



İşçi ile İşveren Arasında Yazılı İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu Var mı?

İş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanununda bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Günlük hayatta hizmet akdi, iş akdi olarak da ifade edilmektedir. - 15.01.2016

6098 sayılı Borçlar Kanununun 393 üncü maddesinde de hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır.

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi aslında büyük önem taşımaktadır. Çünkü genel konular İş Kanununda düzenlenmiş, ancak birçok konu işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesine bırakılmıştır. İşçi ve işveren karşılıklı hak ve sorumlulukları iş sözleşmesi sayesinde daha iyi bilirler, anlaşmazlık durumunda iş sözleşmesi yol gösterici olur. Bu nedenle iş sözleşmesinin sadece işçi ile işveren arasında sözlü anlaşma yerine yazılı olarak yapılması ve her iki tarafta da işçi ve işverenin imzasını taşıyan birer suret bulunması faydalı olacaktır.

İş Kanununa göre işçi ile işveren arasındaki belirsiz süreli iş sözleşmesinin (işçinin işyerinde hangi tarihe kadar çalışacağı belli olmayan sözleşme) yazılı olarak yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır. Aynı şekilde iş sözleşmesinin (işçinin işyerinde hangi tarihe kadar çalışacağı, hangi tarihte işten ayrılacağı belli olan sözleşme) herhangi bir şekil şartı da bulunmamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin ise yazılı olarak yapılması zorunludur.

Öte yandan belirsiz süreli iş sözleşmesini yazılı olarak yapma zorunluluğu olmasa bile, İş Kanununun 8 inci maddesi uyarınca yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işverenin işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık

Çalışma süresini, temel creti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle zorundadır. İř sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise yani işçi işten çıkmış veya çıkarılmışsa bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur. Kanunun 99/b maddesi uyarınca bu belge verilmeyen her işçi için 141 TL idari para cezası uygulanır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi dışında kısmi süreli (part-time) iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmesi şeklinde iş sözleşmeleri bulunmaktadır. Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir ve İř Kanununun 16 ncı maddesi uyarınca bu sözleşmenin de yazılı olarak yapılması zorunludur.

Deniz İř Kanunun ve Basın İř Kanununa Tabi Olanlar İçin Yazılı Sözleşme Zorunlu

Deniz İř Kanunu ve Basın İř Kanununa tabi olarak çalışanlar içinse durum farklıdır.

854 sayılı Deniz İř Kanununun 5 inci maddesi uyarınca; iş sözleşmesinin işveren veya işveren vekiliyle gemiadamı arasında yazılı olarak iki nüsha yapılması ve taraflardan her birine birer nüsha verilmesi gerekmektedir. Kanunun 6 ncı maddesinde de yazılı iş sözleşmesinin şekli ve taşıması gereken şartlar belirtilmiştir.

Aynı şekilde, 5953 sayılı Basın İř Kanununun 4 üncü maddesinde gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu belirtilmiş, maddede düzenlenecek sözleşmenin taşıması gereken şartlar da belirtilmiştir. (isvesosyalguvenlik.com)

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: etin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 ankaya ANKARA