

BİREYSEL İŞ HUKUKU FİNALİ

16.06.2022 15:30

Bir oteller zincirine ait 800 çalışanı bulunan Ramada Tekirdağ'nın eğlence ve aktivite birimi için Trakya Eğlence Ltd. Şti. ile yapılan anlaşma sonucunda sekiz animatör 01.01.2021 tarihinde bir yıl süre ile çalışmaya başlamıştır. Daha önce üç yıl boyunca Ramada Tekirdağ Otel'de kadrolu olarak çalışmakta olan Fehmi isimli animatör ise yapılan anlaşma sonucu artık Trakya Eğlence Ltd. Şti. tarafından istihdam edilmektedir. Bu anlaşmaya göre eskiden otel içinde konaklama ve yemek imkanı olan Fehmi'ye, bundan sonra sadece yol ve yemek parası verilecektir.

01.06.2021'de Tekirdağ'da çıkan orman yangını Ramada otelin bahçesine yaklaşıncaya otel müdürü Polat'ın verdiği talimat sonucu otel çalışanlarından bazıları, otel sınırları dışındaki yangına müdahale ederken ters esen rüzgar sonucu yanarak ağır şekilde yaralanmıştır. Otelde animatörlerin yangın söndürme çalışmalarına katılması nedeniyle eğlence faaliyetleri bir süreliğine durmuştur. Yangın söndürme çalışmaları bittikten sonra iki ay süreyle eğlence aktivitelerinin artırılması yönünde karar alınmıştır. Otel yönetimi, animatörlerin izinli oldukları pazartesi günleri dahil olmak üzere, saat 19:00'da biten çalışma sürelerinden sonra, saat 23:59'a kadar aktivite yapmaları yönündeki kararı panoya duyuru olarak asmıştır.

Animatör, Fehmi işvereni olmadığı için otel yönetimi kararına uymak zorunda olmadığını bildirerek aktivitelere katılmamış ve iş sözleşmesi süresinden önce feshedilmiştir. Fehmi, dava açarak feshe bağlı alacakları ile daha önceki üç yıllık çalışması dahil olmak üzere ödenmemiş yıllık izin ücretini talep etmiştir. Otel vekili ise verdiği cevap dilekçesinde, Ramada Tekirdağ Otel'in iş sözleşmesinin ve dolayısıyla davanın tarafı olmadığını, bu nedenle herhangi bir işçi alacağından da sorumlu olmayacağını ileri sürmüştür.

SORULAR

- 1) Ramada Tekirdağ Otel'in eğlence ve aktivite birimi için Trakya Eğlence Ltd. Şti. ile anlaşması, aralarında kurulan hukuki ilişki ve bu ilişkinin unsurları dikkate alındığında hukuka uygun mudur? Açıklayınız.
- 2) Daha önce otel kadrosunda çalışmakta olan Fehmi'nin, yapılan anlaşma uyarınca Trakya Eğlence Ltd. Şti. tarafından istihdam edilmesi mümkün müdür? Mümkün değilse bu uygulamanın bir hukuki yaptırımını var mıdır?
- 3) Otel yönetiminin aldığı karar sonucu yapılan çalışmanın türü nedir? Bu tür çalışmanın şartları dikkate alındığında, otelde yapılan çalışmanın şekli hukuka uygun mudur?
- 4) Fehmi'nin otel yönetiminin aldığı karara uymayarak aktivitelere katılmamasının gerekçesini değerlendiriniz.
- 5) Fehmi'nin iş sözleşmesinin feshine bağlı olarak talep edebileceği alacaklar neler olabilir? Açıklayınız.
- 6) Fehmi'nin iş sözleşmesinin feshi üzerine açtığı davada ödenmediğini iddia ettiği yıllık izin ücretini otel yönetiminden talep etmesi mümkün müdür? Otel vekilinin konu hakkındaki iddiasını da değerlendirerek açıklayınız.

Not: Sınav süresi 50 dakika olup her soru 16.66 puan değerindedir. Başarılar dilerim

CEVAPLAR

- 1) Tekirdağ Ramada Otel'in eğlence ve aktivite birimi için Trakya EğlenceLtd. Şti. ile anlaşması asıl işveren-alt işveren ilişkisidir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin koşulları şunlardır: “-İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işverenin ve alt işverenin varlığı; -İşin asıl işverene ait işyerinde yapılması; -İşin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması; - Yardımcı bir iş olması veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gerekleri ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması; işçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılmasıdır.” Ayrıca asıl işveren-alt işveren ilişkisi yazılı olarak kurulmalıdır. Somut olayda Tekirdağ Ramada Otel'in eğlence ve aktivite birimi bakımından Trakya EğlenceLtd. Şti ile anlaşmıştır. Eğlence ve aktivite işleri otelin asıl işinin bir bölümünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu işin verilmesi ancak işletmenin ve işin gerekleri ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması halinde mümkündür. Bu işlerin, uzmanlık gerektirebilecek işler olması nedeniyle Tekirdağ Ramada Otel'in, eğlence ve aktivite birimini Trakya EğlenceLtd. Şti.'ye vermesi mümkündür.
- 2) İşK m.2/7'de asıl işveren-alt işveren ilişkisinde yaptırım olarak muvazaayı düzenlemiştir. Buna göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde, genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. Somut olayda daha önce üç yıl boyunca asıl işveren otel işletmesinde çalışan Fehmi isimli animatör, yapılan anlaşma gereği alt işveren yanında çalışmaya başlayacaktır. Yukarıda açıklandığı üzere bu durum ancak Fehmi'nin haklarında bir kısıtlama olmaması halinde muvazaaya neden olmayacaktır. 1.ihtimal; Ancak söz konusu anlaşma sonucunda, eskiden otel içinde konaklama ve yemek imkanı olan Fehmi'ye, bundan sonra sadece yol ve yemek parası verilmesi söz konusu olduğundan Fehmi'nin hakları kısıtlanmıştır. Dolayısıyla Fehmi bakımından ilişki muvazaalı olup başlangıçtan itibaren Tekirdağ Ramada Otel'in işçisi olarak işlem görecektir. 2.ihtimal: Her ne kadar Fehmi'nin hakları kısıtlanmış olsa da, gerek öğretide gerekse de yargı kararlarında kanunda gösterilen bu muvazaa hallerinin yasal karineler olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda alt işverenin işçilerinin büyük çoğunluğunun, kendi işçi kadrosundan oluşması ve yalnızca asıl işverenin birkaç işçisini işe alarak çalıştırmasının muvazaaya neden olmayacağı ifade edilmektedir. Dolayısıyla yalnızca 8 animatörden Fehmi'nin eski asıl işveren işçisi olması nedeniyle haklarında kısıtlama yapılmasının muvazaa oluşturmayabileceği de söylenebilecektir.
- 3) Otel yönetiminin aldığı, animatörlerin izinli oldukları pazartesi günleri dahil olmak üzere, saat 19:00'da biten çalışma sürelerinden sonra, saat 23:59'a kadar aktivite yapmaları yönündeki kararı telafi çalışması yapılmasına ilişkindir. Telafi çalışması, 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 ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için yaptırılabilir. Ancak telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati

aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz. Somut olayda her ne kadar zorunlu neden olan yangın nedeniyle işin durması sebebiyle telafi çalışması yapılması yönünde bir karar alınmış olsa da, bunun günde 5 saat olarak yaptırılmak istendiği ve tatil günlerini de kapsadığı görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu karar isabetli değildir.

- 4) Animatör Fehmi, işvereni olmadığı için otel yönetimi kararına uymak zorunda olmadığını bildirerek aktivitelere katılmamıştır. 1.ihtimal: Animatör F, alt işveren işçisidir. Alt işveren, kendi iş organizasyonu ve işçileri olan bağımsız bir işverendir. Bu ilişki nedeniyle asıl işveren ile alt işveren arasında bir iş sözleşmesi kurulmaz. Dolayısıyla asıl işverenin, işin görülmesine ilişkin alt işverenin işçilerine bir emir ve talimat verme, disiplin cezası uygulama yetkisi bulunmamaktadır. Fehmi'nin otel yönetiminin aldığı karara uymayarak aktivitelere katılmamasının gerekçesi haklıdır. 2. ihtimal: Ancak asıl işveren- alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun kabulü halinde, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceğinden otel yönetimi Fehmi'nin işvereni haline gelecektir. Bu durumda, Fehmi'nin otel yönetiminin aldığı karara uymayarak aktivitelere katılmamasının gerekçesi isabetli olmayacak
- 5) Fehmi, Trakya Eğlence Ltd. Şti. şirketi ile bir yıl süresi bulunan belirli süreli iş sözleşmesi imzalamıştır. İşK m.11'e göre belirli süreli iş sözleşmesi, 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 sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia eden işçi TBK m.438 hükmü gereği, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Ancak işçinin tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. Ayrıca hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.
- 6) Fehmi'nin iş sözleşmesinin feshi üzerine açtığı davada ödenmediğini iddia ettiği yıllık izin ücretini otel yönetiminden talep etmesi mümkündür.

1.ihtimal: İlişkinin muvazaalı olmaması halinde, İşK m.2/6 hükmünde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Dolayısıyla asıl işveren olan otel, alt işveren işçisi animatör Fehmi'nin, yıllık izin ücretinden K şirketi ile müteselsilen sorumlu olacaktır.

2. İhtimal: İlişkinin muvazaalı olduğu durumda da Otel, bu durumda başlangıçtan itibaren işveren sıfatına sahip olacağından tüm yıllık izin ücretinden işveren sıfatıyla sorumlu olacaktır. Dolayısıyla her iki durumda da Otelin davanın tarafı olmadığı, bu nedenle herhangi bir işçi alacağından da sorumlu olmayacağı yönündeki iddiası isabetsizdir.