

3308 SAYILI MESLEKİ EĞİTİM KANUNUNA GÖRE ÇIRAKLIK KOŞULLARI VE ÇIRAKLARIN HAKLARI

1. ÇIRAKLIK KAVRAMI VE SINIRLARI

Çıraklar öğrenci statüsündedir.

Çırağın işyerinde bulunma amacı; mesleki eğitim görmek, bir meslek ve sanatı öğrenmektir.

Çıraklar esas itibarıyla 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na tabidirler.

Ancak, Mesleki Eğitim Kanunu tüm çırakları kapsamına almamıştır. Hangi illerde ve mesleklerde faaliyet gösteren işyerlerinin bu yasanın kapsamına alınacağı Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yer alan Mesleki Eğitim Kurulunun görüşleri doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenmektedir.

3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'nun (MEK) 3/c maddesine göre çırak, "çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi" olarak tanımlanmıştır.¹

3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'nun 10 uncu maddesi uyarınca çırak olabilmek için; en az ortaokul veya imam-hatip ortaokulu mezunu olmak ve bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak gerekmektedir.

3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'nda çırak olmakla ilgili olarak üst yaş sınırı bulunmamaktadır. Daha önce çırak olma konusunda bulunan 19 üst yaş sınırı kaldırılmıştır.

3308 sayılı Mesleki Eğitimi Kanunu'nun 11 inci maddesi uyarınca çıraklar öğrenci statüsünde oldukları için işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler.

2. ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİ DÜZENLENME ZORUNLULUĞU

Bir işyerinde çıraklık sözleşmesi yapılmadan mesleki eğitim görülemez. 3308 sayılı Kanun kapsamında çıraklık, çıraklık sözleşmesinin varlığı ile ispat olunur. Çıraklık sözleşmesinin konusu, bir mesleğin teorik ve pratik biçimde öğretilmesidir.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun "sözleşme yapılması" başlığını taşıyan 13 üncü maddesi uyarınca, "3308 sayılı Kanun kapsamında bulunan il ve mesleklerde faaliyet gösteren işyerleri, Milli Eğitim Bakanlığınca tespit edilecek illerde ve meslek dallarında on dokuz yaşından gün almamış kişileri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştıramazlar.

İşyeri sahibi, aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır.

¹ 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 3/b maddesine göre, "Aday çırak", çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişidir. Aynı Kanun'un "aday çırak" başlığını taşıyan 9 uncu maddesi göre ise, İlköğretim okulunu bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar işyerlerinde aday çırak olarak eğitilebilirler.



Çıraklık sözleşmesi; çırağın sözleşme süresi içinde reşit olması halinde, çırağın rızasıyla, işyeri sahibinin değişmesi halinde yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa ve rızasıyla devam eder, aynı mesleği sürdürmüyorsa sözleşme feshedilir. Fesih halinde çırağın önceki çalışmaları geçerli olup; yeni yapacağı çıraklık sözleşmesi ile çıraklık statüsünü devam ettirerek çıraklık süresini ve eğitimini tamamlar.

3. İŞ KANUNU VE BORÇLAR KANUNU HÜKÜMLERİ KARŞISINDA ÇIRAKLARIN DURUMU

4857 sayılı İş Kanunu'nun istisnalar başlığını taşıyan 4 üncü maddesinin f bendi uyarınca; İş Kanunu hükümleri çıraklar hakkında uygulanmaz.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda, bu kanunun hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin kıyas yoluyla çıraklık sözleşmelerine de uygulanacağı belirtilmesine karşın, özel kanun hükümleri saklı tutulmuştur. Burada sözü edilen özel kanun, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'dur.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun uygulandığı yer ve meslek dallarında 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun çıraklık sözleşmesine ilişkin hükümleri ile İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. (3308 sayılı MEK md.13/son, 6098 sayılı TBK. md.393/3) ²

Mesleki Eğitim Kurulunca, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun uygulama alanına alınmayan işyerlerinde çalışan çıraklar ise 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun çıraklar hakkındaki hükümlerine tabi olacaklardır.³

4. ÇIRAKLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ

Çıraklar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının b bendi uyarınca, iş kazası ve meslek hastalığı hükümlerinden yararlanırlar.

5510 sayılı Kanun'da 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile çıraklar sağlık sigortası kapsamına da alınmışlardır. 5510 sayılı Kanunun 5/1-b bendi kapsamındaki çırakların genel sağlık sigortası kapsamına alınmaları bir başkasının bakmakla yükümlü kişisi olmamaları koşuluna bağlanmıştır.

3308 sayılı Kanun'un 25 inci maddesi uyarınca, çırakların sigorta primleri Asgari ücretin %50'si üzerinden Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekle karşılanır. Çırakla ilgili olarak işveren tarafından sigorta primi ödenmez.

Ayrıca 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrasında, aday çırak ve çırakların eğitimleri sırasında işverenin kusuru ile meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işverenin sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır.



² Eyrenci /Taşkent/Ulucan/ Başkan, İş Hukuku,10.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul,2020, sayfa 29

³ Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2021, sayfa 144

Çıraklar, iş sağlığı ve güvenliği yönünden 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinden de yararlanırlar.

5. ÇIRAKLIĞA BAŞLAMA VE ÇIRAKLIK SÜRESİ

3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'nun 14 üncü maddesi uyarınca, çıraklığa bir deneme dönemi ile başlanır. Bu dönem mesleğin özelliğine göre bir aydan az, üç aydan fazla olamaz. Bu süre Bakanlıkça tespit edilir. Deneme döneminde çırağa ücret ödenir. Aday çıraklıktan çıraklığa geçenler deneme dönemini yapmış sayılırlar.

6764 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce çıraklık süresinin en az 2, en çok 4 yıl olmak üzere Bakanlıkça belirleneceği hüküm altına alınmıştı. Ancak söz konusu Kanunla bu süre kaldırılmıştır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'ndaki düzenlemelerden eğitim süresinin Milli Eğitim Bakanlığınca düzenleneceği anlaşılmaktadır.⁴

6. ÇIRAKLARIN EĞİTİMLERİ VE ÇALIŞMALARI

3308 sayılı Kanun'un 12 nci maddesi uyarınca aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliğine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çırak öğrencilere ücretli izin verilir. Mevsime göre özellik arz eden mesleklerde teorik ve pratik eğitim belirli aylarda bloklarıştırılmış olarak yapılabilir.

Aday çırak ve çıraklar, pratik eğitimlerini işyerlerinde, işyerindeki eksik kalan pratik eğitimleri ile teorik eğitimlerini mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya Milli Eğitim Bakanlığınca uygun görülen işyerlerinin eğitim birimlerinde yapar. Teorik ve pratik eğitim birbirlerini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütülür.

Pratik eğitim, hazırlanmış eğitim programlarına göre, işyerinin ve mesleğin özelliklerine uygun olarak usta öğreticinin gözetiminde yapılır.

3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'nun 15 inci maddesi uyarınca, aday çırak ve çırak almak için işyerinde usta öğretici bulunması şarttır.

7. ÇIRAKLARA ÖDENECEK ÜCRET VE İZİN HAKLARI

3308 sayılı Kanun'un 25 inci maddesi uyarınca, çıraklara işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir.

Ancak, işletmelerde mesleki eğitim gören aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenemez.



⁴ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2022, sayfa 91

Aday çırak, çıraklara ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır.

3308 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesi uyarınca ise aday çırak ve işletmelerce her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz izin de verilebilir.

8. ÇIRAĞIN İŞÇİ OLARAK ÇALIŞTIRILMASI OLGUSU VE DOĞURDUĞU SONUÇLAR

Çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir.

Bu durumda iş/hizmet akdine dayanan işçi niteliğinde bir çalışma söz konusu olur.

Yargıtay konuyla ilgili kararında, "Öncelikle bir kimseye çırak denebilmesi için o kimsenin durumunun bu özel Kanunda çıraklar hakkında yapılan tanıma ve nitelendirmeye uyması gerekir. Çıraklıkta, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma değil sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Davacı tanığı Güzin Çulcu ve Elif İpek'in beyanlarından davacının işyerindeki çalışmalara ve üretime bilfiil katıldığı, emeğiyle işyerine ve işverene katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca dosyadaki diğer belge ve bilgilere göre davalı işyerinden 1.10.1985-19.7.1989 tarihleri arasındaki çalışmalarının Kuruma bildirildiği, işyerinin ihtilafı dönemde 506 sayılı Yasa kapsamında bulunduğu görülmüştür.

Bu durumda uyuşmazlık, yazılı çıraklık sözleşmesine göre mi, yoksa davacının ileri sürdüğü gibi hizmet akdine göre mi çalışıldığı noktasında toplanmaktadır. Aradaki hukuksal ilişkiyi belirleme yönünden mesleği öğretme ile emekten yararlanma unsurları karşılaştırıldığında ağır basan unsurun emekten yararlanma olduğu kayıtlara geçmiş tanık anlatımlarıyla da ortaya konulduğundan ve davacıya ödenen ücretin miktarının etkili olamayacağı ve tespiti istenen bu sürelerin 506 sayılı Yasa'nın 108. maddesinde de belirtildiği gibi, sigortalılık başlangıcı olarak kabul edilemeyeceği de dikkate alınarak davacının 4.8.1981-1.10.1985 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı olarak çalıştığının tespitine karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." şeklinde hüküm kurmuştur.⁵

Yine Yüksek Mahkemeye göre, "İşyerinde çırak olarak çalışıldığına (mesleki eğitim görüldüğüne, bir meslek ve sanatı öğrenildiğine) dair çıraklık sözleşmesi, çırak ücret listesi gibi delillerin mevcut olduğu bir halde ise çıraklar hakkında 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri ve çıraklık sözleşmesi hükümleri uygulanır, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/f maddesinde belirtildiği üzere İş Kanunu hükümleri uygulanmaz."⁶

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda da çırak olarak Kuruma (SGK'na) bildirilen sigortalılığa esas olan faaliyette baskın karakter bir mesleğin öğrenilmesi değil de bir hizmetin görülmesi ise bu sigortalılığın malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası bakımından sigortalılık süresinin başlangıcı olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁷



⁵ Y.10.HD. T.03.11.2020, E.2020/6434, K.2020/6249

⁶ Y.21.HD. T.27.06.2007, E.2006/16841, K.2007/10423

⁷ Y.21HD., T.27.06.2007, E.2006/16841, K.2007/10423, Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 19.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2021, sayfa 130

9. SONUÇ

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre çırak, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişidir.

Çıraklar öğrenci statüsündedir. Çırağın işyerinde bulunma amacı; mesleki eğitim görmek, bir meslek ve sanatı öğrenmektir.

Çıraklar esas itibariyle 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na tabidirler.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun uygulandığı yer ve meslek dallarında 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun çıraklık sözleşmesine ilişkin hükümleri ile İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.

Mesleki Eğitim Kurulunca, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun uygulama alanına alınmayan işyerlerinde çalışan çıraklar ise 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun çıraklar hakkındaki hükümlerine tabi olacaklardır.⁸

Bir işyerinde çıraklık sözleşmesi yapılmadan mesleki eğitim görülemez. 3308 sayılı Kanun kapsamında çıraklık, çıraklık sözleşmesinin varlığı ile ispat olunur. Çıraklık sözleşmesinin konusu, bir mesleğin teorik ve pratik biçimde öğretilmesidir.

Bu öğrenimin uygulamalı olması nedeniyle çırağın üretime katılarak, işyerinde işçi gibi çalışması onun hukuki bakımdan işçi olarak kabul edilmesine imkan vermez. Çünkü çırağın işyerindeki mevcudiyetinin nedeni, bir sanat ve mesleğin kendisine öğretilmesi olup, herhangi bir işin ifası taahhüdü değildir.⁹

Yargıtay gerçekte işçilik yapmakla (iş sözleşmesine tabi olarak çalışmakla) birlikte, çırak adı altında işyerinde çalıştırılanları ise İş Kanunu kapsamında kabul etmektedir.

Yüksek Mahkeme bu kapsamda çalışanın yaşı ve becerisi dikkate alınarak diğer çalışan işçiler düzeyinde ve niteliğinde üretime emsali işçi kadar katkıda bulunup bulunmadığı, çalışmasının eğitim gören bir öğrenci, düzeyinde mi yoksa tam üretime katılan ortalama bir işçi düzeyinde mi bulunduğu ayırımına gidilmesini aramaktadır.¹⁰

Çıraklar hakkında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının b bendi uyarınca, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. 5510 sayılı Kanunun 5/1-b bendi kapsamındaki çırakların genel sağlık sigortası kapsamına alınmaları bir başkasının bakmakla yükümlü kişisi olmamaları koşuluna bağlanmıştır.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25 inci maddesi uyarınca, çırakların sigorta primleri Asgari ücretin %50'si üzerinden Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekle karşılanır. Çırakla ilgili olarak işveren tarafından sigorta primi ödenmez.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



⁸ Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2021, sayfa 144

⁹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, Güncellenmiş 7.Bası, Lykeion Yayınları, Ankara 2022, sayfa 179

¹⁰ A.g.e., sayfa 179, Y.9.HD. T.08.04.2008, E.2007/12812, K.2008/7878