

## **ÇALIŞMA BELGESİ**

### **I- GİRİŞ**

4857 sayılı İş Kanununun 28 inci maddesinin başlığı Çalışma Belgesidir. Maddeye göre, "İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

*Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.*

*Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır."*

4857 sayılı İş Kanununun 28 inci maddesi, 1475 sayılı İş Kanununun 20. Maddesine paralel ancak, sadeleştirilmiş bir düzenlemedir. Söz konusu maddenin ilk fıkrasının ikinci cümlesi, ikinci, üçüncü, dördüncü fıkralar çıkarılmıştır. Çünkü söz konusu düzenlemelerin bir işlerliği kalmamıştır. Belgelerin her türlü resim ve harçtan muaftır düzenlemesi sadeleşmiş haline ilave edilmiştir[1].

### **II- ÇALIŞMA BELGESİNİN ÖZELLİKLERİ**

#### **A- Çalışma Belgesinin Tanımı:**

Çalışma belgesi denilince; iş sözleşmesi son bulan işçiye işverence verilen ve o işverene bağlı olarak o işçinin çalıştığı işin türü ile süresini gösteren ve fakat gerekirse işçinin bu çalışmadaki nitelik ve davranışlarını da içerebilen belge anlaşılır[2].

Çalışma belgesi, iki farklı şekilde düzenlenebilmektedir. Bunlardan birincisi, sadece işin türünü ve süresini gösterebilir ve buna "alelade çalışma belgesi" denir. İş Kanunu'nda sadece alelade çalışma belgesi olarak nitelendirilen belge düzenlenmiştir. İkincisi ise "tam çalışma belgesi (bonservis)"dir. Öğretide "nitelikli belge" olarak da adlandırılmaktadır. Buna göre, tam çalışma belgesinde, işin türü ve süresi dışında işçinin işi ve davranışları hakkında işverenin görüşleri de belirtilir. Bu nitelikteki belge, İş Kanunu'nda değil, Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu'nun konuya ilişkin düzenleme içeren 335. maddesi; "İşçi yalnız hizmetinin nevini ve müddetini havi bir şahadetname vermesini, iş sahibinden isteyebilir. İşçi sarahaten talep ettiği takdirde şahadetname, hal ve hareketini sa'yinin keyfiyetini de ihtiva etmek lâzımdır." hükmünü içermektedir. Buna göre; Borçlar Kanunu'na tabi çalışan bir kişi, işverenden, görmüş olduğu işin türü ve süresini içeren bir belge isteyebilmekle birlikte, ayrıca açıkça talep ettiği takdirde bu belge, işverenin işçinin davranışları hakkında görüşlerini de içerebilecektir[3].

İşveren işçiyi öven, niteliklerini anlatan sözler yazmak zorunda değildir. Uygulamada "bonservis", öğretide "nitelikli çalışma belgesi" denilen bu tür çalışma belgesini işverenin istediği işçiye vereceği tabidir[4].

#### **B- Çalışma Belgesinin Fonksiyonu**

İşveren, işçi alırken genellikle işçinin durumunu bilmek ister. Daha önce başka işverenin işyerinde çalışmış işçiler konusunda onun eski işinden ayrılma nedeni hakkında kuşkuya düşmesi doğaldır. İşçinin, eski işveren tarafından verilen ve durumunu gösteren bir belgeyi kendisine sunması, yeni işvereni rahatlatıcaktır; işçi de bu suretle daha kolay iş bulmuş olacaktır. İş hayatının doğurduğu bu gereksinime çalışma belgesi diye adlandırılan bir kurumla giderilmiştir. Şu duruma göre çalışma belgesi, basit ve yalın deyimiyile, özel ve resmi nitelikteki eski işverenlerce, işçiyle olan ilişkilerini göstermek üzere düzenlenmiş belgeye denir. İşveren, belgede kanunda öngörülmüş hususların varlığını doğrulamakta ve onamaktadır[5].

#### **C- Çalışma Belgesi Verme Zorunluluğu**

Çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğü sürekli işlerde bulunmaktadır. Yasada "belge" ifadesi geçtiğinden, sözlü bilgi verilmesi yeterli olmayacaktır.

Gözetme borcu, işçinin işyerindeki faaliyetiyle sınırlı değildir. Bu borç; işverene, işten ayrıldığında işçisinin ekonomik geleceğini de göz önünde tutmayı ve bu bağlamda ona çalışma belgesi vermeyi de yükler[6].

İşçinin eski işverene karşı herhangi bir borcunu yerine getirmemiş olması halinde bile, işverenin ona çalışma belgesi vermektan kaçınması olası değildir. Zira, bu belge verme yükümü, işverenin bir yan borcu olarak nitelenir ve işçinin yan borçlarıyla (veya temel borçlarıyla) karşılıklılık (karşılıklı bağlantı) içinde değildir. Bu yüzden, işverenin işçinin çalışma belgesi talebine karşı akdin ifa edilmediği defi ileri sürerek onu vermektan kaçınması olanaksızdır[7].

İşveren çalışma belgesini işçi istemese dahi vermek zorunda mıdır? İş kanununda belgenin hangi halde verileceğine ilişkin bir sınırlama bulunmamaktadır. Belgeyi verme yükümlülüğü tamamen işverene bırakılmıştır. Bu nedenle, işçinin talebine olmasa bile işveren çalışma belgesini düzenleyip vermek zorundadır.

Borçlar Kanunu madde 335'e göre, işçi, işverenden, sadece işinin türünü ve süresini gösteren bir şahadetname verilmesini isteyebileceği gibi, açıkça talepte bulunursa işveren, genel tutumu ile çalışma tutumunu da şahadetnamede göstermekle yükümlüdür[8].

#### **D- Yaptırımı:**

Belgenin verilmemesinden ya da belgede doğru bilgiler bulunmamasından zarar gören işçi veya işçiyi yeni işe alan işveren, eski işverene karşı tazminat davası açabilir. Buradaki tazminat, söz konusu belgenin verilmeyişi nedeniyle hukuka aykırılığın bir ögesi gerçekleşmekle birlikte bir zarar oluşması, çalışma belgesi verilmemesi ile zarar arasında uygun nedenselliğın aranması gerekir. Aksi halde tazminat istemi red edilir[9].

4857 sayılı İş Kanununun "İdari Ceza Hükümleri" başlıklı sekizinci bölümünde yer alan 99. Maddenin (c) bendine göre 28. Maddeye aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 2011 Yılında 107 TL idari para cezası verilir[10].

Çalışma belgesine ilişkin hükümler, buyurucu niteliktedirler. Belge verme yükümünü ve bu yükümlle ilgili hükümleri kaldıran ya da değiştiren sözleşmeler geçersizdir. Aynı nedenle, işçinin bu hakkından önceden vazgeçmesinin de hükmü yoktur[11].

#### **E- Zararın Tanzimi**

Düzenlemede şarta bağlı olarak tazminat istenebileceği de belirtilmiştir. "*Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.*"

Çalışma belgesi zamanında verilmezse ya da hiç verilmezse vaktinde verilmediği, anlaşılmalıdır. Doğru olmayan bilgi eksik ya da yalan bilgi olarak değerlendirilmelidir. Bu zararı isteyen işçi ise, işverenin kusurunu kanıtlamak yükümü taşımaz. İşçi, onun eski işçisi olduğunu ve çalışma belgesi istediğini ve fakat onun bunu hiç vermediğini/geç verdiğini/gerçeğe aykırı bilgilerle donatarak verdiğini, bu yüzden bir zarara uğradığını kanıtlamakla yetinecektir. Belgenin işçi lehine gerçeğe aykırı bilgiler içermesi halinde, bunda katkısı olan işçinin de yeni işverene karşı sorumluluk taşıyacağı açıktır, burada hile ve dolayısıyla da sözleşme görüşmelerinde kusurlu tutum mevcuttur[12]. Zararı isteyen yeni işveren ise, önceki işverenin çalışma belgesindeki kusurunu ve çalışma belgesinde yer alan bilgilerle uğradığı zarar arasındaki nedenselliği ispatlayacaktır.

#### **F- Belgenin Düzenlenme Zamanı**

Madde "*işten ayrılan işçiyeye*" ifadesini kullanmış, başkaca bir alt ayrıma gitmemiştir. Bu nedenle, her halükarda işten çıkan, çıkarılan, hizmet akdinin süresi dolduğu için ayrılan işçi için çalışma belgesi

düzenlenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. İşçinin ölümü halinde böyle bir belge vermeye gerek yoktur.

Kural olarak, işten çıkış tarihinde belge düzenlenmelidir. Ancak, bazı şartlar gereği, ortada kötü niyet de yoksa sonraki günlerde düzenlenmesinde bir sakınca yoktur.

Akyiğit'e göre; her ne kadar maddede, "işçi işten ayrılırken" yani iş sözleşmesi sona erdikten sonra çalışma belgesinin verileceği anlaşılıyorsa da iş sözleşmesinin bildirim süreleri kullanarak/kullanılarak sona ermesi durumunda, taraflar arasında ilişki devam ettiğinden ve işçiye kanunen yeni iş arama izni verileceğinden, bu izni kullanırken işçinin bu belgeyi istemekte haklı bir menfaati bulunması koşuluyla çalışma belgesinin bu dönemde de verilmesinin mümkün olduğu ileri sürülebilir[13].

## **G- Çalışma Belgesinin İçeriği**

Çalışma belgesinin veriliş şekli hakkında yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

En pratik uygulaması iki nüsha düzenlemek, işyerinde kalan nüshasına işçinin teslim aldığına dair not yazdırıp imzalatmak yerinde olacaktır.

Çalışma belgesinin içeriğinde nelerin olması gerektiği konusunda Kanundaki ifadeden başka bir veri bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışma belgesinde, işçinin kimliğine ilişkin bilgilerin yanı sıra, işin çeşidi, işçinin hangi tarihler arasında çalıştığı, belgenin düzenlenme tarihi, imza olmalıdır.

## **III- SONUÇ**

Sürekli bir işte çalışırken (İş K. m.10), iş sözleşmesi sona eren işçiye talep etsin etmesin çalışma belgesinin düzenlenip verilmesi zorunludur.

Çalışma belgesinin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir.

İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak aynı zamanda idari para cezasının ödenmesine de neden olur (2011 yılı için 107 Liradır).

---

[1] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.311.

[2] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1374.

[3] Nağme Hozar , "İşverenin Çalışma Belgesi Düzenleme Yükümlülüğü" Sicil Dergisi, Eylül 2009, s. 253.

[4] Müjdat Şakar, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s. 414.

[5] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 615.

[6] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s.534.

[7] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1385.

[8] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 534.

[9] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.314.

[10] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 852.

[11] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 616.

[12] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1385.

[13] Nağme Hozar , "İşverenin Çalışma Belgesi Düzenleme Yükümlülüğü" Sicil Dergisi, Eylül 2009, s. 254.