

İŞ SÖZLEŞMESİYLE İŞÇİNİN ÖZGÜRLÜKLERİNİN KISITLANMASI

Aydınlık Gazetesi, 26 Kasım 2018

Yıldırım Koç

Bazı işyerlerinde işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinde işçinin işten kendi isteğiyle ayrılmasını önleyici düzenlemeler yer almaktadır. İşçi, daha iyi koşullarla çalışabileceği bir iş bulunduğu, altına imza attığı bu nitelikteki hükümler nedeniyle, işyerine bağlanmaktadır. Bu konu yargıya intikal ettiğinde işçi lehine kararlar çıkabilmekle beraber, birçok işçi aşağıdaki örnekteki gibi tazminatlar karşılığında kötü çalışma koşullarını kabullenmek zorunda kalmaktadır.

İŞTEN AYRILMANIN YÜKSEK MALİYETİ

Bu konuda bir iş sözleşmesinde yer alan hüküm şöyledir:

“Çalışan; işbu hizmet sözleşmesini yürürlük tarihinden itibaren iki yıl içinde feshetmesi veya işveren tarafından haklı nedenle feshine yol açması durumunda, işveren tarafından kendisi için yapılmış bulunan tüm eğitim giderlerini, seyahat masraflarını, tahsisat, yolluk ile eğitim süresince çalışmadığı halde kendisine ödenen ücretleri ve sair ödeme tutarını; (a) yabancı para olarak yapılmış harcamaları o yabancı para birimi üzerinden ve harcama tarihinden itibaren yürütülecek aylık % 10 faizi ile birlikte, (b) Türk lirası olarak yapılmış bulunan harcamaları ise, harcamanın yapıldığı tarihteki kur üzerinden USD’na çevrilerek bulunacak miktar üzerinden ve harcama tarihinden itibaren yürütülecek aylık % 10 faizi ile birlikte, işverenin ilk talebinde nakden ve def’aten ödemeyi, peşinen ve gayrikabili rücu olarak kabul ve taahhüt eder.”

Bir bankada imzalatılan iş sözleşmesindeki kısıtlama da şöyledir:

“Personel, banka tarafından tarihleri arasında yapılacak olan Yönetici Adayı eğitim programına katılmayı ve eğitim programının bitiminden itibaren ... Bankanın herhangi bir yerde gösterdiği veya göstereceği herhangi bir görevi kayıtsız şartsız kabul ve ifayı taahhüt ettiğini, eğitim süresinin bitiminden itibaren tarihine kadar bu sözleşmenin gereği olan zorunlu hizmet süresi içinde, Bankadan kendi rızası ya da İş Kanunu uyarınca Bankaca haklı fesih nedenlerinden biri ile iş sözleşmesinin fesh edilmesi ve/veya ... tarihinde göreve başlamaması ve/veya eğitim programı süresi içinde işten ayrılması halinde, işten ayrıldığının ertesi günü Banka’ya 5.000 Euro (beşbin Euro) cezai şart ödemeyi kabul beyan ve taahhüt eder.”

İŞTEN AYRILDIKTAN SONRA İŞÇİDEN TAZMİNAT TALEBİ

Bazı bireysel iş sözleşmelerinde, işçinin işyerinden ayrıldıktan sonra yapacağı çalışmalara ilişkin kısıtlamalar ve bunların ihlali durumunda ciddi tazminatlar öngörülmektedir. İşçinin bu metni imzalaması durumunda ciddi sorunlarla karşılaşacağı korkusu, işçinin çalışma hakkını ihlal etmektedir. Bir işyerinde imzalatılan iş sözleşmesindeki hüküm şöyledir:

“İşçi, işveren ile arasındaki hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren iki yıl müddetle işverene rekabet durumunda olabilecek ve işverenin menfaatlerine aykırı düşecek bir şekilde iş kurmayacağını, kendi adına, başkaları adına, işçi yada işveren sıfatıyla yada herhangi bir sıfatla rakip şirketlerde gizli veya açık bir şekilde bulunmayacağını ve onlarla ortaklık veya mal, hizmet ilişkisi kurmayacağını, (...) kabul, beyan ve taahhüt etmiştir. İşçi bu maddede belirtilen taahhütlerine aykırı hareket ettiği takdirde işverenin uğrayacağı tüm maddi ve manevi zararı karşılayacağını, ayrıca son brüt maaşının beş katı kadar cezai şart ödeyeceğini ve bu cezai şartın fahiş olmadığını, gerek bu cezai şartın, gerekse meydana gelen diğer zararların işverendeki alacaklarından takas ve mahsup edileceğini, işverenin işbu taahhüt kapsamında yasaklanan davranışların engellenmesi ve durdurulması için ilgili mercilerden veya mahkemelerden her türlü yasal koruma, ihtiyati tedbir ve haciz vs. talep edebileceğini, işçi, burada belirtilen rekabet yasağına aykırı davrandığı takdirde, herhangi bir iddia veya talepte bulunmadan, yukarıda belirtilen cezai şartı ilk talep tarihinde peşinen ödeyeceğini gayrikabili rücu olarak kabul ve taahhüt eder.”