

BİREYSEL İŞ HUKUKU PRATİK ÇALIŞMASI

Bir oteller zincirine ait 800 çalışanı bulunan M-Resort Otel Antalya'nın eğlence ve aktivite birimi için K Eğlence Ltd. Şti. ile yapılan anlaşma sonucunda sekiz animatör 01.01.2020 tarihinde bir yıl süre ile çalışmaya başlamıştır. Daha önce üç yıl boyunca M-Resort Otel Antalya'da kadrolu olarak çalışmakta olan (F) isimli animatör ise yapılan anlaşma sonucu artık K-Eğlence Ltd. Şti. tarafından istihdam 15 edilmektedir. Bu anlaşmaya göre eskiden otel içinde konaklama ve yemek imkanı olan (F)'ye, bundan sonra sadece yol ve yemek parası verilecektir.

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 25 olmak üzere, saat 19:00'da biten çalışma sürelerinden sonra, saat 23:59'a kadar aktivite yapmaları yönündeki kararı panoya duyuru olarak asmıştır. Animatör (F), işvereni olmadığı için otel yönetimi kararına uymak zorunda olmadığını bildirerek aktivitelere katılmamış ve iş sözleşmesi süresinden önce feshedilmiştir. (F), 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, M-Resort 30 Otel Antalya'nın iş sözleşmesinin ve dolayısıyla davanın tarafı olmadığını, bu nedenle herhangi bir işçi alacağından da sorumlu olmayacağını ileri sürmüştür.

SORULAR

- 1) M-Resort Otel Antalya'nın otelin eğlence ve aktivite birimi için K-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 (F)'nin, yapılan anlaşma uyarınca K Eğlence Ltd. Şti. tarafından istihdam edilmesi mümkün müdür? Mümkün değilse bu uygulamanın bir hukuki yaptırımı 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) (F)'nin otel yönetiminin aldığı karara uymayarak aktivitelere katılmamasının gerekçesini değerlendiriniz.
- 5) (F)'nin iş sözleşmesinin feshine bağlı olarak talep edebileceği alacaklar neler olabilir? Açıklayınız.
- 6) (F)'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.