

AZERBAIJAN HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN (EMEK MUKAVELESİNİN) TEMEL ÖZELLİKLERİ (Türk Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak)

Doç. Dr. M. Fatih UŞAN **
Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi,
fusan@selcuk.edu.tr

GİRİŞ

Bu çalışmada Azerbaycan'da uygulanmakta olan iş sözleşmesinin (emek mukavelesinin) temel özellikleri üzerinde durulacaktır. İş sözleşmesine ilişkin düzenleme, 1 Şubat 1999 tarihli İş Kanunu ile yapılmıştır. Bu Kanunun önemli özelliklerinden bir tanesi, Kanun içerisinde bireysel iş ilişkileri yanında toplu iş ilişkilerine de yer verilmiş olmasıdır. Bu anlamda, iş sözleşmesi yanında toplu iş sözleşmesine, toplu iş ilişkilerinin çözümü yollarına ve nihayet grev ve lokavta ilişkin hükümler de mevcuttur. Azerbaycan'da ayrı bir toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu bulunmamaktadır. Yalnız yasakoyucu ayrı bir Sendikalar Kanunu kabul etmiştir.

Hemen şunu belirtmeliyiz ki, İş Kanunu içerisinde toplu iş ilişkilerine ilişkin konuların da yer alması isabetli değildir. Bu durum, karmaşık bir yapıya ve karışıklığa yol açmaktadır. İş Kanununda 317 madde bulunmaktadır.

Ayrıca, İş Kanununun Türk Hukuk uygulamasından farklı olarak, yalnızca işçileri değil, memurları da (kamu görevlilerini) kural olarak kapsama aldığını açıklamakta fayda vardır.

** Bu çalışma, Azerbaycan Qafqaz Üniversitesi tarafından 29-30 Eylül 2005 tarihleri arasında Bakü'de düzenlenen Özel Hukuk Uluslar arası Sempozyumunda tebliğ olarak sunulmuştur.

İnceleme konumuzun kapsamlı olması karşısında esas itibariyle Azerbaycan İş Kanununda (Az İşK.) düzenleme altına alınan iş sözleşmesinin özellikleri ortaya konacak, yeri geldikçe, Türk Hukuku (ve Türk İş Kanunu -İş K.-) ile karşılaştırma yapılarak bir değerlendirmede bulunulacaktır.

I. GENEL BİLGİLER

A) TANIMLAR

Öncelikle iş sözleşmesinin özelliklerine geçmeden önce konumuzla yakından alakalı Azerbaycan İş Hukukunda sözkonusu olan bir takım kavramlara ve tanımlara değinmek gerekir. Sözkonusu tanımlar, İş Kanununda yapılmıştır. Buna göre,

Müessese, malikin, kuruluş biçiminden, adından ve faaliyet türünden bağımsız olarak Azerbaycan Cumhuriyeti mevzuatına uygun olarak kurulan hukuki şahıs (tüzel kişi), şubesi (filialı) ve temsilciliğe denir (nümayendelik) (Az İşK.m.3/1).

İşçi, işverenle ferdi (bireysel) anlamda yazılı iş sözleşmesi imzalayarak, uygun işyerinde hakkı ödenmekle çalışan (fiziki şahıs) gerçek kişidir (Az İşK.m.3/2).

İşveren (işegötüren) ise, fiil ehliyetine (tam çalışma kabiliyetine) sahip olup işçilerle iş sözleşmesi imzalamak, ona son vermek, onun şartlarını değiştirmek haklarına sahip malik (müessesenin), onun tayin ettiği müdürü (rehber), yetkili organı, bunun gibi tüzel kişilik (hukuki şahıs) oluşturulmadan sahibkârlık faaliyeti (ticari faaliyet-malik-ustalık-idare etme) ile uğraşan, gerçek kişidir (fiziki şahıstır) (Az İşK.m.3/3).

İş sözleşmesi (emek mukavelesi) ise, işveren ile işçi arasında ferdi anlamda iş ilişkilerinin temel şartlarını, tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerini ortaya koyan yazılı sözleşmedir (Az İşK.m.3/3).

İşyeri, işçinin iş sözleşmesi ile belirlenmiş hakkı ödenerek vazifesine (peşe-meslek-iş) bağlı olarak işlerini (xidmetlerini) yerine getirdiği yerdir (Az İşK.m.3/8).

İş (Emek) funksiyası, iş sözleşmesinde göz önünde tutulan bir veya birden çok vazifeye (görev-peşe) bağlı olarak işçinin yerine getirmek zorunda olduğu işlerin (xidmetlerin) toplamıdır (tamamıdır) (Az İşK.m.3/9). Metin içerisinde bu çalışmada iş gerekleri olarak da ifade edilecektir.

İşin Muhafazası (Emeğin mühafizesi) (İş güvenliğinin korunması): İşçilerin tehlikesiz ve sağlıklı şartlarda çalışma haklarını temin etmek maksadı ile İş Kanunu ve diğer yasal düzenlemelerde öngörülen veya kollektif (toplu) sözleşmeler ile iş sözleşmelerinde dikkate alınan teknik tehlikesizlik, sağlık, hijyen ve kür-muayene (koruma-tedavi) tedbirleri ile kural ve standartlar sistemidir (Az İşK.m.3/10).

İş şartları (Emek Şeraiti): İşçinin kendi iş gereklerini (emek fonksiyasını) semereli ve yararlı bir biçimde yerine getirebilmesi için asgari normları İş Kanununda öngörülen, ayrıca tarafların da iş sözleşmesinde (ve kollektif sözleşmelerde) belirleyebilecekleri, çalışmaya ilişkin veya sosyal ve iktisadi kurallar toplamıdır (Az İşK.m.3/11). İş şartları iş sözleşmesinin içeriğini oluşturmaktadır. Bu anlamda tarafların borçları yanında, sözleşme için sözkonusu olan ücret, tatiller ve yıllık izin gibi konularda İş Kanunu ile getirilen hak ve yükümlülüklerin üzerinde, tarafların bir takım düzenleme yapabilmeleri mümkündür.

B) İŞ KANUNUNUN KAPSAMI

1. Yer İtibariyle Kapsam

İş Kanunu kapsamını, bu Kanunun uygulandığı işyerleri olarak belirlemiştir. Buna göre, Kanun, mevzuat içerisinde belirlenmiş kurallar çerçevesinde Azerbaycan Cumhuriyetinin hakimiyet organlarında, gerçek ve hükmi şahısların oluşturdukları mülkiyet ve kuruluş biçimi dikkate alınmaksızın Cumhuriyetin toprakları içerisinde yerleşen bütün müesseselerde, idarelerde, kuruluşlarda, bunun gibi bir kuruluş oluşturulmadan işçilerle iş sözleşmesi yapılan yerlerde, Cumhuriyetin sınırları dışında faaliyet gösteren elçiliklerde, konsolosluklarda, uluslararası sularda Azerbaycan Cumhuriyeti bayrağı taşıyan gemilerde, petrol platformlarında ve diğer işyerlerinde uygulanır (Az İşK.m.4/1).

Yine İş Kanunu, yabancıların Azerbaycan'da işlettikleri işyerlerinde de uygulama alanı bulur. Ancak uluslar arası sözleşmelerde veya karşılıklı anlaşmalarda aksi yöndeki kayıtlar, doğal olarak geçerlidir. Gerçekten, Az İşK.m.5/1'e göre, *"Azerbaycan Cumhuriyetinin karşı devletlerle, uluslar arası örgütlerle imzaladığı sözleşmelerde başka bir düzenleme olmadığı takdirde İş Kanunu, karşı devletlerin, onların gerçek ve hükmi şahıslarının, uluslar arası kuruluşların ve vatandaşlığı olmayan kişilerin Azerbaycan Cumhuriyeti üzerinde kurdukları ve mevzuat içerisinde öngörülen şartlarla tescil edilip faaliyet gösteren işyerlerinde de hiç bir şart koşulmadan uygulanır"*.

Böylece İş Kanununun yer itibariyle oldukça geniş bir kapsamı söz konusudur.

2. Kişi İtibariyle Kapsam

İş Kanununun bir özelliği Türk Hukukundan farklı olarak memurları da kapsamıdır. Zaten Kanunun ismi de Emek Kanunudur. Bu anlamda Türk Hukukunda sözkonusu olan memur-işçi ayrımı burada bulunmamakta, Kanun esas itibariyle her iki grubu da kapsamına almaktadır. Gerçekten, İş Kanunu m.5/2'ye göre, *"Bu Kanun, devlet memurlarına (qulluqçularına), savcı, polis ve diğer hukuku koruma organlarının memurlarına, onların hukuki statüsünü düzenleyen mevzuat hükümlerindeki özel düzenlemeler de dikkate alınarak tatbik edilir. Sözkonusu özel düzenlemelerde memurların çalışma (iş), sosyal ve iktisadi hakları bir bütün halinde öngörülmemişse, bu Kanunda öngörülen uygun hükümler onlara da uygulanır"*.

Buna karşın Kanun bazı kişileri de uygulamadan istisna etmiştir. Buna göre, harbi qulluqçulara (askeri görevlilere), mahkeme hakimlerine, Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Meclisi milletvekilleri ile belediyelere seçilmiş şahıslara, karşı devletin hükmi şahsı ile kendi ülkesinde iş sözleşmesi imzalayıp da çalışmalarını Azerbaycan'da faaliyet gösteren müessesede (şube, temsilciliklerde) yerine getiren yabancılara ve nihayet sözleşmeyle iş alan-müteahhit (podrat), tapşırıq (görev alan), komisyon ve başka mülkiyeti ilgilendiren sözleşmeler üzere iş alanlara, bu kanun uygulanmaz (Az İşK.m.6).

Bununla birlikte, İş Kanunu, işverenin hammadde (materyal) ve üretim araçlarından yararlanmakla iş görevlerini kendi evinde yerine getiren işçilere de uygulanacağını öngörmüştür (Az İşK.m.4/2). Böylece, Azerbaycan İş Kanunu açık bir biçimde evde çalışanları da kapsamına almaktadır. Yalnız bunun için bir bağımlılık ilişkisi de gerekir. O da işçiye temin edilen hammaddenin veya üretim araçlarının işveren tarafından sağlanması olarak belirlenmiştir. Türk İş Kanununda (İş K.) ise evde çalışanlara ilişkin böyle açık bir hüküm bulunmamaktadır.

II. SÖZLEŞMENİN TARAFLARI VE KURULMASI

A) TARAFLARI

1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin tarafları işçi ve işverendir (işe götürendir). Az İş K.m.2/1'e göre, *"İş sözleşmesi serbestçe bağlanır. Hiç kimse iş sözleşmesi bağlamağa mecbur edilemez"*.

İşçi, Kanunda işverenle sözleşme imzalayan ve hakkı ödenerek iş gören gerçek kişi olarak tanımlanmıştır (Az İşK.m.3/2). Bu tanım, Türk İş Kanunu m.1'de yer alan *"Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi"* denir, tanımlamasından farklı değildir.

İşveren ise, tam çalışma kabiliyetine (fiil ehliyetine) sahip olup işçilerle iş sözleşmesi imzalamak, ona son vermek, onun şartlarını değiştirmek haklarına sahip malik (müessesenin), onun tayin ettiği müdürü (rehber), yetkili organı, bunun gibi hukuki şahıs oluşturulmadan sahibkârlık faaliyeti (malik-ustalık-idare etme) ile uğraşan, gerçek kişidir (fiziki şahıstır) (Az İşK.m.3/3).

Burada yukarıdaki tanımlarda da belirttiğimiz gibi, işyerinin maliki ile müdürü de işveren niteliğine sahip olabilmektedir. Bu anlamda, Azerbaycan Hukukunda Türk Hukukunda karşımıza çıkan somut-soyut işveren ayrımının değişik bir biçimde var olduğu söylenebilir. Türk İş K.m.2'ye göre ise, *"İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren"*, denir.

2. Taraflarda Söz konusu Değişiklik

İşçi kural olarak sözleşmeyi kendisi ifa etmek durumundadır. Dolayısıyla işçinin ölümü sözleşmeyi sona erdirir (Az İşK.m.74/1 e).

İşveren açısından ise, işverenin şahsında meydana gelen değişiklikler, kural olarak mevcut iş sözleşmelerine herhangi bir etki yapmaz.

Azerbaycan İş Kanunu, sözleşmenin işveren tarafından meydana gelen değişikliği, mülkiyetçinin değişmesi olarak düzenlemiştir.

Buna göre, şirketin mülkiyetçisinin (malik) değişmesi durumunda, belirli niteliklere sahip olan işçiler dışında işyerinde çalışan diğer işçilerin iş sözleşmeleri bu değişiklikten etkilenmez. Buna karşın söz konusu işçilerin iş sözleşmeleri devirden etkilenmemekle birlikte, doğal olarak bunların sözleşmeleri genel hükümlere (işyerinin devri ile alakalı olmayan sebeplerden birisi ile) göre sona erdirilebilir (Az İşK.m.63/1).

Yasada, işveren değişikliğinden sonra, müessesenin işvereni (işe götüren), müdürü (rehberinin) onun yardımcıları, baş muhasebi ve vasitasız olarak (doğrudan) yönetim yetkisini kullanan diğer idarecilerin sözleşmelerinin sona erdirilebileceği veya bunların çalışma şartlarında değişiklik yapılabileceği de ifade edilmiştir. Buna göre sözleşmenin sonlandırılması, Az İşK.m.68/c çerçevesinde, sözleşmedeki iş şartlarında değişiklik ise, Az İşK.m.56 hükümleri dikkate alınarak yapılabilir (Az İşK.m.63/2). Böyle bir kısım yönetici konumunda kimse için söz konusu sözleşmenin sona erdirilmesi ve/veya sözleşme şartlarında değişikliğin yapılabilmesinin nedeni, bunların işverenle (mal sahibi ile) olan yakınlık ve ilişkileridir. Türk Hukukunda da iş güvencesinden istisna tutulan grup arasında, İş K.m.18/son'a göre, *"İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten*

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında", iş güvencesi hükümleri uygulanmaz.

Yine, iş sahibinin değişmesine bağlı olarak işyerinde işçilerin haksız bir biçimde topluca iş ilişkilerine de son verilemez. Topluca iş ilişkisine son verilmesinden maksat, işyerinin devrolunması durumunda, mülkiyet hakkının devrinden itibaren üç ay içerisinde aynı veya değişik zamanlarda, 100-500 işçiye kadar çalıştırılan işyerinde, onların % 50'den fazlasının çıkarılması, 500'den-1000'e kadar olanlarda, onların % 40'ından fazlasının iş ilişkisine son verilmesi ve 1000'den fazla işçinin istihdam edildiği yerlerde ise, onların % 30'undan fazlasının çıkarılması durumunda, iş sözleşmelerinin Kanunun 70, 73 ve 75. maddesine göre sonlandırılması gereklidir (Az İşK.m.63/3-not).

B) EHLİYET

Azerbaycan Hukukunda çalışma yaşı 15'tir. Dolayısıyla 15 yaşındaki bir kimse işçi olarak, sözleşme yapabilir (Az İşK.m.42/3). Ancak 15 yaşındaki birisinin sözleşme yapabilmesi için, kanuni temsilcisinin (anne baba, evlat edinenin kayyımı veya kanunla belirlenen kişilerin) yazılı izni gerekir (Az İşK.m.46/4). Yine, ilgili mevzuat tarafından çalışma kabiliyeti (fiil ehliyeti) olmayan şahıs olarak nitelendirilen kimseler ile iş sözleşmesi yapılabilmesi de mümkün değildir (Az İşK.m.42/3).

Bunun dışında işverenlerin ise tam çalışma kabiliyeti (fiil ehliyetine) sahip olmaları gerekir (Az İşK.m.42). Yoksa kişi işveren olarak nitelendirilemez. Bunun için de kural olarak 18 yaşında olmak lazımdır.

C) KURULMASI VE YÜRÜRLÜĞÜ

İş sözleşmesi, ehliyete sahip işçi ve işverenle, İş Kanununda düzenlenen iş şartları (m.54) tarafların anlaştıkları ilave şartlar ve işçinin iş gerekleri (emek fonksiyası) ve tarafların sorumlulukları (borçları) gösterilerek ferdi olarak bağtlanabileceği gibi, kollektif olarak da kurulabilir (Az İşK.m.46/1-3). Azerbaycan Hukukunda iş sözleşmesinin kollektif anlamda kurulması Türk Hukukundaki takım sözleşmesi (İş K.m.16) benzeri bir müessese ile mümkün olmaktadır.

İş sözleşmesi bağtlanırken ayrıca Kanun işçinin bir takım belgeleri de işverene teslim etmesini aramıştır. Buna göre, işçi çalışma kitabı (emek kitabçası), kimlik belgesi ve devlet sosyal sigorta belgesini (ilk defa çalışmaya başlayanlar hariç) vermek durumundadır. Ayrıca işçiden işe uygunluğu için tıbbi rapor da istenebilir. İş sözleşmesinin kurulmasında işçinin işyerinde ikamet kaydının olup olmaması ise herhangi bir önem taşımaz (Az İşK.m.48).

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihi taraflar ayrıca kararlaştırılabilirler. Böyle bir kararlaştırma yoksa sözleşme, imza tarihi itibarıyla yürürlüğe girer (Az İşK.m.49/1).

III. SÖZLEŞMENİN ŞEKLİ

Kanuna göre, iş ilişkileri yazılı biçimde iş sözleşmesi imzalandığında oluşur (Az İşK.m.3/5; Az İşK.m.7/1).

İş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için yazılı yapılması gerekir (Az İşK.m.44). Yazılı yapılmayan sözleşmeler geçersizdir. Buna karşın işçi ve işveren yazılı sözleşme yapmaksızın anlaşmışlar, işçi de çalışmaya başlamışsa, (fiili çalışma) sözleşme derhal bağitlanmış kabul edilir. Bu takdirde sözleşme en geç üç gün içinde yazılı hale getirilir (Az İşK.m.44/2). En az iki nüsha olarak hazırlanan ve tarafların imzası ile tasdiklenen sözleşmenin (Az İşK.m.44/3), geçerliliği için herhangi bir makamın onayı gerekmez (Az İşK.m.49/3).

Böylelikle yazılı olarak yapılmayan sözleşmeler geçersiz kabul edilmiştir. Bununla birlikte bir imkan daha verilerek tarafların anlaşmaları ile fiilen kurulan sözleşmeler de 3 gün içerisinde yazılı hale getirilerek geçerlilik kazanırlar. Türk Hukukunda ise esas itibarıyla sözleşmenin geçerliliği herhangi bir şarta bağlanmamıştır. Bu anlamda, Türk Hukukunda da belirli süreli ve süresi bir yılı aşan iş sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, takım sözleşmesi, çıraklık sözleşmesi ve toplu iş sözleşmelerinin yazılı yapılması aranır.

Ayrıca Kanuna ek olarak örnek bir sözleşme formatı da Kanunun sonuna konmuştur. Tarafların anlaşması ile bu örnek form tatbik edilir (Az İşK.m.44/2).

IV. SÖZLEŞMENİN İÇERİĞİ

A) GENEL OLARAK

1. Kanunen Bulunması Gereken Hususiyetler

Yukarıda da belirttiğimiz gibi sözleşme yazılı yapılmalıdır. Yazılı sözleşmede nelerin bulunacağı da Kanunda öngörülmüştür (Az İşK.m.43).

Buna göre, işçinin soyadı, adı, atasının adı ve ünvanı, işverenin adı ve ünvanı, işçinin işyeri, vazifesi (peşesi), emek sözleşmesinin bağitlandığı ve işçinin işe başlaması gereken tarih, sözleşmenin süresi, işçinin iş gerekleri (emek fonksiyası), emek şartlarının şartları –iş ve istirahat vakti, ücreti (emek hakkı) ve ilaveleri, izin süresi, iş güvenliği, sosyal ve diğer sigortalara ilişkin hükümler,

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

tarafların sözleşme ile kararlaştırdıkları karşılıklı borçları, işverenin belirlediği ilave şartlar, sözleşmede yer almak durumundadır (Az İşK.m.43/1).

Tarafların sözleşmenin içeriğini belirlemeleri anlamında serbestiye sahip oldukları Kanunda da vurgulanmıştır. Gerçekten, sözleşme imzalanırken sona erdirilmesi anına kadar işçiler için Kanunda tanınmış hakların ve güvencelerin altında bir kararlaştırma geçerli değildir (Az İşK.m.43/2). Söz konusu seviyenin altında hak ve teminatlar öngörülemez. Kanaatimizce sözleşmede böyle bir düzenleme olursa, ilgili hüküm geçersiz sayılacaktır. O düzenlemenin yerini yasal düzenleme alacaktır.

Bu anlamda, Türk İş Hukukunda da söz konusu olan emredici hukuk kurallarının mutlak ve nisbi emredici olarak ikiye ayrılması özelliği, Azerbaycan Hukukunda da geçerlidir. Mutlak emredici kurallar, tarafların kesinlikle aksini kararlaştırmayacakları mutlaka uymaları gereken kurallardır. Oysa nisbi emredici kurallar (sosyal kamu düzeni) işçinin lehine olmak koşulu ile artırılabilen kurallardır. Örneğin yıllık izin süreleri, asgari ücret böyledir.

Belirtelim ki, iş sözleşmesinde işçi ile işveren yeni bir meslek öğretme (peşeyretme) ve yeni bir ihtisas sahibi yapma sözleşmesi de yapabilirler (Az İşK.m.7/4). Böylelikle Azerbaycan Hukukunda iş ilişkisi içerisinde iş sözleşmesi imzalanarak meslek eğitiminin ve ihtisaslaşmanın sağlanması mümkün kılınmıştır. Bununla birlikte söz konusu durumun mutlaka iş sözleşmesi ile tanzimi de gerekmez. Uygun bir sözleşme de yapılabilir. Türk Hukukunda ise, meslek eğitimine ilişkin ayrı bir sözleşme yapılmalıdır.

2. Kanunen Bulunması Gereken Hususiyetlerde Eksiklik

İş Kanunu iş sözleşmesinde bulunması gereken asgari hususları (Az İşK.m.43/2) öngörmüştür. Bunlardan bir kısmının eksikliği ile iş sözleşmesinin bağitlanması durumunda taraflardan bir tanesinin teşebbüsü ile sözleşme geçersiz kabul edilebilir. Bunun yanında sözleşmenin yeniden düzenlenmesi de talep edilebilir. Böylece iş sözleşmesinde gerekli şartların gösterilmediğinin açık bir biçimde anlaşıldığı hallerde işveren bu şartları iş sözleşmesine dahil etmelidir. Bu durumda taraflar başkaca bir kararlaştırmada bulunmamışlarsa iş sözleşmesi imzalandığı veya yazılı formada belirtildiği gün geçerli, yürürlüğe girmiş kabul edilir (Az İşK.m.46/5).

3. Sözleşmede Değişiklik Yapılması

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

İş sözleşmesi ile belirlenen hususlarda (sözleşmede) yapılacak değişiklikler, kural olarak ancak tarafların anlaşmaları ile mümkündür (Az İşK.m.46/6). Bir başka ifadeyle, Kanunda aksi öngörülmediği müddetçe, iş sözleşmesinin şartlarının tek taraflı olarak değiştirilebilmesi mümkün değildir (Az İşK.m.43/4). Bu şekilde sonradan değişiklik yapılması durumunda, yapılan değişikliklerin hacmi fazla (kapsamı geniş) ise, yeni bir sözleşme de yapılabilir ve bu taraflarca tasdik edilir (Az İşK.m.46/6).

B) ÖZEL DURUMLAR

1. Ayrımcılık Yasağı

İş ilişkilerinde vatandaşlık, cinsiyet, ırk, din, milliyet, dil, yaşayış yeri, malvarlığı, içtimai ve sosyal tabiatı, yaşı, aile durumu, inancı, siyasi görüşü, sendikalara veya başka sosyal birliklere mensubiyeti gibi nedenlerle, işteki başarı, ustalık durumu ve işinin sonuçları ile bağlı olmayan etkenlere bakarak, işçiler arasında ayrımcılık yapılması yasaktır.

Kadınlar, sakatlar, yaşı 18'den küçük olan ve sosyal korumaya ihtiyacı olan diğer şahıslara iş münasebetlerinde kıymetlendirme, imtiyaz ve ilave teminatların tanınması ise ayrımcılık sayılmaz.

İşveren işçileri arasında ayrımcı davranışta bulunursa bundan dolayı sorumludur. Ayrımcılığa uğrayan işçinin bu davranışın ortadan kaldırılması için mahkemeye müracaat etme hakkı mevcuttur (Az İşK.m.16).

Kanun m.16 ayrımcılık yasağını düzenlemekle birlikte, kadınlar, sakatlar gibi diğer korunmaya muhtaç gruptakiler için pozitif ayrımcılık yapılabilmesine imkan tanımıştır. Konuyu düzenleyen Türk İş K.m.5'te ise böyle bir hüküm yoktur.

Aşağıda da belirteceğimiz gibi, yine, işveren ikinci bir işte çalışan işçilere karşı ayrımcı bir davranışta bulunamaz. Gerçekten, bir takım istisnalar bulunmakla birlikte, asıl iş dışında ikinci bir işte çalışan işçilere hiçbir sınırlandırma olmaksızın iş mevzuatı gereği sözkonusu kural, kayıt ve düzenlemeler tam anlamıyla uygulanır (Az İşK.m.59/4). Türk İş K.m./2'ye göre de, "*İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz*".

Yine, Az İşK.m.13'te, ülkede çalışan yabancılara ve vatansızlara vatandaşlarla aynı hakların tanındığı, mevzuatta öngörülen istisnalar dışında çalışma haklarına herhangi bir sınırlandırma getirilemeyeceği vurgulandığı gibi, yabancılara vatandaşların üzerinde haklar da tanınamayacağı açıklanmıştır.

2. Mecburi Çalıştırma Yasağı

İşçinin zorla çalıştırılması, iş sözleşmesinin sonlandırılacağı korkusu ile iş gereklerine girmeyen işlerde çalıştırılması, yasaktır. İşçiyi bu tür davranışa zorlayanlar bundan dolayı sorumludur. Buna karşın savaş ve olağanüstü hallerde mevzuatın öngördüğü biçimiyle, ayrıca yetkili makamlar önünde kesinleşmiş (uygulanabilir) mahkeme kararlarının yerine getirilmesi anlamındaki zorla çalışmalar ise, yasak değildir (Az İşK.m.17).

V. SÖZLEŞMENİN ÇEŞİTLERİ

A) BELİRLİ SÜRELİ-BELİRSİZ SÜRELİ

İş sözleşmeleri, sözleşmenin süreli ya da süresiz olması açısından belirli-belirsiz süreli iş sözleşmeleri olarak ikiye ayrılabilir. Bu uygulama, Türk Hukukunda da bulunmaktadır. Azerbaycan Hukukunda da sözleşmenin belirli-belirsiz süreli yapılabilmesine imkan tanınmakla birlikte yine, Türk Hukukunda olduğu gibi, esas olan, sözleşmenin, belirsiz süreli yapılmasıdır.

Sözleşmede bir süre öngörülmemişse bu sözleşme, kural olarak süresizdir. Bunun dışında süreli yapılan sözleşmeler için Kanunda bir üst sınır getirilmiştir. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmeleri en fazla beş yıla kadar bağtlanabilir. Başlangıçta belirsiz süreli olarak (müddete bağlanmaması) yapılan bir sözleşme, daha sonra tek taraflı olarak belirli süreli hale getirilemez.

Yine, sözleşmede öngörülen çalışma biçiminin veya işin özelliklerinin önceden belli olduğu ve daimi karakter taşıdığı (süreklilik gösterdiği) hallerde, sözleşme, süresiz yapılmalıdır (Az İşK.m.45). Türk İş K.m.11'e göre de, "*İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. 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.*

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korur”.

Böylelikle, sözleşmenin süresiz yapılması gerektiği hallerde, süreli yapılması, onu geçerli duruma sokmaz. Bir başka ifadeyle, taraflar, Kanunun belirli süreli sözleşmeler için aramış olduğu şartlara uymaksızın belirli süreli bir sözleşme yapsalar dahi, sözkonusu sözleşme geçerli hale gelemez.

Azerbaycan İş Kanunu m.47, iş sözleşmesinin belirli süreli yapılabileceği halleri saymıştır. Buna göre, iş gereklerinin özelliklerine, onun yerine getirilmesi şartlarına ve süresine göre, işlerin daimi karakter taşımadığı şu hallerde, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir:

i) İşçinin çalışma kabiliyetini geçici yitirdiği, iş seyahatinde, izinde bulunduğu ve mevzuat içerisinde çalışmasının korunduğu (işe gelmemekle beraber sözleşmesinin de devam ettiği) durumlarda, çalışmamasına bağlı olarak onun yerine görevlerinin bir başka işçi tarafından yerine getirilmesinin zorunlu olduğu hallerde, (geçici işçilik)

ii) İklim ve tabiat şartlarına veya işin özelliklerine göre tam bir yıl sürmeyen mevsimlik işlerde,

iii) İş hacminin ve devamlılığının kısa müddetli olduğu tamir, inşaat, montaj, yeni teknolojilerin tatbiki ve benimsenmesi, tecrübe-deneme işlerinin yapılmasında, işçinin muhtelif işleri yerine getirmek becerisini yoklamak zarureti olduğu, yine işçilerin sosyal meselelerinin halledilmesi ve buna benzer olan diğer işlerin görüldüğü hallerde,

iv) İşçinin yapacağı işlerin sonucu olarak yüksek eğitim seviyesinin elde edilmesi talep olunan bir takım işlerde,

v) İşçinin şahsi, ailevi ve ikamet durumu, emeklilik yaşı gibi nedenlerle başka yerlerde geçici olarak ikamet gereken işlerde,

vi) Resmi kurumların göndermesi ile karşılığı ödenen sosyal işlerin ifası sırasında,

viii) Seçimle gelinen işlerde (Kanun m.6/c dışındaki organlar, milletvekili ve belediyeye seçilenler dışında),

ix) Tarafların karşılıklı eşitlik ilkesine dayanarak anlaşmaları suretiyle,

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

x) Kanun m.46/2'de öngörülen işçi birlikleri ile (takım sözleşmesi) yapılan sözleşmelerde,

xi) Nihayet mevzuatta öngörülen diğer hallerde,

sözleşme belirli süreli yapılabilir.

Burada yeri gelmişken belirtmekte fayda vardır ki, Azerbaycan Hukukunda da Türk Hukukunda olduğu gibi toplu iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılması gerekir. Az İş K.m.32/1'e göre, "*Toplu iş sözleşmesi bir yıldan üç yıla kadar bağtlanabilir*". Türk Hukukunda da toplu iş sözleşmesinin süresi 1-3 yıldır. Ancak, bir yıldan az süren işlerde ise, sözleşmenin süresi bir yıldan az olarak kararlaştırılabilir (TİSGLK.m.7).

B) DENEME SÜRELİ-DENEME SÜRESİZ

Yine sözleşme deneme süreli-deneme süresiz olarak da ikiye ayrılır. İş sözleşmesinde, deneme (sınav) süresi öngörebilmek mümkündür. Deneme süresinin öngörülüş nedeni, işçinin mesleki ustalık yeteneğini, iş gereklerini yapabilme becerisini ölçmektir (Az İşK.m.51/1). Deneme süresinin üst sınırı 3 aydır (Az İşK.m.51/1). Sözleşmenin fiilen başlaması ile birlikte deneme süresi de başlar. Bununla birlikte, işçinin çalışma yeteneğini geçici olarak kaybettiği, ancak işyerinde çalışma ilişkisinin korunduğu ve ortalama ücretini (orta emek hakkını) almaya devam ettiği dönemde, işyerinde bulunmadığı süreler, deneme süresinden sayılmaz (Az İşK.m.51/2). Türk İş Kanununda böyle işe ara verme durumlarında deneme süresinin akıbetine ilişkin özel bir hüküm yoktur.

Ancak, Türk Hukukunda olduğu gibi, sözleşmede deneme süresi kararlaştırılmamışsa, bu sözleşme, deneme süreli olarak yapılmamış (deneme süresi öngörülmemiş) kabul edilir (Az İşK.m.51/3).

Yine, Türk İş Kanununda açık bir düzenleme olmamasına karşın, Azerbaycan İş Kanununda deneme süresi kararlaştırılmayacak durumlar da sayılmıştır. Buna göre, 18 yaşından küçük işçilerle yapılan sözleşmelerde, işe girerken yarışma ile (müsabaka) yapılarak alınanlarda ve tarafların rızaları ile belirlenen diğer durumlarda, deneme süresi kararlaştırılmaz (Az İşK.m.52).

Deneme süresinin sonuçları ile ilgili olarak da Kanun, deneme süresi içerisinde tarafların üç gün önceden haber vermeleri ile sözleşmeyi sona erdirebileceklerini öngörmüştür (Az İşK.m.53/1). Deneme süresi içerisinde taraflardan hiçbiri sözleşmeyi sona erdirmese, deneme süresi sona ermiştir. Bundan sonra işçinin sözleşmesi ancak İş Kanununda öngörülen diğer hallerde

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

dayanarak sona erdirilebilir. Ayrıca, iş sözleşmesinde deneme süresi öngörülürken işçinin deneme süresi içerisinde kendisine çeki düzen vermemesinin işveren açısından fesih nedeni sayılacağına da sözleşmede gösterilmesi gereklidir.

Türk İş Kanunu m.15'e göre de, "*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".

C) İKİNCİ BİR İŞTE (EVAZ ÜZERE) ÇALIŞMAK İÇİN YAPILAN İŞ SÖZLEŞMELERİ (ASIL İŞYERİ-İLAVE İŞYERİ)

Azerbaycan İş Kanunu, işçinin ikinci bir iş görmesi ve bu anlamda başka bir işte çalışmasını da (evazcılık üzere iş sözleşmesi) imkan dahilinde tutmuştur.

İş sözleşmesinin şartları imkan verdiği takdirde, işçi esas olarak çalıştığı işyerinin çalışma süresi dışında ikinci bir iş tutabilir. Böylece işçinin ikinci bir işyerinde çalışabilmesine imkan tanıyan iş sözleşmesi gereği çalıştığı yere **ilave işyeri**, esas işini yaptığı yere de **asıl (esas) işyeri** denir. Burada esas işyeri dışında yapılacak çalışma süresine ilişkin bir sınırlandırma da Kanunda öngörülmemiştir. Buna göre, asıl işte geçirilen zaman dışında, ilave işyerinde yapılacak çalışmanın azami süresi, Az İşK.m.89'da öngörülen çalışma sürelerinin yarısından fazla olmamak koşulu ile taraflarca serbestçe belirlenebilir.

Evazcılık üzere ikinci bir işte çalışma, normal çalışma süresi içerisinde ise. asıl işverenin buna rıza göstermesi gerekir. Buna karşın, çalışma süresi dışında ikinci bir faaliyet olarak yapılacaksa, kural olarak, asıl işyeri işverenin buna rızası aranmaz. Yalnız, kişinin yaptığı asıl iş, zararlı, tehlikeli ve insan sağlığına olumsuzluklar getirebilecek nitelikte ise, işçinin aynı nitelikleri taşıyan ikinci bir işi yapabilmesi mümkün değildir. Yine, yaşı 18'den küçük olanların ikinci bir işte çalışabilmeleri açısından da çalışma süresinde bir sınırlandırma getirilmiştir. Küçüklerin, her iki çalışmaları için sözkonusu olan toplam çalışma süresinin, Az İşK.m.91'de öngörülen kısaltılmış iş süresinden daha fazla olmaması gerekir (Az İşK.m.58).

Bu arada kanunkoyucu ikinci bir iş tutan işçiler için ayrımcılık yasağı da getirmiştir. Gerçekten, bir takım istisnalar bulunmakla birlikte evaz üzere çalışan işçilere hiçbir sınırlandırma olmaksızın iş mevzuatı gereği sözkonusu kural, kayıt ve

düzenlemeler tam anlamıyla uygulanır (Az İşK.m.59/4). Bir başka ifadeyle, kişinin ikinci bir iş tutması (haklı kılan hususlar olmadığı müddetçe) kendisine, mevzuattan kaynaklanan haklarını alabilme konusunda herhangi bir olumsuzluk yüklenmez.

V. TARAFLARIN HAKLARI VE BORÇLARI

A) İŞÇİNİN HAKLARI VE BORÇLARI

1. İşçinin Hakları

İşçinin hakları, serbest surette ihtisasına, sanatına, mesleğine uygun çalışma faaliyeti çeşidini ve işyerini seçerek iş sözleşmesi imzalamak, iş sözleşmesi şartlarını değiştirmek veya onu ortadan kaldırmak için işverene müracaat etmek, çalışma zamanı içerisinde veya çalışma zamanından sonra kazanç elde etmek amacı ile mevzuat içerisinde yasaklanmayan ve iş sözleşmesi ile tarafların üstlendikleri sorumluluklarına herhangi bir hanel getirmemek üzere emek faaliyetinde bulunmak, sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması maksadı ile uygun çalışma şartlarında çalışmak ve sözkonusu şartların oluşturulmasını istemek, mevzuatla belirlenmiş asgari ücretin altında olmayan bir ücret almak, iş sözleşmesi ile belirlenmiş iş gerekleri dışında bir işi yapmaktan kaçınmak, eğer böyle bir iş yapılırsa ilave ücret almak, oturma (mesken) şartları, aile gelirlerinin sosyal geçim şartlarının iyileştirilmesi için işverenden uygun sosyal yardımlar almak, mevzuatta öngörülen çalışma zamanında çalışmak, mevzuatta belirlenen hafta tatili, asgari haddi yasada öngörülen yıllık ücretli izin ve gerekli hallerde ilave sosyal, ücretsiz veya tahsil izninden istifade etmek, mesleki yeterliliğini, ihtisasını artırmak, sendikal faaliyetlere katılmak, çalışma hakkının korunması maksadı ile mahkemeye ve hukuki korunma yollarına müracaat etmek, sosyal sigorta hakkından, emeklilik hakkından yararlanmak ve işsiz kaldığında da mevzuatta belirlenen devlet teminatını almak gibi haklardır (Az İşK.m.9).

İş güvenliğine ilişkin hükümler **emeyin mühafizesi** başlığı altında m.207 vd. da düzenlenmiştir.

2. İşçinin Borçları

İşçinin borçları ise, iş sözleşmesi ile belirlenmiş iş gereklerini (emek fonksiyası) vicdanlı bir şekilde yerine getirmek, iş disiplinine ve işyeri dahili disiplin kurallarına riayet etmek, işin tehlikesizce yapılabilmesi (iş güvenliği) kurallarına uyarak çalışmak, işverene verdiği zararlara karşı maddi sorumluluğu olmak, devlet sırrı ve işverenin ticari sırrını belirlenmiş kayıt ve şartlarla gizli tutmak (sır saklamak), meslektaşlarının çalışma haklarını ve kanuni menfaatlerini bozmamak, ferdi veya kollektif iş uyuşmazlıkları sonucu mahkeme kararlarına uygun

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

davranmak ve emek mevzuatından doğan yükümlülükleri yerine getirmek gibidir (Az İşK.m.10).

B) İŞVERENİN HAKLARI VE BORÇLARI

1. İşverenin Hakları

a) Genel Olarak

İşverenin hakları, Kanunda belirlenmiş şekilde işçilerle iş sözleşmeleri bağtılamak, onların şartlarını değiştirmek ve sona erdirmek, sözleşme ile belirlenmiş işin görölmesini (şartların, yükümlölüklerin vaktinde ve uygun bir biçimde yerine getirilmesini) talep etmek, işçilerin sorumluluklarını yerine getirmemeleri durumunda onları disiplin sorumluluğuna celbetmek, işin gerekleri için gerekli tedbirleri almak, işçi kuruluşları ile toplu iş sözleşmesi bağtılamak ve iş sözleşmesinde deneme süresini belirlemek gibidir (Az İşK.m.11/1).

İşverenin bahsi geçen ve mevzuatta öngörölün diğer haklarının uygulanmasına müdahale eden ve devamını engelleyen şahıslar, bu yüzden işverenin uğradığı zarardan sorumludurlar (Az İşK.m.11/2).

İşçi üzerine düşen yükümlölüklerini yerine getirmediği takdirde, bundan dolayı sorumludur (Az İşK.m.186 vd.). Bir başka ifadeyle, işçi sözkonusu hareketinden bir zarar doğmuşsa, ortaya çıkan zararı tazmin etmek durumundadır. Tarafların birbirlerine verdikleri maddi zararların tazmini Azerbaycan İş Kanunu 8. Bölüm, 30. Fasil "İşveren ve İşçinin Karşılıklı Maddi Sorumluluklarını Belirleyen Haller", başlığı altında düzenlenmiştir.

İş Kanunu, işçinin görevlerini yerine getirmemesi halinde işverene bir takım disiplin yaptırımları uygulama imkanı da vermiştir. Buna göre işveren (Az.İşK.m.186/2),

i) İkaz etmek (töhmet vermek), azarlamak,

ii) Son kez uyarmak,

iii) Kollektif sözleşmede kararlaştırılmışsa aylık ücretinin 1/4'ünden çok olmamak üzere, ücretten kesme cezası vermek,

iv) Sözleşmeyi Kanun m.70/c neticesi sona erdirmek, haklarına sahiptir.

b) Özel Düzenlemeler

aa) İşçinin Başka İşe Geçirilmesi

İşçinin başka bir işe geçirilmesi, kural olarak mümkün değildir. İşçinin iş sözleşmesinde göz önünde tutulmayan başka bir meslek, ihtisas veya vazife üzerine iş gereklerinin yerine getirilmesinin istenilmesi, başka işe geçirme olarak nitelendirilir. Bir başka ifadeyle, işçiye iş sözleşmesinde öngörülmeyen bir meslek, ihtisas veya görev verilmek suretiyle başka bir takım işlerin yaptırılması, onun başka işe geçirilmesi halini oluşturur. Bunun geçerliliği için kural olarak işçinin rızası aranır ve ancak yeni bir sözleşme yapılması halinde buna izin verilir (Az İşK.m.59).

Bununla birlikte geçici (muvakkat) süreli olarak işveren tek taraflı olarak işçiye başka bir işe geçirebilir. Ancak bunun da bir takım şartları vardır. İşçi, üretim zarureti ve boşalma halleri karşısında bunların bertarafı için 1 ayı geçmemek şartıyla, işçinin sağlığı açısından tehlike oluşturmayan bir işe geçirilebilir. Bu halde kişiye verilecek ücret, önceki ücretinin altında olamaz (Az İşK.m.60). Belirttiğimiz gibi bu en çok bir ay sürebilir, yani geçici niteliktedir.

bb) İşçinin Çalışmaktan Alıkonması (İşten Kenar Edilmesi)

İş Kanunu bir takım sebeplerin ortaya çıkması halinde işverenin işçiye çalışmaktan alıkoymasına imkan vermiştir. Böyle işçinin iş görmekten imtina ettirilmesi, işverenin veya işçilerin menfaatlerini korumak, iş güvenliği tedbirlerinin bozulmasını önlemek ve iş disiplini sağlamak amacıyla olabilir (Az İşK.m.62/1).

Kenar edilme sebepleri arasında, işçinin herhangi bir nedenden ötürü işyerine sarhoş olarak gelmesi veya işyerinde içki kullanarak sarhoş olması, Kanun m.226'da öngörülen zorunlu tıbbi muayeneleri yaptırmaması, muayeneler neticesi verilen doktor tavsiyelerine uymaması, çalışma süresi içerisinde yetkili organ kararı ile tasdiklenen idari hatalar veya suç oluşturan sosyal-tehlikeli hareketler içerisinde bulunması halleri sayılabilir. Bunların ortaya çıkması halinde işçiye iş verilmeyebilir (Az İşK.m.62).

Ayrıca, işçinin uygunsuz davranışı, idari ve/veya cezai sorumluluğunu gerektirip gerektirmemesine bakılmaksızın işveren tarafından işyeri disiplinin ihlali nedenlerine dayanarak, disiplin tedbirlerinin alınmasına (Az İşK.m.186) engel teşkil etmez (Az İşK.m.62/4).

Bununla birlikte işçinin işten kenar edilmesi halinde bunun hukuka aykırılığı iddiası ile mahkemede dava açma imkanı mevcuttur (Az İşK.m.62/5)

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

İşten el çektirilen işçiye işe gelmediği süreler için herhangi bir (karşılık) ücret ödenmez (Az İşK.m.62/3).

cc) İşçilerin Kontrole Tabi Tutulması (Attestasyadan Geçirme)

Türk Hukukunda olmayan bir müessese olarak Azerbaycan İş Hukukunda, istisnaları olmakla birlikte işçilerin emeklerinin korunması (iş güvenliği) ve üretim, sağlık, hijyen durumunu kontrol etmek ve bunların iyileştirilmesi, ürün ve semerelerin artırılması maksatları ile **işyerlerinin kontrolden (attestasiya) geçirilmesi** sözkonusu olabilir. Bu kontrolden geçirme **işçiler** için de yapılabilir. Bu maksatla işyerlerinde kontrol komisyonları oluşturulur (Attestasiya komissiyası). Sözkonusu komisyona ilişkin hususlar, Bakanlar Kurulu tarafından yapılacak bir düzenleme ile belirlenir (Az İş K.m.64). Komite beş kişiden oluşur. Üyeler, bir takım özellikleri haiz olmalıdır. Meslekte ehil, objektif kişilerden oluşturulur. Burada sendika temsilcilerinden de (hemkarlar ittifakları) temsilci bulunur (Az İş K.m.65/1).

Yasa, işverene işçilerin meslek seviyelerinin tesbiti ve gözden geçirilmesi, ihtisas durumları gibi nedenlerle işe uygunluklarını belirlenmesi maksadı ile bütün işçilerin kontrolden geçirilmesi ve durumlarının tasdik edilmesi yetkisini vermiştir.

Sözkonusu kontrolün yapılabilmesi için, bir kere, işçi en az bir yıldır o işyerinde çalışıyor olmalıdır. Yine kontrol işlemi, üç yılda bir defadan fazla olmayacak şekilde yapılmalıdır.

Komisyon kontrol esnasında kişiye çeşitli sorular da sorabilir. Bunlar ehliyeti, daha önce yaptığı işlerin sonuçlarına, işinin gereklerine (emek fonksiyası), haklarına ve ödevlerine ilişkin olabilirken, işçinin kişisel özellikleri, siyasi düşüncesi, manevi ve ahlaki kabiliyetine ilişkin olamaz (Az İşK.m.65/5).

Komisyon kararını (gizli veya açık) oy çokluğu ile verir. Karar, ya kişinin işe uygun olduğu ya da olmadığı yönündedir. İşçinin asıl yaptığı iş dışında başka bir işe uygun olduğu tesbit edilmişse, bu da tavsiye niteliğinde işverene bildirilir (Az İş K.m.65/6-8).

Sözkonusu kontrol işlemi, işyerinde bulunan her işçiye uygulanamaz. Bir başka ifadeyle kontrol işleminden bir grup işçi muaftır. Muaf olan işçiler, Kanun m.66'da gösterilmiştir. Buna göre, vatan savunması, bağımsızlık ve arazi bütünlüğünü sağlamak maksadı ile savaşta yaralanmış veya sakat kalmış kişiler, Azerbaycan'ın bağımsızlığı ve toprak bütünlüğünün korunması zamanında gösterdiği üstün çabalar nedeniyle taltif edilenler, bir işte beş yıldan az çalışan mecburi

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

köçkün (göçmen) ve kaçkınlar (sığınmacı), hamile kadınlar, 3 yaşına kadar çocuğu olup da, sosyal izinde bulunan ve izin bittikten hemen sonra bir yıldan az çalışan kadınlar, 18 yaşından küçükler, bir işte (görevde) fiili olarak bir yıldan az çalışan işçiler, aynı işte (vazifede) en az 3 defa o işe uygun olduğu tasdik edilenler, nihayet kollektif sözleşmelerde gözönünde tutulan hallerde, kontrol gerekmez.

Komisyunun bir kez işe uygun olmadığı yönünde karar vermesi durumunda işveren işçinin sözleşmesini Kanun m.70 gereği sona erdirebilir (lağv edebilir). Bunun gibi işveren Komisyon kararına bağlı kalarak işçinin çalıştığı işi de değiştirebilir. Belirtelim ki, işyerinin (işçinin değil) kontrole tabi tutulması neticesi işçilerin iş sözleşmeleri, topluca sona erdirilemez.

Komisyon kararlarının hukuka uygun olmadığı iddiası ile mahkemede dava açılabilir. Ayrıca komisyon kararına bağlı olarak iş sözleşmesi nihayetlendirilen kişiler de ferdi iş uyuşmazlığına (ferdi emek mübahisesi) dayanarak İş Kanununda öngörülmüş prosedür çerçevesinde yalnızca mahkemeye müracaat ederek haklarını arayabilirler (Az İşK.m.68).

2. İşverenin Borçları

a) Genel Olarak

İşverenin borçları ise, iş sözleşmesine uymak, sözleşmede öngörülen sorumlulukları yerine getirmek, İş Kanunundan ve diğer mevzuattan doğan yükümlülükleri riayet etmek, bireysel ve kollektif uyuşmazlıkların halli konusunda verilen mahkeme kararlarına uymak, işçilerin başvuru ve şikayetlerine mevzuatta öngörülmüş sürede ve kayıta cevap vermek, işçilerin kendileri ve ailelerinin maddi, sosyal-geçim şartlarının ve refahlarının sağlanması ve iyileştirilmesi için işletmenin tüzüğünde kollektif sözleşmelere uygun olarak gerekli tedbirleri almaktır (Az İşK.m.12/1).

İşçilerin haklarını ihlal eden, iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirmeyen ve İş Kanununun gereklerini ifa etmeyen işverenler, mevzuatta öngörülen biçimde uygun sorumluluk altındadırlar (Az İşK.m.12/2).

İşveren üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde bundan sorumludur. Bir başka ifadeyle, işverenin sözkonusu hareketinden bir zarar doğmuşsa, ortaya çıkan zararı tazmin etmek durumundadır. Tarafların birbirlerine verdikleri maddi zararların tazmini Azerbaycan İş Kanunu 8. Bölüm, 30. Fasal "İşveren ve İşçinin Karşılıklı Maddi Sorumluluklarını Belirleyen Haller", başlığı altında (özellikle m.195 vd.) düzenlenmiştir.

b) İş Şartlarını Oluşturması ve İş Gereklarinin Belirlenmesi

İşveren, Kanunun 54. maddesi ile iş şartlarını (**emek şeraiti**) da hazırlamak durumundadır. İş şartlarında işçinin vazifesi, mesleği, ihtisas alanı, emek karşılığının belirlenmesi, sağlık ve hijyene uygun işyeri ve ortamının temini, iş gereklerinin fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaksızın uygulanabilmesinin sağlanması, işçilerin mevzuat içerisinde öngörülmüş mecburi sosyal sigorta ile bağlarının kurulması, istirahat, dinlenme ve yıllık izin sürelerinin belirlenmesi ve iş sözleşmesi ile kollektif sözleşmelerde öngörülen hususlar, iş şartları içerisinde yer alır. İş Kanunu ile öngörülen istisnalar dışında iş şartlarında tek taraflı bir değişiklik mümkün değildir (Az İşK.m.54-55).

İş şartlarında değişiklik ise, ancak üretim ve işin temininde zaruret bulunan hallerde işçinin mesleği, ihtisası ve görevi gibi konularda olabilir (Az İşK.m.56/1). Ancak bunun için de işverenin sözkonusu değişikliği **1 Ay önceden yazılı olarak** işçiye bildirmesi gerekir. İşçi buna muvafakat vermez ve yeni şartları kabul etmezse, başka bir işe geçirilebilir. Bu da mümkün değilse, Kanun m.68/2 çerçevesinde sözleşmesi sona erdirilebilir (Az İşK.m.56). Şüphesiz Az İşK.m.56/1'de de ifade edildiği gibi, yapılması istenen değişikliğin haklı bir gerekçesi olmalıdır. Böyle haklı bir gerekçe olmaksızın yapılan değişikliği işçi kabul zorunda değildir. Ayrıca, haksız (uygunsuz) değişikliği kabul etmemesi durumuna bağlı olarak başka işe geçirilmesi veya iş ilişkisinin sonlandırılması da mümkün olamaz.

Türk Hukukunda da iş şartlarında esaslı değişiklik yapacak olan işveren sözkonusu değişikliği önceden işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşçi sözkonusu değişikliği kabul etmez (veya altı iş günü içinde cevap vermezse talebin reddi anlamına gelir) işveren işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenleri isbat ederek sona erdirebilir (İş K.m.22).

Azerbaycan İş Kanununa göre, en az 50 işçi çalıştıran işveren, işyerinde çalışan işçilerin % 10'undan daha fazlasının iş şartlarının ağırlaşmasına neden olan bir değişiklik yapacaksa, bu durumu Azerbaycan Cumhuriyeti İş ve Ahalinin Sosyal Müdafisi Bakanlığına haber vermelidir. Yetkili organ bunun üzerine gerekli incelemeleri yapar ve tedbiri alır (Az İşK.m.56/4).

Yine, Kanuna göre, işveren iş sözleşmesinde işçi için göz önünde tutulan **iş gereklerini (emek funksiyası)** yerine getirmesi için uygun tedbirleri de almalıdır. İş gereklerinde değişiklik tek taraflı yapılamaz (Az İşK.m.57).

VI. SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİ

A) GENEL OLARAK

İş sözleşmesinin sona ermesi şu şekilde olabilir (Az İşK.m.68):

- i) Taraflardan bir tanesinin teşebbüsü ile,
- ii) Sözleşmenin süresinin dolması ile
- iii) Emek şartlarının şartlarının değiştirilmesi ile,
- iv) Şirketin (müessesenin) sahibinin (mülkiyetçinin) değişmesi ile ilgili Kanun m.63/2'de belirtilen işçiler için,
- v) Taraf iradelerine bağlı olmayan hallerde,
- vi) Tarafların iş sözleşmesinde belirttiği diğer hallerde.

B) SÖZLEŞMENİN TARAF İRADELERİ İLE SONA ERDİRİLMESİ

1. Kanunen Öngörülen Durumlarda Sözleşmenin Sona Ermesi

a) Sözleşmenin İşçi Tarafından Sona Erdirilmesi (lağv)

Kanun sözleşmenin işçi tarafından sona erdirilebileceğini öngörmüştür (Az İşK.m.69).

İşçi **bir ay** öncesinden yazılı olarak haber vererek sözleşmeyi sona erdirilebilir (Az İşK.m.68/1). Yine, başvurudan (bildirim yapıldıktan) itibaren bir ay geçtikten sonra, işçi çalışmamak ve hak kazandıklarını talep etmek imkanına sahiptir. Bu takdirde işveren işçinin taleplerini karşılamak zorundadır (Az İşK.m.68/2).

Yasa, işçinin sözleşmesini sona erdirmesi açısından bir takım sebepleri de belirlemiştir. Buna göre, işçi yaş veya malullük nedeniyle emekliye ayrıldığında, öğrenimini devam ettirmek amacıyla bir eğitim kurumuna kayıt olduğunda, yerleşim yerini değiştirdiğinde, başka bir işverenle sözleşme akdettiğinde ve mevzuat içerisinde tanınan diğer durumlarda, başvurusunda gösterdiği tarihte sözleşmeyi bozabilir.

Kanun koyucu, başvuru (bildirim) süresi içerisinde işçinin iş ilişkisini sona erdirmeye iradesini geri alabilmesi veya onu geçersiz kılmak amacıyla yeni bir başvuru yapabilmesine de imkan tanımıştır. İhbar süresi içerisinde böyle bir başvuru olduğunda artık sözleşme sona erdirilemez. Ancak, işveren bu işçi yerine işyerine yeni bir işçi almışsa, başvuru bir anlam taşımaz. Bunun gibi bir kez

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

başvuru neticesi (ihbar süresi de geçtikten sonra) iş ilişkisi sona erdikten sonra, işçinin başvurusunun geçersiz olduğu yolundaki müracaatının dinlenebilmesi de mümkün değildir.

Sözleşmeyi sona erdiren işçiye kıdemine bağlı olarak yıllık izin hakkı da kullanılır.

Belirtelim ki, işçiyi tehdit ederek (koru salarak) zorla iradesi dışında sözleşmenin sonlandırılmasının temini, hukuken geçerli değildir (Az İşK.m.69).

b) Sözleşmenin İşveren Tarafından Sona Erdirilmesi (lağv)

aa) Genel Olarak

Kanun m.70 hangi durumlarda sözleşmenin işveren tarafından ortadan kaldırılabileceğini öngörmüştür. Buna göre,

i) Şirketin lağvedilmesi durumunda.

ii) İşçilerin sayı veya miktarlarında indirime gidildiğinde.

iii) İşçinin mesleki seviyesi, ihtisasının işçinin yapmakla yükümlü olduğu iş için uygun olmadığına yetkili organ kararı ile tespiti halinde.

Buradaki yetkili organdan, işçilerin ihtisasına, meslek derecesine, tecrübesine, ustalık seviyesine göre yaptığı işe uygunluğunu belirlemek maksadı ile oluşturulan ve uygun yetkilere sahip, attestasiya komisyonu, şirketin yönetim kurulu, ilim ve öğretim kuruluşlarının ilim şurası, pedagoji şurası, anlaşılmalıdır (Az İşK.m.70/not).

iv) İşçinin iş sözleşmesinden veya iş gereklerinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirmediği ya da m.72'de yer alan (iş sözleşmesini kaba (haksız-düzensiz) bir şekilde bozmuş sayıldığı durumlarda. Yalnız bu şekilde sözleşmenin sona erdirilebilmesi için işçinin kasden veya unutkanlıkla veya dikkatsizlikle iş gereklerini (emek fonksiyasını), yani sorumluluklarını yerine getirmemesinin, işyerinde normal olarak mevcut olan iş, üretim, veya işin yürütüm disiplinine yönelik ahengi bozmuş olması, ya da işverenin haklarına ve korunan menfaatlerine hanel getirmesi gerekir.

İş sözleşmesinin **kaba** (haksız-düzensiz) bir şekilde bozulmuş sayıldığı haller de belirlenmiştir. Türk İş Kanunu açısından haklı neden olarak sayılabilecek (İş K.m.25/II) işçinin sözleşmeyi kabaca bozduğu sayılan haller Az İşK.m.72'de açıklanmıştır. Buna göre,

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

i) Kendisinin veya yakınının hastalığı ya da ölümü istisna olmakla birlikte herhangi bir özrü olmaksızın işçinin bütün gün işe gelmemesi,

ii) İşçinin işyerine sarhoş olarak gelmesi veya işyerinde alkol ya da diğer zehirli maddeleri alarak sarhoş hale gelmesi,

iii) Kusurlu hareketleri (veya hareketsizliği) sonucunda mülkiyetçiye (işverene) herhangi bir maddi zarar vermesi.

Türk Hukukunda da kusura bağlı olarak verilen maddi zararlar fesih nedeni sayılabilirse de, bunun için kusurlu olarak verilen zararın işçinin 30 günlük ücretini aşması gereklidir (İş K.m.25/II ı).

iv) Kusurlu hareketleri neticesi iş güvenliği kurallarını ihlal ederek meslektaşlarının sağlıklarına zarar verici hareketlerde bulunması.

Türk Hukukunda da işçinin iş güvenliği tedbirlerine aykırı davranması (İş K.m.25/II ı) haklı nedenle fesih sebebi olarak öngörülmüştür.

v) Kasıtlı olarak üretim, ticari veya devlet sırlarının açıklanması, bunun yanında sırrın gizli kalması için üzerine düşeni yapmaması.

vi) Çalışma zamanı esnasında yapmış olduğu yanlışlıklar veya hukuki hatalar neticesinde işverenin, işletmenin veya mülkiyetçinin kanuni yararlarına ciddi anlamda hanel getirilmesi.

vii) İş gereklerini (emek fonksiyası) bozması nedeniyle işveren tarafından uyarıldıktan sonra, bu uyarıyı dikkate almayarak altı ay içerisinde aynı görev ihmalinin yapılması,

viii) Çalışma zamanı içerisinde doğrudan idari hatalara veya suç oluşturan sosyal-tehlikeli faaliyetlere yol açması.

Ancak sözkonusu hallerde dahi sözleşmeyi sona erdirmeye, işveren tarafından yapılır. Bir başka ifadeyle İş Kanunu, bu durumların ortaya çıkması halini sözleşmenin işçi tarafından kabaca bozulduğu hal olarak nitelendirmiş, ancak sözleşmeyi sona erdirmeye yetkisini işverene vermiştir. İşveren dilerse işçinin iş sözleşmesini sona erdirebilir, dilerse erdirmez.

Üzerinde durulması gereken husus, Azerbaycan İş Kanununda iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde (özellikle haklı nedenle fesihte) işçinin ihmal edilmiş olmasıdır.

Türk Hukukunda sözleşmenin feshi bildirimli-bildirimsiz fesih olmak üzere ikiye ayrılır. Her iki tür fesih işçi ve işveren için de mümkündür. Azerbaycan Hukukunda ise, yukarıda da açıkladığımız gibi, iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen işçi bir takım nedenlere dayanarak ve 1 aylık ihbar süresine uyarak sözleşmeyi sona erdirebilir. İşveren içinse değişik ihtimallere göre sözleşmeyi sona erdirmeye imkanı mevcuttur. Mesela işçinin kabaca sözleşmeyi bozması sayılan hallerde işveren sözleşmeyi (haklı nedenle) sona erdirebilir. Bunun için doğal olarak bir ihbar süresi (bildirim süresi) gerekmez. Zira bunlar haklı nedenlerdir. Buna karşın, işverenin işçiye yönelik hukuka aykırı davranışlarının bulunması durumunda bunun işçi açısından derhal fesih için haklı bir neden olması hususu, Azerbaycan İş Kanununda ihmal edilmiştir. Bu durum bize göre önemli bir eksikliklerdir. Azerbaycan İş Kanununda tarafların birbirlerine vermiş oldukları zararların karşılıklı olarak tazmini hususu ayrıntılı olarak düzenlenmiş (Az İş K.m.191 vd.) olmasına rağmen, fesih açısından böyle bir dengenin kurulmamış olması, haksız ve tasvip edilmeyecek bir durumdur. Gerçi, işverenin işçiye karşı sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ihlal etmesi tazminatını gerektiren bir durum olarak kabul edilmiş (Az İşK.m.195) ve tarafların aralarında çıkan uyuşmazlıkları çözmeleri konusunda ayrıntılı hükümler (Az İşK.m.287 vd.) getirilmişse de, işverenin işçiye karşı sözleşmeyi ihlal edici davranışlarına bağlı olarak haklı nedenle fesih müessesesinin öngörülmemiş olması, kanaatimizce isabetli değildir.

bb) Sözleşmenin Sona Erdirilmesini Sınırlandıran Durumlar

aaa) Genel Olarak

İşveren tarafından iş sözleşmesi Kanunun ancak 68, 69, 70, 73, 74 ve 75. maddeleri dikkate alınarak yalnız bu esaslardan biri ile sona erdirilebilir.

Sözleşme aynı zamanda iki veya daha fazla sebeple veya mevzuatta öngörülmemiş bir sebeple ve nihayet İş Kanununda sözleşmenin sona erdirilmesi için öngörülen prosedür takip edilmeksizin sona erdirilemez (Az İşK.m.76).

bbb) İşveren Tarafından Sözleşme Sona Erdirilirken Dikkate Alınması Gereken Esaslar

Şirketin bölünmesinde, başka bir şirketle birleşmesi ya da yeniden oluşturulması veya teşkilat yapısı değiştirilirken, böyle bir değişiklik olmaksızın işçilerin sayısı azaltıldığında, işçilerin tenkisata tabi tutulmaları durumunda, işçinin yaptığı işe uygun olmadığı yetkili bir organ tarafından tasdik olunduktan sonra, işveren işçinin mesleği dikkate alınarak başka bir işe kaydırılması imkanını araştırmalıdır. İşverenin böyle bir imkanı olmadığı takdirde, ancak sözleşmeyi sona erdirebilir (Az İşK.m.71/1).

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

İşçinin görevlerini yerine getirmemesinden bahisle sözleşmenin sona erdirilmesinde, işçinin kasden veya ihmali olarak ya da dikkatsizce çalışma borcunu yerine getirmemesi, işin, üretimin ve işin yürütüm tarzının mevcut (normal) düzeni bozması ya da iş sözleşmesini ihlal etmesi veyahut davranışlarının mülkiyetçi (işverenin) kanunla korunan menfaatlerine aykırılığı sonucu bir zararın doğması aranır (Az İşK.m.71/2). Bir başka ifadeyle, m.70/c gereği sözleşme sonlandırılırken, işyerinde ahengin bozulması veya bir zararın doğması, bunun, işçinin kasdi veya ihmali eylemine dayanması gerekir.

Belirtelim ki, işveren, Kanun m.70 çerçevesinde işçinin iş sözleşmesinin sonlandırılmasına yol açan zorunlu sebepleri de isbatlamalıdır (Az İşK.m.71/3). Böylece, işveren sözleşmeyi sona erdirmesine yol açacak haklı nedeni isbatlamak durumundadır.

ccc) Sözleşmenin Sona Erdirilmesinde Korunmaları Gereken İşçi Grubu

aaaa) İşçi Tenkisinde Korunması Gerekenler

İşçi tenkisinde ve işçi sayılarının azaltılmasında, işverenin esaslarını belirleyeceği iş için gerekli olan mesleki özelliklere sahip olan işçilerin işten çıkartılmamaları gerekir. Bunun yanında işyerinde bulunan işçilerin ihtisasları ve ustalık seviyelerinin aynı olması durumunda tercih açısından şu gruptakilerin de korunması gerekir. Buna göre,

Şehit ailesi bireylerine, savaş iştirakçilerine (gazilere), asker ve zabıtların eşlerine, iki veya daha çok 16 yaşını aşmamış çocuğu bulunanlara, müessesede sakatlanmış (iş kazası geçirmiş) veya meslek hastalığına uğramış şahıslara, mülteci (kaçqın) ve bunlarla aynı statüye tabi tutulanlar ve nihayet kollektif sözleşme veya iş sözleşmelerinde belirtilen kimselere, öncelik tanınmalı, bunlar işten çıkarılmamalıdır (Az İşK.m.78/2).

Burada işyerinde kalması gereken işçilerin niteliklerinin tesbitinde kıstası belirleyecek olanın işveren olması, aslında beraberinde bir takım sıkıntıları da getirebilir. Zira, işyerinde ifa edilecek işin gereklerini haiz işçilerin özelliklerini belirlemede işveren sübjektif davranabilir.

bbbb) Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Yasak (Qadağan) Olanlar

Kanunkoyucu bir grup kimsenin de iş sözleşmesinin sona erdirilmesini yasaklamıştır. Buna göre,

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Hamile veya üç yaşına dek çocuğu olan kadınlar, tek gelir kaynağı yaptığı iş olan ve okul çağına gelmemiş evladını tek başına büyüten işçiler, çalışma kabiliyetini geçici olarak yitiren işçiler, şeker (diyabet) hastaları, sendika veya herhangi bir siyasi partinin organında görev alanlar, izinde, iş gezisinde veya kollektif görüşmelere katıldığı süre zarfında, işçilerin sözleşmeleri Az İşK.m.70 hükmü göz önünde tutularak sona erdirilemez (Az İşK.m.79).

Buna karşın, müessesenin lağvedilmesi veya belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması durumunda ise sözleşmenin sona erdirilmesi yasak olanlara yönelik koruma uygulanamaz. (Az İşK.m.79/2). Bir başka ifadeyle, sözleşmeleri sona erdirilemeyecek işçiler için getirilen sözleşmeye son verememe hali, müessesenin lağvedilmesi ve belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolmasına bağlı olarak sona ermesi durumu için geçerli olmaz.

ddd) İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshinde Kararlaştırmalar

Kollektif sözleşmelerle saklı tutulmak kaydı ile, Azerbaycan İş Kanununun 70. maddesinde öngörülen sona erme hallerinde önceden sendika ile işverenin anlaşması kaydı (sendikanın rızası) konularak sözleşmenin ortadan kaldırılması mümkün olabilir. Bir başka ifadeyle, toplu sözleşmeye konulacak kayıt ile, sözleşmenin Kanun m.70 gereği sona erdirilmesi durumu ortaya çıktığında, bu hususun sendika ile işveren arasında gözden geçirilmesi kaydı hukuka uygundur. Buna karşın, böyle istisnai bir hükmün yer almadığı, bir başka ifadeyle tarafların toplu sözleşmede sendikayla görüşme yapma kaydının bulunmadığı durumlarda, işverenin sözleşmeyi sona erdirmesi için, sendikanın rızasını almasına gerek yoktur (Az İşK.m.80).

2. Tarafların İş Sözleşmesi İle Öngördükleri Durumlarda Sözleşmenin Sona Ermesi

Kanun tarafların iş sözleşmesi ile Kanunda öngörülen hususlara ilave olarak sözleşmenin sona erdirebilmelerine yönelik düzenleme yapabilmelerine de imkan tanımıştır (Az İşK.m.75/1).

Buna göre (ilave haller), taraflar karşılıklı anlaşmak suretiyle,

i) Karşılıklı rıza ile,

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

ii) Sağlık durumu itibariyle işçinin bu işte çalışmasının kendisi için tehlikeli olduğunun doktor raporu ile belgelendiği durumlarda,

iii) Emek görevinin belirli bir zamanda yerine getirilmesi sırasında meslek hastalığına yakalanma ihtimalinin yüksek olduğu durumlarda,

iv) İşin veya hizmetlerin hacminin azalması ile ilgili olarak sözkonusu dönem geçtikten sonra işverenin yazılı olarak işçi ile kesin bir biçimde yeniden bir iş sözleşmesi yapılacağı şartı karşısında,

v) Bu maddenin gereklerine riayet ederek, tarafların belirlediği diğer hallerde, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi kararlaştırılabilir.

Yalnız, tarafların sözleşmeye koyacakları hükümlerle sözleşmenin sona erdirilmesinin sağlanmasında, İş Kanununun 2. maddesi 3. fıkrasında işçi ve işveren için tanınmış haklara ve güvencelere aykırı düzenleme yapılamaz (Az İşK.m.75/4). Bir başka ifadeyle, kanunla tanınan tarafların menfaatlerinin hak, adalet ve hukukça korunma, maddi, manevi, sosyal, iktisadi ve diğer hayati taleplerin karşılanmasında akli, fiziki ve maliye imkanlarından serbestçe yararlanmaya aykırı düzenlemeler geçersizdir.

Yine, sözleşmeye son verilmede, taraflar, birbirlerinin şeref ve liyakatini alçaltan ve Kanunda öngörülen haklarını sınırlandırmaya yönelik şartlar kararlaştıramazlar (Az İşK.m.76/5).

C) SÖZLEŞMENİN TARAF İRADELERİNDAN KAYNAKLANMAYAN SEBEPLERLE SONA ERMESİ

a) Genel Olarak

Az İşK.m.74'e göre, tarafların iradesinden veya taleplerinden kaynaklanmayarak ortaya çıkan sebeplerde iş sözleşmesi sona erer. Buna göre,

i) İşçinin askeri veya buna benzer bir nedenle göreve çağırılması durumunda,

ii) İşçinin daha önce çalışmakta olduğu işe mahkeme kararı ile iade edilmesi durumunda,

iii) Mevzuat içerisinde daha uzun bir sürenin belirlenmemesi halinde çalışma kabiliyetinin aralıksız altı aydan çok süreli olarak tam anlamıyla yitirilmesi sonucu emek görevinin yerine getirilememesi durumunda.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Bir işçinin çalışma kabiliyetini tam yitirdiğinin tesbiti, Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Ahalinin Sosyal Savunması Bakanlığı gözetiminde Tıbbi Sosyal Bilirkişi Komisyonları marifetiyle belirlenir. Bir başka ifadeyle, ancak tıbbi raporla böyle bir durum belgelendikten sonra işçinin sözleşmesi sona erer. Komisyon kararı ile işçinin belirli malul (sakat-elil) grubu içerisine alınmakla, en az bir yıl boyunca emek kabiliyetsiz hesap edilmesi gerekir.

Belirtelim ki, işçinin 6 aydan az çalışma kabiliyetini (geçici olarak) yitirdiğinin belirlenmesi durumunda ise sözleşmesi sona erdirilemez. Bununla birlikte, emek kabiliyetini geçici olarak yitiren işçilerin işyeri ve görevleri saklı tutulur. Onlara ilk 14 gün için şartlarını ve miktarını yetkili organın belirleyeceği miktarda işveren tarafından, sonraki günlerde ise zorunlu devlet sosyal sigortası tarafından yardım yapılır. Bunun yanında, emek kabiliyetini bir yıldan çok olmayan müddetle kısmen yitirmiş işçiler içinse, yetkili organın görüşü alınır (Az İşK.m.74-qayıt).

iv) İşçinin kesinleşmiş bir mahkeme kararı ile, nakil vasıtasını idare etme hakkından mahrum bırakılması, belirli bir vazife yapma veya belirli bir alanda çalışma hakkından mahrum edilmesi, belirli bir süre veya ömür boyu özgürlüğünün kısıtlanması cezası alması durumunda,

v) Mahkemenin kesinleşmiş kararı ile işçinin yetenek kabiliyetsizliğinin tasdik edilmesi durumunda,

vi) İşçinin ölümü halinde,

İşçi, kanunsuz, temelsiz (haksız) bir sebeple işten çıkarıldığı iddiasında ise, işe iade davası açabilir. Mahkeme onu işe iade ederse, işveren eski işçisini derhal işe almak veya onun rızası ile başka bir işe geçirmek durumundadır. Bu halde, yani işçinin eski işine iadesi durumunda, işveren eski işçisinin yerine yeni bir işçi almışsa, onun iş sözleşmesi, bu sefer Kanun m.71/1 çerçevesinde uygun araştırmalar yapılarak sona erdirilebilir (Az İşK.m.74/2).

b) Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Sözleşmede kararlaştırılan sürenin dolması ile iş sözleşmesi de sona erer. Buna karşın taraflar süre dolsa da, çalışma ilişkisini sürdürürler ve sona erme tarihinden itibaren bir hafta içerisinde hiç birisi sözleşmenin sona erdirilmesini talep etmezse sözleşme aynı süre için uzatılmış sayılır (Az İşK.m.73/1). Bu durum Türk Borçlar Hukukundaki **susma ile yenilenme müessesesine** benzemektedir.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Bu arada Kanuna göre, belirli süreli iş sözleşmesinin süresi içerisinde işçinin belirli bir özü (hastalık, izin, Kanun m.179'da düzenlenen işyeri ve orta emek hakkının saklı tutulduğu hallerde) nedeniyle işyerinde bulunmadığı dönemde belirli sürenin dolması halinde işçinin işten ayrıldığı durumda işverenin belirlediği bir zamanda sözleşme sona erdirilebilir. Yalnız bunun için işçinin işten ayrıldığı tarihten itibaren bir hafta geçmemesi gerekir (Az İşK.m.73/2).

D) SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

1. Genel Olarak

İş sözleşmesi sona erince tarafların sözleşmeden kaynaklanan borçları da kural olarak ortadan kalkar. İşveren işçinin hak kazanıp da elde edemediği haklarını ödemek durumundadır.

İş sözleşmesinin kurulması ve şartlarının değiştirilmesinde de olduğu gibi sona erdirilmesinin de belgelendirilmesinde işverenin emri ile bunların resmîyet kazanması gerekir. Sözleşmenin sona erdirilmesinde, **işverenin emri kararı**, kendisi tarafından imzalanmalı, mühürlenmeli tasdik edilmelidir. Ayrıca bu emrin bir sureti işçiye verilir. Bunun yanında emek kitabçası (çalışma kitabı- bu belgenin niteliği, içeriği ve özellikleri Bakanlar Kurulunca belirlenir-Az İşK.m.87/4) ve işverenin son haqq-hesabı (bordrosu) da verilir. Bunda aldıkları ve çalışma karşılığı hak ettiği iznin karşılığı olan ücret (pul evezi) de belirtilir. Ayrıca diğer ödenmesi gerekenler de son gün işçiye verilir (Az İşK.m.83).

Yine işveren işçiye sözleşmeyi sona erdirdiğine dair kararı da verir. Bunda tarafların adı, sözleşmenin hangi sebeple sona erdirildiği ve yasanın hangi maddesinin ihlali anlamı taşıdığı, fesih tarihi gibi hususlar da belirtilir. Böylelikle yazılı olarak sözleşmenin sona erdirilmiş olduğu görülmektedir.

Yasanın gösterdiği hususları taşımayan işten çıkarmaya dair emirname, mahkeme tarafından geçersiz sayılabilir (Az İşK.m.84).

Ayrıca iş sözleşmesi ile ilgili hususların kaydının da tutulması gereklidir (Az İşK.m.84-87).

Bu arada sözleşme sona erdiğinde işveren, müracaatı ile işçiye, kazancı, referansları, arşiv bilgileri, şahsi belgelerinin tasdikli suretleri, ustalık ve maharetlik seviyesi ve diğer şahsi özelliklerini karakterize eden bir belge ki buna **bonservis** denebilir (xasiyetname) vermek zorundadır.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Bonservis ancak işçinin çalışmak istediği yerlere (başka bir işveren veya diğer makamlara) ancak onun rızası ve yazılı talebi halinde gönderilebilir. Bu belgeler işçinin bilgisi dışında başka bir yere gönderilemez (Az İşK.m.88).

Belirtelim ki, haksız ve hukuka aykırı bir şekilde işten çıkarılan işçi için işe iade davası açabilme imkanı da Kanunda öngörülmüştür. Yalnız bu davanın esasları Kanunda belirtilmekten ziyade, tarafların iradesinden kaynaklanmayan sebeplerle iş sözleşmesinin sona ermesi içerisinde, işe iade davasını kazanan işçinin iş ilişkisinin sona erdiği (Az İşK.m.74/1 b), işe iade kararının işverence derhal uygulanması gerektiği vurgulanarak (Az İşK.m.74/2) belirtilmiştir. Bu kadar önemli bir konuda (genel anlamıyla aslında oldukça ayrıntılı ve teferruat niteliğinde hükümler içeren) İş Kanununda daha kapsamlı bir düzenleme yapılması daha uygun olurdu.

2. Sözleşmenin Sona Erdirilmesinde İşçilerin Güvenceleri

a) Bildirim (İhbar Süresi)

İşçilerin sayılarının veya miktarlarının azaltılmasında (indirime gidilmede) (Az İşK.m.70/b) işveren sözleşmeyi sona erdirmeden en az 2 ay önce işçiye durumu bildirmelidir. Burada kanun koyucu tenkiset nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde **2 aylık bir ihbar süresi öngörmüştür** (Az İşK.m.77/1).

Yine Az İşK.m.56'da iş şartlarının değiştirilmesi durumunda işveren **1 aylık** bir ihbar süresi içerisinde durumu işçiye bildirmekte, işçinin sözkonusu değişikliği kabul etmemesi durumunda ise diğer şartların da varlığı halinde sözleşmeyi sona erdirebilmektedir.

Böylece Kanunda işveren için iki ayrı bildirim süresi öngörülmüştür. Ancak sözkonusu haller sınırlıdır. Bahsi geçen iki durum dışında sözleşme işçinin haksız/uygunsuz bir davranışı nedeniyle sona erdirilecekse bunun için bildirim süresine ihtiyaç yoktur. Kanaatimizce, burada da eksik olan nokta, bu durumda feshin (haklı nedenle) hangi süre içerisinde yapılabileceğine ilişkin Kanunda bir hükmün olmayışıdır. Oysa haklı nedenle fesih hakkı, Türk İş Kanununda durumun öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü içerisinde kullanılmalıdır. Gerçekten, İş K.m.26/1'e göre, *"24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve sonra her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanamaz"*.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Belirtelim ki, işçinin iş sözleşmesini sona erdirirken vermesi gereken ihbar süresi **1 aydır** (Az İşK.m.69). İşveren içinse yukarıda da belirttiğimiz gibi öngörülen süre kural olarak 2 aydır. O da yalnızca işçi sayısında azaltmaya gidileceği dönemlerde uygulanmak gerekir. İş şartlarında değişiklikte ise 1 aydır. Haklı neden sayılabilecek durumlarda ise süre yoktur.

b) Ücretli Yeni İş Arama İzni

Sözleşmenin işçi sayısının azaltılmasına bağlı olarak sona erdirilmesi durumunda, işçiye ayrıca yeni bir iş bulması için iş arama izni verilmesi de gerekmektedir. Söz konusu izin ücretlidir. Kişinin çalışma hakkı saklı kalmakla birlikte yeni iş araması için, her çalışma haftasında en az **1 gün ücretli olarak iş arama izni** verilmelidir (Az İşK.m.77/2). İşçiye verilecek arama izni ihbar süresi olan iki aylık dönemdedir. Böylece işçi, iki aylık ihbar süresine tekabül eden dönemde her iş haftasına karşılık olarak bir gün ücretli iş arama iznine sahiptir.

Türk İş Kanununda da işveren işten çıkardığı (bildirimli fesih) işçiye yeni iş arama izni vermek zorundadır. Gerçekten İş K.m.27'e göre, "*Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.*

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder".

c) İşten Çıkarma Yardımı (Tazminatı) (İşden çıkarma müavineti)

aa) Genel Olarak

Azerbaycan İş Kanununda sözleşmenin sona erdiriliş biçimine bağlı olarak işten çıkarma yardımı (tazminatı) da ödenmelidir. Bu tazminat Türk Hukukundaki kıdem tazminatına benzerse de ondan ayrıldığı yönler oldukça fazladır. Bir kere, kıdem tazminatının miktarı işçinin işyerindeki kıdemine bağlı değişiklik gösterirken, burada işçinin çalışma süresi (kıdemi) tazminatın miktarında herhangi bir rol

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

oynamamaktadır. Yine, belirli sebeplerle iş sözleşmesinin sona ermesinde işten çıkarma yardımının (tazminatının) miktarında da bir değişiklik söz konusudur. Oysa, Türk Hukukunda kıdem tazminatının miktarını artıran şey sözleşmenin sona eriş sebebi/biçimi değil, işçinin kıdemidir. Bu nedenlerle sözkonusu tazminat işten çıkarma yardımı (tazminatı) olarak nitelendirmekte fayda vardır.

Az İşK.m.77/3'e göre, "*İş sözleşmesi bu Kanunun 70. maddesi a ve b bendleri ile lağvedilirken işçilere ortalama ücretten (orta emek hakkı) az olmamak üzere işten çıkarma tazminatı; işten çıkarıldığı günden yeni bir iş buluncaya kadar geçen günler için de ikinci ve üçüncü aylarda ortalama ücret (orta emek hakkı) ödenir*". Kanunun öngördüğü tazminat, "**müessesenin lağvedildiği**" (kapandı) veya "**işçilerin sayı ve miktarlarında indirim**" sözkonusu olduğu hallerde mümkündür.

Ortalama ücret (orta emek hakkı) ise, işçiye işi karşılığında işveren tarafından ödenen ücret ile, ona dahil olan diğer ödemeler yanında, İş Kanunu ve başka hukuki düzenlemelerle esasları belirlenen belirli bir meblağdır (Az İşK.m.177/1). Böylece orta emek hakkı, Türk Hukukundaki giydirilmiş ücrete tekabül etmektedir. Orta emek hakkının miktarının tesbiti de, kişinin ödeme tarihinden önceki iki aylık dönemde, işçiye ödenen ücretin toplamının, çalıştığı iş günlerine bölünmesi suretiyle bir günlük olarak hesaplanır. Bulunan bir günlük ücret te, çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan (emek hakkı saklı tutulan) günler ile çarpılarak hesaplanır. İki aydan daha az çalışma sözkonusu ise işçinin fiili olarak çalıştığı günler karşılığı elde ettiği ücret, çalışılan günlere bölünerek bir günlük ücret bulunur. Bu da, sözkonusu dönemde çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan (emek hakkı saklı tutulan) iş günleri ile çarpılarak, ödenecek ücret belirlenir (Az İşK.m.177).

Tazminat ödemesi, işveren tarafından yapılır. Bununla birlikte işçinin iş ilişkisi sona erdikten sonra alacağı ortalama ücretinin ödenebilmesi için yetkili organ tarafından kendisine verilen belgenin mevcudiyeti gerekir. Gerçekten, Az İşK.m.77/5'e göre, işçi, Azerbaycan Cumhuriyeti İş ve Ahalinin Sosyal Korunması Bakanlığına bağlı olan Çalışma Genel Müdürlüğü (Baş Meşğulluq Dairesi) ve onun mahalli teşkilatı tarafından 1 ay içinde kayıt altına alınmalı, bundan sonra alacağı belge ile işverene başvurmalıdır. Bu takdirde kendisine ödeme yapılır.

Müessesenin lağvedilmesi durumunda ise, bu işletmeyi hayata geçiren hükmi veya hakiki şahıs sözkonusu tazminatı öder (Az İşK.m.76/5).

bb) Özel Durumlar

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

İşverenin işten çıkarma yardımının miktarı, sözleşmenin sona erdiriliş biçimine göre değişiklik gösterebilmektedir (Az İşK.m.77/7). Buna göre,

i) Kanun m.68/2-c (**emek şeraitinin şartlarının değişmesi**), m.74/1-a ve c (**askeri veya diğer bir görevle sözleşmenin sona ermesi, Mevzuat içerisinde daha uzun bir sürenin belirlenmemesi halinde çalışma kabiliyetinin aralıksız altı aydan çok süreli olarak tam yitirilmesine bağlı fesihlerde**) işveren orta emek hakkının **en az iki katı** tutarında tazminat öder.

ii) **İşçinin ölümü** durumunda mirasçılara orta emek hakkının **en az üç katı** tutarında tazminat verilir.

iii) Sözleşmenin Kanun m.68/2ç (**müessesenin sahibinin değişmesine bağlı olarak bir takım özelliği olan yönetici işçilerin sözleşmelerinin**) gereği sona erdirilmesi halinde de **en az üç kat tutarında** tazminat ödenir.

Kollektif sözleşmelerle veya iş sözleşmeleri ile işçinin orta emek hakkının saklı tutulduğu (çalışılmış gibi sayılan) günlerin miktarının artırılması mümkün olduğu gibi, işten çıkarma tazminatının miktarını da artırmak mümkündür (Az İşK.m.77/6).

d) İhbar Sürelerine Ait Ücretin Peşin Ödenmesi

Yine Azerbaycan Hukukunda Türk Hukukunda da olduğu gibi işveren için bir miktar ödeme yaparak sözleşmeyi derhal sona erdirebilme imkanı tanınmıştır. Gerçekten, işveren Kanun m.77/1 ile (işçi tenkisi durumunda) **iki aylık** ve m.56'da öngörülen (iş şartlarında değişikliğin kabul edilmemesi) **bir aylık** bildirim süresini beklemezsizin işçinin rıza göstermesine bağlı olarak **en az iki aylık ücretini peşin** ödeyerek sözleşmeyi sona erdirebilir (Az İşK.m.77/4). Burada Türk Hukukundan farklı olarak, peşin ödeyerek iş sözleşmesi sona erdirilirken işçinin de rızası aranmaktadır. Bize göre, aslında burada işçinin rızasını aramaya gerek yoktur. Zaten bahsi geçen dönem için işçiler, önceden haklarını almaktadırlar. Ayrıca haklarını aldıktan sonra işyerinde çalışmak zorunda da değildirler.

Bildirim süresi beklenilmeksizin sözleşmenin sona erdirilmesinde iki aylık ücreti işveren öder. Buna karşın müessesenin lağvedilmesi durumuna özgü yukarıda bahsedildiği gibi, burada müesseseyi hayata geçiren yeni malikin peşin ödemeye ilişkin bir sorumluluğu yoktur (Az İşK.m.77/6). Bir başka ifadeyle, Kanun, müesseseyi hayata geçiren yeni maliki, peşin ödeme durumuna bağlı olarak sözleşmeyi sona erdirmede, en az iki aylık ücret tutarından sorumlu tutmamıştır.

e) Yeniden İşe Alma Yükümlülüğü

Kanunkoyucu anne ve babalarını yitirmiş olan çocukların işten çıkarılmaları durumunda işverenin daha sonra bunları tekrar işe alma mecburiyetini de getirmiştir. Gerçekten Az İşK.m.77/8'e göre, işverenler işyerlerinde işçi tenkifatına giderken işten çıkarılan "Anne Ve Babalarını Yitirmiş Ve Anne Babalarının Himayesinden Mahrum Olan Çocukların Korunması Kanunu" kapsamında korunan çocuk veya korunmuş çocuklarla aynı muameleye tabi tutulan işçileri, daha sonra aynı veya bir başka müessesede kendi öz sermayesi ile yeni bir meslek hazırlığına çağırarak durumundadır.

VII. SÖZLEŞMEDEN KAYNAKLANAN UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

Bireysel iş uyuşmazlığı-anlaşmazlığı (Ferdî Emek Mübahisesi) ve çözümü, Kanun m.287 vd. da düzenleme altına alınmıştır.

Ferdî iş uyuşmazlığı, Az İşK.m.3/16'da. "*Tarafların İş Kanunu veya diğer mevzuatın uygulanması sırasında ya da iş sözleşmesi veya kollektif sözleşmelerden (saziş), doğan tarafların yükümlülüklerinin yerine getirilmesi nedeniyle bireysel anlamda ortaya çıkan fikir ayrılığı*" olarak tanımlanmıştır.

Burada belirtilmesi gereken husus, işçinin iş uyuşmazlığının çözümü için kendi kararına dayanarak tek başına çalışmayı tatil (grev) edebilme yetkisine sahip olmasıdır. Ancak işi tek taraflı tatil etme, geçici olup, **bir ayı** aşamaz. İşçi mahkemeye müracaat etmeden veya sözleşmeyi sona erdirmeden böyle bir yola başvurabilir. Bu süre içerisinde veya sonrasında mahkemeye gidebilir. İşveren bir mahkeme kararı olmaksızın tek başına verdiği kararla çalışmayı durduran işçinin sözleşmesini sona erdiremez.

Mahkeme işçiyi haksız bulursa, hakkında, disiplin hükümleri uygulanır.

Ferdî emek mübahisesinin halli için mahkemeye müracaat süresi kural olarak bu durumun ortaya çıkmasından itibaren **1 aydır**. Parasal (pul ve diğer emlak) talepler ve zararlar (ziyanlar) ilgili olarak hakkının bozulduğunun anlaşıldığı günden itibaren **1 yıl** içinde dava açılmalıdır.

İş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesine ilişkin kurallara riayet edilmemesinin sonuçlarına yönelik uyuşmazlık da m.300 vd. da düzenlenmiştir.

SONUÇ

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Azerbaycan Hukukunda İş Kanunu oldukça kapsamlı bir düzenlemeye sahiptir. Bu açıdan esas itibariyle Kanunun kazuistik bir metotla hazırlandığını söylemek, yanlış olmasa gerektir. Kanunda ele alınan konular, genellikle çok ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Örneğin, tarafların birbirlerine vermiş oldukları zararlardan maddi sorumluluğu düzenleyen kısımda, sorumluluk halleri, tek tek açıklanmıştır. Aslında böyle teferruatlı bir hükme gerek yoktur. Yasada temel ilke belirlenmeli, buna karşın, uygulamada hangi tür durumların sorumluluğa yol açacağı şekillenmelidir.

Genel olarak ayrıntılı hükümlerin mevcudiyeti yanında, bazı konular da eksik kalmıştır. Örneğin, işçinin haksız veya usulsüz işten çıkarılması durumunda işe iade edilebilmesi müessesesi, Kanunda kabul edilmesine karşın, bu derece önemli konuya ilişkin açık bir düzenleme, yoktur. Yine, sözleşmenin feshinde işçi ile işveren mukayese edildiğinde işverene geniş kapsamlı sözleşmeyi fesih yetkisi tanınmasına karşın, işçi için bunun öngörülmemesi, özellikle Türk İş Kanununda "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" (İş K.m.25/II) başlığı altında öngörülen haklı nedenle fesih imkanının tam anlamıyla tanınmaması da, önemli bir eksikliktir.

Ayrıca sözleşmenin sona erdirilmesine ilişkin hükümler, çok karışık ve içinden çıkılması zor bir biçimde düzenlenmiştir. Oysa konu, daha yalın bir biçimde düzenlenebilirdi. Kanunun sistemine baktığımızda esas olarak tüm fesihlerde bir sebebe dayanmanın gerekliliğinin arandığını görmekteyiz. Bu açıdan iş güvencesini sağlama konusunda (en azından bir sebep gerektiği için) Türk Hukukundan daha kapsamlı bir korumanın var olduğu söylenebilirse de, hükümlerin düzenleniş biçiminden, uygulamada çok fazla uyumsuzluk çıkacağını (veya çıkmakta olduğunu) tahmin etmek de zor olmasa gerektir.

Burada öneri olarak, Türk Hukukunda da sözkonusu olduğu gibi, sözleşmenin fesih dışındaki sebeplerle-fesihle, feshi de (bildirimli-bildirimsiz (haklı nedenle)) fesih biçiminde ele almak daha uygun olacaktır.

Sonuç itibariyle, aslında iyi kanun-kötü kanun yoktur. İyi uygulayıcı-kötü uygulayıcı vardır. Bununla birlikte, yapılacak düzenlemelerin de uygulayıcılara yardım edici nitelikte olması çok önemlidir.