesi,
- o) 3 günden fazla hapis cezasını gerektirecek suç işlemesi,
- p) İzin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde 3 gün işine devam etmemesi,
- q) Yapılmakla mükellef bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi yada noksan veya kusurlu yapması,
- r) Devlet malı, makine tesisat, eşya ve maddeleri kasıtlı veya dikkatsizlikle tamir olmayacak şekilde hasara veya kayba uğratması,

s) sözleşmeyi 1 haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması,

Hal ve hallerinde işverenin sözleşmeyi feshedeceğini peşin olarak kabul eder.

14. Bu sözleşmenin uygulanmasından ve yorumlanmasından doğacak her türlü uyuşmazlıklar yetkili Anakara Mahkemeleri ve İcra Daireleri'nce çözülür. Uyuşmazlık halinde imzalanan sözleşmelerden Türkçe olan metin geçerlidir.

15. Bu sözleşme, görev alınan işe başlandığı tarihten, sözleşmenin düzenlediği T.C. bütçe yılı sonuna kadar geçerlidir. Taraflardan her biri sözleşmenin bitim tarihinden itibaren bir ay önce ihbar etmek şartıyla neden göstermeksizin sözleşmeyi yenilemeyebilir.

16. 65 yaşını bitirmiş olanlar sözleşmeli olarak çalıştırılmazlar. Sözleşmeli çalışmakta iken 65 yaşını dolduranların sözleşmeleri, 65 yaşını doldurdukları tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer.

TARİH.....

SÖZLEŞMENİN YETKİLİSİNİN

ADI VE SOYADI : ADI VE SOYADI :

İMZA : İMZA :

(okundu ve aynen kabul edildi)

Yukarıdaki imzanın sözleşmeli personel'ye ait olduğu tasdik olunur.

(Ek-2) Azərbaycan Cumhuriyeti’nde Özel Sektörde Belirli Süreli İş Sözleşmesi Örneği.

“Ria” Şirketi - Azatlık Cad, No: 24

“Ria” Şirketi, ithalat işlemlerinde görevlendirilmek üzere işçi olarak aşağıda adı ve soyadı belirtilen işçiyi 300.000 Manat aylık ücretle işe almaktadır.

Çalışma Koşulları

1. Ayda 266 saat çalışacak.
2. Belirtilen normatiften artık çalışırsa her çalışma saatine 3000 Manat ödenecektir.
3. Mesai saatleri 8:00 ile 17:00 arasında olarak belirlenecektir.

İşten Çıkarma Şartları

1. İzinsiz olarak ayda üç gün (24 saat) işe gelmeyen işçinin işine son verilecektir.
2. Bir ayda altı gün 2 saat işe gelmeyen işçinin aylık ücreti %100 ödenmeyecektir.
3. Şirketin faaliyetine zarar verecek kötü alışkanlığa sahip olan, hırsızlık yapan işçilerin işlerine son verilecektir ve verdikleri zarar kendilerince tazmin edilecektir.

İşten Ayrılma

İşçi işten ayrılmadan bir ay önce şirket yetkililerine yazılı uyarıda bulunmalıdır. Yetkilileri uyarmayan işçi bu nedenle şirketin uğrayabileceği zararı tazmin edecektir.

İşbu Sözleşmeyle belirlenemeyen durumlar için Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunları geçerlidir. Sözleşme 5 (beş) yıllık süre için imzalanmıştır.

İşçinin Adı ve Soyadı :

Babasının Adı :

Doğum Tarihi ve Yeri :

Adres : Nizami Cad. No: 224/54, Bakü

“Ria” Şirketinin Başkanı,

İmza : Kaşe :

Başkan Yardımcısı

İmza : Kaşe :

(Ek-3) Azerbaycan Cumhuriyeti’nde Belirli Süreli İş Sözleşmesi Örneği.

İş Sözleşmesi

Bakü Şehri

01.08.2006

Firma : “ABC” Azerbaycan – Türkiye Ortak Müessesesi

İşveren İsmet Yalçındağ ve işçi Murat Aksoy olmak üzere bu İş Sözleşmesi aşağıdaki şartlarla imzalanmıştır.

- 1 İşveren şirket görevlendirir, mobilyacı Murat Aksoy işçi olmak üzere 01 Ağustos 2006 tarihinden 01 Ağustos 2007 tarihine kadar adı geçen işyerinde mobilyacılık yapar.
- 1 Mesai Saatler : 8:00, 17:15 arasındır.
- 2 Ücret tutarı şirketin ücret politikasına uygun olarak hesaplanır, 300.000 manat (zaman esas alınarak) olarak, her ay bir sonraki ayın 5’inden geç olmayacak şekilde ödenir.
- 3 İş Sözleşmesinin feshedileceği durumlarda taraflar 10 gün önceden uyarıda bulunmalılar.
- 4 İş Sözleşmesinin geçerlilik süresi 1 yıl olmak üzere, 01 Ağustos 2006’dan, 01 Ağustos 2007’ye kadardır.

TARAFLARIN HUKUKİ ADRESLERİ

İşveren : Bakü Şehri, Ahmedli, 205. Mah., 7. Köndelen Sok.

İşçi : Bakü Şehri, Güneş Cad., Bahar sok., No: 43/22

: Azerbaycan İç İşleri Bakanlığınca verilmiş AzP No: 8555774 seri numaralı pasaport sahibi. Pasaportun verilme tarihi: 15.12.2002

İşveren

İmza :

Kaşe :

İşçi

İmza :

TARAFLARIN İMZALARI

Noterlik : İşbu Sözleşme 20.10.2006 tarihinde benim, 9. Devlet Noterliğinin yetkilisi Nebiyev T.S., tarafından onaylanmıştır. Sözleşme Yalçındağ İsmet ve Murat Aksoy tarafından imzalanmıştır.

Tarafların fiili ehliyeti ve kimliği kontrol edilmiştir.

180.000 Manat tutarındaki Devlet Vergisi ödenmiştir.

Sicil No: 8 M/3158

9 No'lu Devlet Noterliği'nin resmi mühür ve imzası

Noterlik : 22.10.2006 tarihinde ben, Bakü Şehri 1 No'lu Devlet Noterliği'nin yetkilisi Aliyev S.S. bu belgenin aslıyla aynı olduğunu tasdik ederim. Aslıyla tutuşturulan bu belgede söz bozulması, sözcük ilavesi ve diğer yanlışlıklar rastlanmamıştır.

1100 Manat tutarındaki Devlet Vergisi ödenmiştir.

Kayıt No: 1-C 11998

1 No'lu Devlet Noterliği'nin Resmi Mühür Ve İmzası