

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
GENEL HUKUK (ÇALIŞMA HAYATI)
SEMİNERİ

15.03.2017

ADNAN YILMAZ
AVUKAT & ARABULUCU

İzmir 1.Cad. No: 5/20 Kızılay/ANKARA
av.adnanyilmaz@yahoo.com 0.542.5477615

SEMİNER KONULARI

- 1. Çalışma Mevzuatımız**
- 2. İş Sözleşmesi Türleri**
 - Sürekli - Süreksiz İş Sözleşmeleri
 - Belirli – Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri
 - Deneme süreli iş sözleşmesi
 - Kısmi süreli –tam süreli iş sözleşmesi
 - Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma
 - Geçici iş akdi (20.05.2016 tarihinde yürürlüğe girdi)
 - Cezai Şart
 - Eğitim Gideri
- 3. Asıl İşveren- Alt İşveren**
- 4. İşyeri Devri halinde sorumluluklar**
- 5. Ücret**
- 6. Fazla mesai**
- 7. Yıllık ücretli izin**
- 8. İstifa**
- 9. İkale ile sözleşmenin sona erdirilmesi**
- 10. İşçi ve İşverenin Sözleşmeyi Haklı nedenlerle Derhal Fesih Hakları**
 - 4857 sayılı Kanun md.24: işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı
 - Mobbing
 - 4857 sayılı Kanun md.25: işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı
- 11. İş Akdinin Feshinde Geçerli Neden**
- 12. İş Akdinin Feshinde Usul**
- 13. Savunma Alınması**
- 14. İş Şartlarında Esaslı Değişiklik**
- 15. İbraname**
- 16. İşe İade Davası, Boşta Geçen Süre Ücreti, İşe Başlatmama Tazminatı**
- 17. Kıdem Tazminatı**
- 18. İhbar Tazminatı**
- 19. Kötüniyet Tazminatı**
- 20. İşçilik Alacaklarında Zamanaşımı**
- 21. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**

1. ÇALIŞMA MEVZUATIMIZ

T.C. ANAYASASI

Üçüncü Bölüm

Sosyal Ve Ekonomik Haklar Ve Ödevler

IV. Çalışma ve sözleşme hürriyeti

Madde 48 – Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.

V. Çalışma ile ilgili hükümler

A. Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49 – Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

(Değişik: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50 – Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

VII. Ücrette adalet sağlanması

Madde 55 – Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

(Değişik: 3/10/2001-4709/21 md.) Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.

Devlet çalışanları korumak, taraflar arasında adil bir denge kurmak, çalışma barışını sağlamak, çalışma yaşamının ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçları karşılamak amacıyla Anayasa'dan aldığı yetki ile yasalar çıkararak çalışma hayatını düzenler, işçi-işveren ilişkilerine müdahale eder.

İşte bu nedenle çalışma hayatına ilişkin hukuk sistemimize göre; Çalışanlar muhtelif gruplarda toplanmak suretiyle her bir topluluk için belli çalışma yasası öngörülmüştür. Kişiler gerçek çalışma statü ve koşullarına göre, bu yasaların kapsamına iradelerine bakılmaksızın girerler. Her çalışma yasası kendi kapsamı ve alanını belirlemiş, giderek kimlerin de yasa kapsamına girmeyeceği kapsamlı biçimde açıklanmıştır.

TEMEL ÇALIŞMA YASALARI

4857 sayılı İş Kanunu

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun

854 sayılı Deniz İş Kanunu

+ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (Genel anlamda hizmet sözleşmesini düzenler)

Borçlar Kanunu 4857, 5953 ve 854 sayılı Yasalarda boşluk bulunan hallerde uygulanır.

5953, 854 ve 4857 sayılı Yasalarda konuyla ilgili özel düzenleme varsa Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanmaz.

4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN KAPSAMI

İŞÇİ: İş (hizmet) akdi ile çalışanlar işçi sayılırlar.

İŞVEREN: 4857 sayılı Yasanın 2. Maddesinde işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmaya kurum ve kuruluşlar olarak tarif edilmiştir

İŞ SÖZLEŞMESİ: İş Kanunu 8/1: İş Sözleşmesi bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır.

İş Kanunu'nun 1/1 maddesinde, bu kanunun 4.maddedeki istisnalar dışında kalan tüm işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı bildirilmiştir.

2. İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

İş Kanununun 9. Maddesinde tarafların iş sözleşmesini kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilecekleri, iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılacağı, bu sözleşmelerin çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli yada diğer türde oluşturabileceği düzenlenmiştir.

1-SÜREKLİ - SÜREKSİZ İŞ AKİTLERİ

Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

4857 sayılı Yasanın 11. Maddesinde "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 sözleşmesi olarak tarif edilmiştir.

- Belirli süreli bir iş olacak veya
- Belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olacak. (*İnsansız hava aracı yapımı projesi*) süresi belli değil.

2-BELİRLİ – BELİRSİZ SÜRELİ İŞ AKDİ

Taraflar belirli bir süre belirtmek suretiyle yaptıkları iş akdini belirli süreli olarak nitelendirse bile objektif koşullar yok ise bu sözleşme belirsiz süreli sayılır.

İş akdinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli yapılması istisnadır. İş Kanununun 8. Maddesine göre süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri yazılı yapılır.

İş akdinin belirli süreli mi yada belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt oluyorsa belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. (*İşçi lehine yorum ilkesi*)

Belirli süreli iş, iş akdinin yapılması sırasında işin ne kadar süreceğinin bilindiği, öngörülebildiği iştir.

İş akdinin belirli bir işin tamamlanmasına bağlı olarak yapılması halinde objektif koşullar vardır. Bina yapımının bitmesi, makinenin montajının tamamlanması, bilgisayar donanımının kurulması, projenin bitirilmesi vs. Bu durumlarda işçi sadece bu işlerde çalıştırılmak üzere işe alınmalıdır.

İş yoğunluğunun artması, acil bir siparişin ortaya çıkması halinde belirli süreli iş akdi yapılabilir.

Objektif koşulların varlığı halinde mutlaka bir takvim ve tarih belirtilmeksizin örtülü olarak da belirlenebilir. Örnek: Bir projenin bitirilmesi bir ürünün tanıtılması kampanyası, siparişin bitirilmesi vs.

4857 sayılı Yasanın 11/2. Maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin birden fazla üst üste yapılamayacağı belirtilmiştir. Esaslı bir neden olmadıkça ikincisi yapılamaz.

Aynı şekilde objektif (*esaslı*) neden var ise ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir objektif neden ortaya çıkmış ise belirli sözleşmeler birden fazla yenilenebilir.

Sözleşme Belirsiz Süreli İse:

- Sözleşmenin feshi halinde koşulları oluşmuş ise;
- İşçinin işe iade davası açma, kıdem ve ihbar tazminatı talep etme, işverenin ihbar tazminatı talep etme hakkı doğabilir.

Sözleşme Belirli Süreli İse:

- Sözleşmede belirlenen sürenin kendiliğinden sona ermesi halinde işçi kıdem ve ihbar tazminatı talep edemez.
- Akdin sözleşme süresi içinde işçi tarafından haklı nedenle sona erdirilmesi halinde işçi kıdem tazminatı ile sözleşmede işçinin haklı feshine bağlanmış bir ceza şartı hükmü var ise talep edilebilir.
- Akdin sözleşme süresi içinde işveren tarafından haklı bir neden olmadan feshi halinde işçi kıdem tazminatı ile bakiye süre ücret alacağını talep edebilir.
- Akdin sözleşme süresi içinde işverence haklı nedenle feshi halinde sözleşmede işverenin haklı nedenle feshine bağlanmış bir cezai şart hükmü var ise cezai şart alacağı talep edebilir.
- Akdin sözleşme süresi içinde işçi tarafından haklı bir neden olmaksızın feshi halinde işveren sözleşmede işçinin haksız feshine bağlanmış bir cezai şart hükmü var ise cezai şart alacağını ayrıca uğradığı maddi (*müşpet*) zararı (*işçinin yerine bir süre eleman bulamaması nedeniyle uğradığı zarar – işçinin yerine yeni bulduğu işçiye daha yüksek ücret ödemesi nedeniyle uğradığı zarar vs.*) talep edebilir.
- Her iki tarafında ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır.

İnşaat şantiyesinde çalışan davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmasını gerektirir, objektif neden bulunmadığından belirsiz süreli sözleşme ile çalıştığının kabulü gerekir. 9.HD.10.05.2012 T. 2012/14468 E. 2012/16630 K.

Belirli süreye bağlı proje bazlı işlerde belirli süreli hizmet sözleşmesi yapılmasını gerektirir, nesnel bir sebebin bulunduğu kabul edilmelidir. 22.HD.02.04.2012 T. 2011/13103 E, 2012/6149 K.

Somut olayda davacı şirketin iş üstlendiği bankanın “Yeni TL Projesi” kapsamında banka üyesi iş yerlerinde bulunan pos terminallerine yeni uygulamanın yüklenmesi için istihdam edilmiş ve projenin bitiminde de işin biteceği belirlenmiştir. Davacı anılan proje için çalıştırılmıştır. Yapılan belirli süreli sözleşme 4857 sayılı Yasanın 11. Maddesine uygundur. 9.HD. 29.01.2010 T. 2008/16212 E. 2010/1569 K.

Proje konusunda çalışma hususunda anlaşma yapıldığı ispatlanamadığından akit belirsiz sürelidir. 9.HD. 26.02.2014 T. 2012/1580 E, 2014/ 5991 K.

Hemşirelik hizmeti için birden fazla belirli süreli hizmet akdi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmadığından akit belirsiz sürelidir. 9. HD. 20.09.2006 T. 2006/3221 E. 2006/24153 K.

Maden işçisi ile belirli süreli hizmet akdi yapılmasını gerektirir objektif nedenler yoktur. 9. HD.29.02.2012 T. 2009/43186 E. 2012/6372 K.

Sözleşmede belirli süreli yazılması işin belirli süreli olduğunu göstermez. 9. HD. 03.07.2012 T. 2010/18951 E. 2012/25825 K.

Davalı özel vakıf üniversitesinde okutman olarak çalışan davacı ile bir biri ardına belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı neden bulunmadığından sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. 9. HD. 15.06.2014 T. 2012/21244 E 2014/19528 K.

İşveren tarafından belirli süreli sözleşmenin yenilenmeyeceğinin söylenmesi işveren feshidir. Kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekir. 9.HD.03.10.2011 T. 2009/22355 E. 2011/34265 K.

Bilgisayar bakımcısı sözleşmesi objektif nedenler bulunmadığından belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilmelidir. 9.HD.08.12.2014 T. 2009/28801 E. 2011/47635 K.

Bilgi işlem uzmanı sözleşmesi objektif nedenler bulunmadığından belirsiz süreli kabul edilmeli, bakiye süre ücreti talebi reddedilmelidir. 9.HD. 01.12.2011 T. 2009/27733 E. 2011/46865 K.

3-DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

İş Kanununun 9/2 maddesinde deneme süreli iş sözleşmesi yapabileceği, 15. Maddesinde deneme süresinin en çok iki ay olabileceği Toplu İş Sözleşmesi ile dört aya kadar uzatılabileceği düzenlenmiştir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmadan tazminatsız feshedebilirler. İşçi çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarına hak kazanır.

Önce işçi bu iş yerinde çalışmış ise yeniden çalışmaya başladığında sözleşmeye deneme süresi konulamaz, konulsa da geçerli değildir. (*Dürüstlük kurallına aykırı*)

Sözleşmeye konulacak deneme süresi 2 aydan fazla olursa 2 aydan fazla olan süre geçersizdir.

Deneme süresinin başlangıcı işçinin filen işe başladığı tarihtir.

Deneme süresi içinde işçi sigortalı sayılır, sendikaya üye olabilir, TİS’ den yararlanabilir. Kıdem süresi hesaplanırken dikkate alınır. Deneme süresi içinde fesihte sendikal tazminat talep edilebilir. 9. HD. 11.05.2009 T. 2009/15921 E. 2009/13019 K.- 16.10.2008 T. 2008/30134 E. 2008/27289 K.

İş akdinin aynı işverene ait iş yerinde çalışırken veya daha önce çalıştığı iş yerine ikinci kez girişinde sözleşmeye konulan deneme süresi geçersizdir. 9. HD. 13.10.2008 T. 2008/36062 E. 2008/26704 K.

Deneme süresi ilk işe giren işçi için geçerlidir. Davacının hizmet akdi iş yeri devri nedeniyle devam ettiğinden sözleşmeye deneme süresine ilişkin olarak konulan hüküm geçersizdir. 9. HD. 19.04.2012 T. 2010/3997 E. 2012/13803 K.

4-KISMI SÜRELİ –TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

4857 Sayılı Yasanın 13. Maddesinde;

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi yapılmış olur.

Kısmi süreli çalışma;

- Haftanın sadece belirli günlerinde tam gün
- Haftanın her günü belirli bir süre
- Haftanın bir veya birkaç gününde belirli süre yapılabilir.

Kısmi süreli çalışma sözleşmesi belirsiz süreli ve koşulları var ise belirli süreli de yapılabilir.

Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. Maddesinde, iş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

- Tam süreli çalışan 45 saat çalışıyor ise (45:2/3) 30 saate kadar yapılan çalışma kısmi sürelidir.
- Tam süreli çalışan 40 saat çalışıyor ise (40:2/3) 26.66 saate kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Yemek yardımı, yol yardımı aynen veriliyor ise bölünemeyeceğinden kısmi süreli çalışanda emsal tam süreli işçi gibi yararlanır. Yemek yardımı, yol yardımı parasal olarak veriliyor ise çalıştığı süreyle orantılı olarak istifade eder. İkramiye bölünebilir bir menfaattir.

İş Kanununun 5/2 maddesine göre işveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. Aynı düzenleme 13/2. Madde de yer almaktadır.

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8. Maddesinde istismarı engellemek amacıyla kısmi süreli işçilere fazla çalışma ve fazla süreli çalışma yaptırılmayacağı öngörülmüştür. Buna rağmen yaptırılmış ise karşılığı ödenecektir.

Haftada 3-4 gün çalışan davacının çalışması kısmi sürelidir. 9.HD. 17.12.2010 T. 2009/75 E. 2011/38609 K.

Çağrı üzerine çalışma kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir türüdür.

5-ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA VE UZAKTAN ÇALIŞMA

14. Maddenin başlığı “çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve 3 fıkradan sonra yeni fıkralar eklenerek “uzaktan çalışma” düzenlenmiştir.

Çağrı Üzerine Çalışma:

4857 sayılı yasanın 14. Maddesinde; yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya yönelik kısmi süreli iş ilişkisidir. Sözleşme yazılı olmalıdır.

Çağrı üzerine çalışmada sözleşmenin tarafları hafta, ay, yıl içinde işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını belirlerler ve işveren en az dört gün önce bildirmek kaydı ile işçiyi işe çağırır. Taraflar bunu belirlemedikleri takdirde haftalık çalışma süresi 20 SAATTİR. Taraflar 20 SAATİN üzerinde ve altında bir süre belirleyebilirler.

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi işverence çalıştırılmasına dahi ücrete hak kazanır.

Sözleşmede çalışma süresi belirlenmemiş ise işveren her çağrıda işçiyi en az 4 SAAT çalıştırmak zorundadır. İşverence daha fazlada çalıştırılabilir.

Uzaktan Çalışma:

20.05.2016 tarihinde yürürlüğü giren ile 14. Maddeye eklenen fıkralar ile düzenlenmiştir.

Uzaktan çalışma; işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde yada teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirme esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisidir. (*Tele çalışma – Evde çalışma*)

Yazılı olarak yapılacak iş sözleşmesinde İŞ TANIMI, YAPILMA ŞEKLİ, İŞİN SÜRESİ VE YERİ, ÜCRET, ÜCRETİN ÖDENMESİNE İLİŞKİN HUSUSLAR, İŞVEREN TARAFINDAN SAĞLANAN EKİPMAN VE BUNLARIN KORUNMASINA İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER, İŞVERENİN İŞÇİ İLE İLETİŞİM KURMASI İLE GENEL VE ÖZEL ŞARTLARA İLİŞKİN HÜKÜMLER yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler esaslı bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Evde veya işyeri dışında yapılan uzaktan çalışmada çalışan bağımsız bir girişimci niteliği taşıyor ise işçi sayılmaz. İstisna akdi ortaya çıkar. (*bağımsız karar verme – işletme riskini taşıma müşterileri kendisi seçme – satış fiyatını kendisi belirleme*)

Uzaktan çalışma sözleşmesi belirsiz veya koşulları var ise belirli süreli olarak yapılabilir.

6-GEÇİCİ İŞ AKDİ (20.05.2016 tarihinde yürürlüğe girdi)

20.05.2016 Tarihli 6715 sayılı Kanunla değişik 4857 sayılı Yasanın 7. Maddesi;

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla yada holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile,

a) Bu kanunun 13. Maddesinin 5. Fıkrası ile (74. Md. *İzinlerin bitimi ile mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ana veya babanın birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması, 3 yaşındaki çocuğun evlat edinen ana veya babanın çocuğu fiilen teslim edildiği tarihten itibaren kısmi süreli çalışma talebinde bulunması hali*), 74. Maddede belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde

- b) Mevsimlik tarım işlerinde
 - c) Ev hizmetlerinde
 - d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde
 - e) İşçi sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde
 - f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisini kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde
 - g) Mevsimlik işler hariç dönemlik arz eden iş artışları halinde
- Kurulabilir.

Geçici işçi çalıştıran belirtilen sürenin sonunda aynı iş için 6 AY geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

Bu kanunun 29. Maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 AY süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan iş yerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

2/f bendi (*işletmenin ortalama mal ve hizmet kapasitesinin geçici iş ilişkisini kurulmasını gerektirecek ölçü de ve öngörülemeyen şekilde artması halinde*) kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının ¼ 'ünü geçemez.

Ancak 10 ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde BEŞ işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir.

Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin iş yerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdam, halinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

Geçici iş ilişkisinde İŞVEREN, ÖZEL İSTİHDAM BÜROSUDUR.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Sözleşmede sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel hizmet bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri de yer alır.

Geçici işçinin, T. İş Kurumundan veya başka bir özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görev edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.

Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre ile işe çağrılmaz ise haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre ÜÇ AY' ı geçemez.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak koşuluyla bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi yazılı olarak ALTI AY' ı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.

İş güvencesi kapsamında 30 işçi sayısının belirlenmesinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılanlar dikkate alınmazlar. Bu işçiler kendi işverenlerinin işyerlerinde 30 işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınırlar.

Gerek madde 7/son fıkraya, gerekse özel istihdam bürosu ile kurulan gerçek bir geçici iş ilişkisinde geçici işçiyi çalıştıran işveren kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücretinden sorumlu tutulamaz.

7-CEZAI ŞART

Cezai şart 6098 sayılı TBK'nın 179, 180, 181, 182. maddelerinde düzenlenmiştir.

Cezai şartın geçerli olabilmesi için işçi ve işveren aleyhine karşılıklı düzenlenmelidir.

İşveren aleyhine tek taraflı cezai şart konabilir. TMK'nın 2. Maddesi sınırdır.

İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine eşitsizlik var ise işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktar ve halleri aşamaz. Denklikte ki bozulma kısmen geçersizdir. (işveren aleyhine 3 kat, işçi aleyhine 5 kat)

TBK. 420. Md işçi aleyhine tek taraflı konan cezai şart geçersizdir.

Belirli süreli sözleşmeler ile asgari süresi belirli sözleşmelerde sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı olarak konabilir. Hakim TBK. 182. (BK 161) maddesi gereğince cezai şarttan indirim yapabilir. İşçinin belirli bir süre çalışması koşuluna bağlı cezai şartta çalışılan ve çalışılması gereken süreler gözetilerek indirime gidilmelidir.

İndirim yapılırken işçinin ekonomik durum gözetilerek işçi aleyhine konan cezai şartta indirim oranı belirlenirken işçinin mahvına sebep olmayacak şekilde bir oran belirlenmelidir. Cezai şart tazminat niteliğindedir.

Haklı fesheden taraftan cezai şart istenemez. 7.HD.25.11.2013 T. 2013/13092 E. 2013/164 K. – 9HD. 02.02.2012 2009/37385 E. 2012/2985 K.

Resmi kurumda çalışmak için ayrılmak haklı fesih nedeni değildir. 22.HD. 12.12.2013 T. 2013/42 E. 2013/28939 K.

İşçi aleyhine tek taraflı konulan cezai şart geçersizdir. 22.HD. 22.01.2013 T. 2012/10007E. 2013/358 K. – 9HD. 28.12.2011 T. 2009/3841 E. 2009/50156 K.

İşçi lehine işveren aleyhine tek taraflı olarak konulan cezai şart geçerlidir. 9HD. 01.04.2013 T. 2011/3706 E. 2013/10591 K. 9HD. 09.06.2014 T. 2012/12512 E. 2014/18630 K.

İşçi lehine daha yüksek cezai şart öngörülmeyle işveren için düzenlenen iki ay geçilmemelidir. 9HD. 25.12.2012 T. 2010/35247 E. 2012/44250 K.

Belirli süreye bağlı olarak yapılan ancak belirsiz süreli sayılan sözleşmede süre koşuluna dayanılarak konulan cezai şart geçerlidir. 22.HD. 20.03.2014 T. 2013/6500 E. 2014/6727 K.

Belirsiz süreli sözleşmelere konulan cezai şart geçerlidir. Ancak süre koşuluna bağlanmadığından geçersiz hale gelmiştir. 22.HD.09.12.2013 T. 2012/30274 E. 2013/28518 K.

Cezai şarttan çalışılan süreye göre oranlanarak hesaplandıktan sonra indirim yapılmalıdır. 22.HD. 12.03.2013 T. 2012/10299 E. 2013/5114 K.

Belediye yönetiminin seçimlere yakın bir tarih de işçi ile 7 yıllık sözleşme yaparak işçinin işten çıkarılması halinde ücretinin 20 kat tutarında iş güvencesi tazminatı ödeneceğine ilişkin koyduğu hüküm geçersizdir. 9. HD. 02.12.2010 T. 2008/38662 E. 2010-35495 K.

8-EĞİTİM GİDERİ

İşverence işçiye verilen eğitim, mal ve hizmet üretimine katkı sağladığından işveren yararına olduğu gibi işçi daha nitelikli hale geldiğinden aynı zamanda işçi yararınadır.

Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak suretiyle verilen eğitim karşılığında belli bir süre çalışmanın kararlaştırılması mümkündür. İşçi kararlaştırılan süreden önce haklı bir neden olmadan iş akdini feshederse, çalışmadığı süreyle orantılı olarak eğitim giderlerini ödemekle yükümlüdür. Aynı şekilde işverence haklı nedenle feshedilmesi halinde de eğitim giderlerinin geri isteyebileceğine ilişkin hüküm geçerlidir. İş güvenliği ve sağlığı kapsamında işçiye verilen eğitim giderleri talep edilemez.

Eğitim giderlerinin geri istenebilmesi için yazılı bir sözleşme bulunması gerekir.

Bu giderler işçiye eğitimi için yapılan yol, yemek, otel, eğitim için tutulan yer için ödenen para, eğiticiye yapılan yol, yemek, otel giderleri ile eğiticiye verilen ücret giderleri talep edilebilir.

Talep edilen giderler yazılı belgeye dayanmalıdır. Belgelenememesi halinde emsal giderler araştırılıp eğitim gideri hesaplanmalıdır. Toplu olarak eğitim verilmesi halinde işçi başına düşen miktar bulunmalıdır. Eğitimle ilgili olduğu ispat edilemeyen giderler geri istenemez.

İşyeri devri halinde işçinin o sürede çalışma yükümlülüğü devir alan işverene karşı devam eder. Süre eğitiminin bittiği tarihten itibaren hesaplanır. Çalışılan sürede geçici iş ilişkisi ile çalışılan dönemde dikkate alınır. Eğitim giderine ilişkin cezai şart geçerlidir. Eğitim giderine yasal faiz uygulanır. Tazminat niteliğinde olduğundan 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

Eğitim için yapılan masrafların belgelendirilmesi şarttır. 9. HD. 12.10.2006 T. 2006/6036 E. 2006/27005 K.

Eğitim giderleri belgelendirilemez ise emsal gider araştırılmalıdır. 22. HD. 30.01.2014 T. 2013/37154 E. 2014/1142 K.

Evlilik nedeniyle haklı fesihte eğitim gideri ödenmelidir. 9. HD. 13.09.2012 T. 2012/25091 E. 2012/29498 K.

Eğitim giderleri karşılığı konulan cezai şart geçerlidir. 9. HD. 30.06.2011 T. 2009/17331 E. 2011/19555 K. – 9.HD. 26.09.2012 T. 2012/23475 E. 2012/31856 K.- 9.HD. 17.01.2013 T. 2013/38723 E. 2013/1806 K.

Eğitim süresi boyunca ödenen ücret geri istenemez. Bu yönde konulan sözleşme hükmü geçersizdir. 9. HD. 26.03.2013 T. 2010/39427 E. 2013/10118 K.

3. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN

4857 Sayılı Kanunun 2/6 maddesinde,

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin işlerinde veya **asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran** diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

10.09.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 Sayılı Yasanın 36. Maddesinde bir fıkra eklenerek işverenlerin alt işverenlere iş vermeleri halinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri bunların hakkedışlerinden keserek işçilerin hesabına yatırmakla yükümlü tutulmuşlardır.

Alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;

- 1- İş yerinde işçi çalıştıran asıl işveren bulunacak. *(işin istisna akdi ile verilmesi halinde yapılan işin kalite kontrolü için iş yerinde denetim elemanı bulunduran iş sahibi veya ihale makamı sırf bu nedenle asıl işveren sayılamaz)*
- 2- İş asıl işverene ait iş yerinde yapılacak
- 3- İşçiler sadece *(münhasıran)* asıl işverenin iş yerinde çalıştırılacak. İşçiler sadece asıl işverene ait iş yerinde çalıştırılmayıp başka işverene ait iş yerlerinde çalıştırılıyor iseler bu şekilde çalıştırılan işçiler yönünden asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşmaz. Bu şekilde çalıştırılan işçiler 4857 Sayılı Yasanın 2/6. Maddesi kapsamına girmezler.
- 4- Verilen iş, iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş olacak.

Yardımcı iş: İş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağlı olan iş. *(Yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım, dağıtım, pazarlama, ürünlerin torbalanması ve paketlenmesi, tahmil ve tahliye, kurye işleri, kreş hizmetleri)*

Bir işin asıl iş mi yoksa yardımcı iş mi olduğu asıl işverenin faaliyet alanına göre belirlenmelidir.

Kargo şirketleri için kurye işi asıl iştir. Laboratuvar olarak hizmet veren bir iş yerinde tahlil sonuçlarının kurye ile tahlil yaptıranlara ulaştırılmasından kurye işi yardımcı iştir. Belediye için itfaiye işi asıl iş olduğu halde bir fabrikada itfaiye işi veya havaalanında itfaiye işi yardımcı iştir.

Yardımcı işin alt işverene verilmesinde bir sınırlama yoktur. Yeter ki muvazaalı olarak yapılmasın.

Taşıma işi yapan şirketin yolcu biletlerinin satılması işi yardımcı iştir. Davacının yazıhanede yalnız (x) şirketinin biletlerini sattığı ve (y) şirketinin yönetim ve denetimi altında çalıştığı anlaşılmaktadır. (x) şirketi ile (y) şirketi arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmaktadır. 9. HD. 26.03.2014 T. 2012/6468 E. 2014/10325 K.

Çağrı merkezi işi yardımcı iştir. 9. HD. 17.04.2014 T. 2012/10945 E. 2014/13095 K.

Market işyerinde güvenlik asli iş için gerekli ve önemli bir yardımcı iş niteliğindedir. 9. HD. 11.09.2012 T. 2012-16680 E. 2012/28315 K.

Gıda üretiminde nakliye işi yardımcı iştir. 9. HD. 22.01.2007 T. 2006/16555 E. 2007/17 K.

Karayolu bakım işi yardımcı iştir. 22. HD. 13.02.2014 T. 2013/3246 E. 2014/2188 K.

Temizlik işi yardımcı iştir. 9. HD. 07.05.2009 T. 2007/41208 E. 2009/12875 K

Bilgisayar yazılım işi hizmet alan yanında görülüyor ise asıl işveren alt işveren ilişkisi vardır. 9. HD.09.05.2013 T. 2011/6070 E. 2013/14072 K.

Yemek yapma, dağıtma, bulaşık işi yardımcı iştir. 9. HD. 30.01.2012 T. 2009/36062 E. 2012/2210 K.-22. HD. 05.11.2013 T. 2013/23264 E. 2013/23381 K.

Temizlik, tahmil ve tahliye işi yardımcı iş niteliğindedir. 22. HD. 28.03.2013 T. 2012/17606 E. 2013/6668 K.

Elektrik şirketinin elektrik bakım ve onarım işleri yardımcı iştir. 9. HD. 24.12.2012 T. 2012/39295 E. 2012/44039 K.

Trendeki lokanta hizmetleri ihale ile kiraya verilse de kiralayan şirket ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşmuştur. 22. HD. 08.02.2013 T. 2012/12303 E. 2013/2374 K.

Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş alt işverene verilebilir:

Asıl iş tek bir süreçten oluşuyor ise üretim bütünlüğü bozulmadan iş bölünemiyorsa alt işverenlik ilişkisi kurulmaz. Alt işverenlik uygulaması kötüye kullanıldığından yukarıdaki ile sözcüğü ve şeklinde anlaşılmalıdır.

Otellerin genel temizlikleri yardımcı işlerdendir. Alt işverene verilebilir. Ancak otel işyerinin kat hizmetleri asıl işin bir bölümü olup anılan iş teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmadığından alt işverene verilemez. 9. HD. 01.04.2005 T. 2005/18633 E. 2005/26052 K.

Bir bankanın nakit taşıma işi asli iş olarak düşünülse bile işin güvenlik yönü daha baskın olduğundan teknolojik ve uzmanlık gerektirdiğinden alt işverene devri mümkündür. 02.05.2006 T. 2006/10516 E. 2006/12278 K.

4. İŞYERİ DEVRİ VE İŞYERİ DEVRİNDE SORUMLULUK:

4857 sayılı Yasanın 6.maddesinde; 1475 sayılı Kanunun 14/3. Maddesinde;

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçer.

Devralan işveren işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş bulunan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu **kıdem tazminatı dışındaki alacaklar yönünden** devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır. Bu iki yıllık süre zamanaşımı süresi değil HAK DÜŞÜRÜCÜ süredir. Resen dikkate alınır.

Devreden işveren açısından kıdem tazminatından sorumluluk 2 yıllık süre sınırlamasına dahil değildir. 9.HD.30.6.2014 T. 20112/24355 E. 2014/22559 K.

4857 sayılı kanunun 6.maddesi gereğince devreden işverenin fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarından sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıldır. 22.HD. 23.1.2014 T. 2013/37840 E. 2014/782 K.

Devralan bir yıldan az çalıştırırsa da işyeri devri nedeniyle kıdem tazminatından sorumludur. 20.5.2014 T. 2013/36183 E 2014/13556 K.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

4857 sayılı Yasanın 120.maddesi yollamasına göre 1475 sayılı Yasanın 14.maddesi halen yürürlüktedir. 14.maddeye göre işyerlerinin devir ve intihali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. İşyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 14.maddede 2 yıllık süreden söz edilmediğinden kıdem tazminatı fesihten itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

Bakanlar Kurulu Kararı çerçevesinde Bankacılık Denetleme ve Düzenleme kurumu tarafından, işyerine el konulması, işyeri devri niteliğinde değildir.

Özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri işyeri devri değildir. Özelleştirmede işyeri aynı tüzel kişilik altında devam eder. Tamamı kamuya ait bir işyerinin özelleştirme sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devridir.

İŞYERİ DEVRİNDE SORUMLULUK:

İşyeri devrinde fesih son işveren döneminde yapıldığından, son işveren şartları var ise feshe bağlı alacak olan ihbar tazminatı alacağından, yıllık izin hakkı fesihle ücrete dönüştüğünden yıllık izin alacağından, şartları var ise tüm kıdem süresine göre hesaplanacak kıdem tazminatı alacağının tamamından sorumludur.

Devreden işveren devir aldığı dönem ile kendi çalıştırdığı döneme ilişkin **ihbar tazminatı ile yıllık izin alacağı dışındaki** tüm alacaklardan sorumludur. Devreden işverenin kıdem tazminatı dışındaki alacaklardan sorumluluğu devir tarihinden itibaren İKİ YILLIK SÜRE ile sınırlıdır. Bu iki yıllık süre zamanaşımı süresi değildir. HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜREDİR. İleri sürülmese dahi RESEN dikkate alınır.

Devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu ise devir ettiği tarihe kadar olan süre devir ettiği tarihte işçiye ödediği ücretle sınırlıdır.

5. ÜCRET

Ücret ve ücretin ödenmesi

Madde 32 - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

(Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Ücretin saklı kısmı

Madde 35 - İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Yasa ve yerleşmiş Yargıtay içtihatları gereği ücret ödemesinin yapıldığı, işveren tarafından yazılı belge ile kanıtlanmalıdır. Ücret ödemesi, genelde; imzalı ücret bordrosu, imzalı ücret pusulası, ödeme makbuzları veya banka kayıtları ile ispatlanmaktadır.

Ücretin ödendiği yazılı belgeler ile kanıtlanamaz ise, davacının talebi aşılacak kaydı ile hak kazanılan ücret ve ödenen ücret karşılaştırılarak bakiye ücret alacağı hesaplanacaktır.

Burada belirtilmesi gereken bir husus da, ücret ödemelerinin banka kanalı ile yapılmasına ilişkin yönetmelik kapsamında olan, yani en az 5 işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin ücretlerinin ödendiğinin banka kayıtları ile ispatlanması zorunluluğudur. İşçinin “**ücret bordroları baskı ile imzalatıldı, bankaya ödeme yapılacağı söylendi ama ödeme yapılmadı**” gibi bir iddia ileri sürmesi halinde banka kaydı ile ödeme ispatlanamaz ise ödeme yapılmamış kabul edilecektir.

6. FAZLA ÇALIŞMA

4857 Sayılı Yasanın 41. Maddesi ile haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş, bunu aşan çalışma süresinin fazla çalışma olduğu belirtilmiştir.

Hizmet veya toplu iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenmiş olabilir. Bu durumda sözleşme ile belirlenen süreyi aşan ve haftalık 45 saate kadar olan çalışmalar “**fazla sürelerle çalışma**”, 45 saati aşan çalışmalar ise “**fazla çalışma**” olarak tespit edilecektir.

Yasada yıllık fazla çalışma saatinin 270 saati aşamayacağı yönünde yapılan düzenleme, işçinin korunması amacına yöneliktir. Bunu aşan süreyle fazla çalışma yapıldığının ispatı halinde, fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

İşçinin çalışma hayatı ile özel yaşantısının iç içe geçtiği, uzaktan çalışmada (Home Office), işçinin çalışma ve dinlenme saatlerini kendisinin belirleyebileceği, işverence fazla çalışma yapması yönünde talimat verildiği ispatlanmadıkça, fazla çalışma yaptığının kabul edilemeyeceği belirtilmektedir.

4857 Sayılı Yasanın 41. Maddesi gereği; haftalık 45 saati geçen her bir saat fazla çalışma için saat başına düşen ücretin %50 yükseltilerek ödenir.

Taraflarca daha düşük bir çalışma süresi belirlenmiş ise belirlenen süre ile 45 saat arasında kalan süre fazla sürelerle çalışma için %25 zamlı saat ücret ödenir.

4857 Sayılı Yasanın 46. maddesi ile; işçilere, 63. Maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışması koşuluyla, 7 günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz 24 saat hafta tatili kullanılacağı ve bu günün ücretinin bir iş karşılığı olmaksızın ödeneceği düzenlenmiştir.

4857 Sayılı Yasanın 47. Maddesinde; çalışanların, kanunlarda **ulusal bayram ve genel tatil günü** olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret ödeneceği düzenlenmiştir.

7. YILLIK ÜCRETİ İZİN

4857 Sayılı Yasanın 53. Maddesinde; işçilere 1 yıl çalışma süresini tamamladıklarında yıllık ücretli izin kullandırılacağı düzenlenmiş, kıdem süresine göre kullandırılacak izin süreleri gösterilmiştir.

İşçinin hak kazandığı yıllık izin süreleri,

Kıdemi 1-5 Yıl – 14 gün

Kıdemi 6-14 Yıl – 20 gün

Kıdemi 15 Yıl ve üzeri – 26 gün

Ancak, 18 yaş dahil daha küçük ve 50 yaş dahil daha büyük olan işçilerin yıllık izin süreleri en az 20 gün olarak hesaplanır. Yıllık izne hak kazanabilmek için bir tam yıl çalışma şartının gerçekleşmiş olması gerekir.

4857 Sayılı Yasa'nın 59. Maddesi gereğince, işçinin çalışma dönemi içerisinde kullandırılmayan izin süreleri karşılığı yıllık izin ücreti, işçinin en son ücreti üzerinden hesaplanır.

8. İSTİFA - MADDE 17

Genel olarak iş sözleşmesini fesh hakkı, hak sahibine, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır (Oğuzman, Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "iş" Aktinin Feshi, İstanbul 1955. s. 41).

İşçinin haklı nedenle derhal fesh hakkı 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin onelli fesh bildiriminin düzenlemesi ise aynı yasanın 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında **İş Kanununda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.**

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim oneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşıldığı üzere işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin haklı fesh nedenlerine dayanarak işçiye istifa dilekçesi vermesi halinde baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine de gerçek anlamda istifa olarak değer vermek mümkün olmaz. Yargıtay'ca bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, ancak işveren feshinin haklı olup olmadığını değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 3.7.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552 K.).

İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu ihtimalde ise işçinin haklı olarak sözleşmesini feshettiği sonucuna varılmalıdır.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanılamaz. Bundan başka işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

Davacı istifa dilekçesinin zorla alındığını iddia etmiştir. İstifa dilekçesinin zorla alındığı ispat edilemediğinden ihbar tazminatı talebinin reddi gerekir.9 HD 24.05.2006 T. 2006/9942 E.2006/15278 K.

İstifa haklı nedene dayansa da ihbar tazminatı isteyemez. 9 HD 28.11.2009 T 2009/28401 E 2011/45777 K.

Davacı başka bir işçinin açtığı davada tanık olarak verdiği ifadede kendisinin istifa ettiğini beyan ettiğinden ihbar tazminatı alamaz. 9 HD 04.07.2006 T.2006/13754 E 2006/19676 K.

Ücreti ödenmediğinden işçi feshi haklıdır. İhbar tazminatı alamaz.22 HD 07.11.2013 T.2012/26971 E.2013/25565 K.

Sağlık sebebi ile işveren feshinde işçi kıdem tazminatı alır, ihbar tazminatı alamaz.9 HD 13.10.2011 T 2009/22719 E.2011/37186 K.

İhbar öneli bölünemez. Yasal ihbar öneli kısmen kullandırılırsa da önel süresinin tamamı kullandırılmadığından ihbar tazminatının tamamı verilir. 9 HD.30.05.2007 T.2006/30311 E 2007/17397 K.-22 HD 26.11.2012 T.2012/19230 E.2012/26346 K.

Davacı işçinin verdiği ihbar öneli içinde işveren iş akdini haksız fesheder ise işçi lehine ihbar tazminatına hükmedilmelidir.9 HD 21.09.2010 T 2008/39904 E 2010/25180 K.

Davalı işverenin verdiği ihbar öneli içinde işçi haklı nedenle feshederse ihbar tazminatına hükmedilemez.9 H.D.09.04.2014 T.2010/46810 E 2012/11899 K.

Davalı işverenin verdiği ihbar öneli içinde davacı işçi devamsızlık yaptığından kıdem tazminatı alamaz.22 HD 04.02.2014 T. 2013/2985 E 2014/14384 K.

İşçi haklı sebep olmadan istifa ettiğinden işverene ihbar tazminatı ödemelidir.9 HD 24.10.2008 T 2007/30188 E 2008/28444 K.

İhbar öneli verilmeden haksız fesih yapıldığından ihbar tazminatına hak kazanmıştır. Bu sürede başka bir işe girmesinin önemi yoktur.9 HD 25.01.2012 T.2009/33347 E 2012/1708 K.

İhbar öneli ile yıllık izin iç içe girdiğinden usulüne uygun ihbar öneli verildiğinden bahis edilemez.9 HD 14.01.2013 T 2010/37390 E.2013/75 K.

9. İKALE İLE SÖZLEŞMENİN SONA ERDİRİLMESİ

İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

İkale; tarafların iradelerinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hususunda uyuşması ile iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesidir.

Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshe tahvil edilemez.

Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, İş Hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında İş Hukukunda işçi yararına yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür.

İkalenin geçerliği konusunda kuşku var ise işçi lehine değerlendirme yapılması gereklidir.

Davacı işçi ihbar tazminatının ödenmesi koşuluyla fesih talep ettiğinden ve işverence kabul edilmediğinden işveren feshi vardır.9 HD 12.11.2012 T 2012/26833 E 2012/37320 K.

İkale ile iş sözleşmesi sonuçlandırılmış yazılı tutarlar işverence ödenmiştir. İkaleda kıdem tazminatının yarısının ödeneceği kararlaştırıldığından işçi fark kıdem tazminatı isteyemez.22 HD 27.02.2014 T. 2014/3925 E 2014/4145 K.

İşverenden el yazısı ile “**şahsıma ait özel nedenlerden dolayı şirketinizce de uygun görülmesi halinde ihbar ücretim ile kıdem tazminatımın ödenmesi şartıyla iş akdimin karşılıklı sona erdirilmesini talep ederim.**” Şeklinde dilekçe alınmış, ikale ile iş akitleri sona erdirilmiştir. İş Sözleşmesi feshedildiğinde kıdem ve ihbar tazminatı ödeneceğinden işçinin makul bir yararı sağlamadan bu yolu tercih etmesi hayatın olağan akışına aykırı olduğundan ikale geçersizdir.9.HD. 21.04.2008 T 2007/30760 E 2008/9208 K.

10. İŞÇİ VE İŞVERENİN HAKLI FESHİ

4857 SAYILI KANUNUN 24.MADDESİ: İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ

1- SAĞLIK SEBEPLERİ:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı işin tehlikeli olursa:

Buradaki tehlike işçinin yaşamının ve sağlığının ileride karşılaşacağı istenilmeyen kötü haller, giderilmesi mümkün olmayan zararların ortaya çıkacağı hallerde söz konusudur. Tehlikenin mutlaka ölümcül olması gerekmez.

İşin tehlike oluşturmayacağı objektif koşullar yanında sübjektif koşullarda dikkate alınarak belirlenir. İşçinin yaşı, vücut ve sağlık durumu, cinsiyet vs.

Tehlikenin geçici veya sürekli olması önem taşımaz.

Boyahanede çalışan işçide alerjik reaksiyonlar baş göstermesi. Depoda çalışan ve ağır çuval kaldıran işçide bel arızaları baş göstermesi, kurşun etkilemesi.

SAĞLIK KURULU RAPORU

İşin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olduğuna ilişkin Sağlık Kurulunca düzenlenen sağlık raporu ile teyit edilmelidir.

Skolyozu ve opere edilmiş menisküsü bulunan davacının her vardiyada toplam 5 saat ayakta çalışması gözetildiğinde davacının işe devamı halinde sağlığındaki tehlike artacağından iş akdi feshi haklı nedene dayanmaktadır. 9. HD. 29.12.2010 T. 2008/41234 E. 2010/41800 K.

Hastane raporu alınmış ise de yaptığı işin yapmaya devam etmesi halinde yaşayışı ve hayatı için tehlike oluşturup oluşturmayacağı konusunda tıbbi rapor alınmalıdır. 22. HD. 01.02.2013 T. 2012/11037 E. 2013/1517 K.

Bölgesel karışıklıklar nedeniyle Iraktaki işine can güvenliği nedeniyle gitmeyip iş akdini eylemli olarak fesheden işçi haklı nedene dayanmaktadır. 9. HD. 28.09.2010 T. 2008/34679 E. 2010/26086 K.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa:

Bulaşıcı hastalık önemli olmalıdır. AIDS, VEREM, SARILIK(HEPATİT B) gibi

İşçinin işiyle bağdaşmayan hastalık ise dışı vurumu bakımından tiksindirici, çevresindekileri itici hastalıklar veya değişik hastalıklar anlaşılmalıdır.

Ayrıca işçi bu işveren veya işçi ile yakın, yoğun ve sürekli ilişki içinde bulunmalıdır.

İşçinin kendisinde bulunan hastalık işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermez. Hepatit B taşıyıcısı olan işçi bu nedenle iş akdini feshederse kıdem tazminatına hak kazanamaz.

2- AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER VE BENZERLERİ:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktaları hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiye yanıltırsa:

İşçi işverenin hilesi ile sözleşmenin esaslı noktalarında hataya düştü ise haklı fesih hakkına sahip olur.

Öğrenme tarihinden itibaren 6 iş günü içinde iş akdi feshedilmelidir.

b) İşveren işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa ve işçiye cinsel tacizde bulunursa;

Bu eylemin yalnızca işveren tarafından işlenmesi gerekmez. İşveren vekili tarafından işlenmesi de işçi için haklı neden oluşturur.

Aile üyeleri ile kastedilen işçinin eşi, çocukları ve birlikte oturmasalar bile yakın akrabalarıdır. İmam nikahlı eş hatta aynı evde bir arada yaşanan kişilerde buna dahildir.

Cinsel tacizin yalnızca iş yerinde yapılması gerekmez, iş yeri dışında da yapılması haklı fesih hakkı verir.

Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışların gıyapta yapılmış olması da haklı fesih imkanı verir.

İspat yükü işçi üzerindedir. **Eylemi takip eden 6 iş günü içinde iş akdi feshedilmelidir.**

İşveren vekili vardiya amirinin hakareti nedeniyle işçi feshi haklıdır. 9. HD. 08.03.2012 T. 2009/47913 E. 2012/7708 K.

İşveren vekili vardiya amirinin “*terbiyesiz*” demesi nedeniyle işçi feshi haklıdır. 9. HD. 25.06.2014 T. 2012/17182 E. 2014/21855 K.

Ustabaşının “*şerefsiz, s...tir git*” demesi nedeniyle işçi feshi haklıdır. 22. HD. 20.05.2013 T. 2012/23439 E. 2013/11434 K.

İşverenin “*s...tir git*” demesi nedeniyle işçi feshi haklıdır. 22. HD. 16.04.2014 T. 2013/9125 E. 2014/8385 K.

Şirket ortağının hakareti nedeniyle işçi feshi haklıdır. 9. HD. 11.06.2009 T. 2008/1007 E. 2009/16613 K.

6098 Sayılı TBK’ nın 417. Maddesi: MOBBİNG(Bezdiri):

İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işinin ölümü vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

İşveren işçisinin mobbinge uğramaması için gerekli önlemleri almak zorundadır. İşçinin mobbinge uğraması nedeniyle kişilik haklarının ihlali halinde işverenin manevi tazminat ödeme yükümlülüğü doğar.

Başbakanlık Mobbing Genelgesi yayınlamıştır.

Mobbing, sistemi bir şekilde süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade eder.

Mobbingin amacı, işveren karşısında, işçiyi kötü göstermek ya da işi ona çekilmez kılmak, işyerinde yokmuş gibi davranmak, dışlamak ve bu suretle onun iş sözleşmesini bizzat kendisinin feshetmesini sağlamaktır.

İşyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi ilan ettikleri kişiyi dışlayarak, sözlü yada fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlaması, yıldırması ve bezdirmesidir. Mobbinge maruz kalan kişiler işlerini yapamaz duruma gelmektedir.

TBMM Kadın Erkek Fırsat eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan raporda en kısa mobbing süresinin 6 ay, genelde ortalama 15 ay sürecin kalıcı ağır etkilerin ortaya çıktığı dönemin 29-46 ay olduğu bildirilmiştir.

Davacının yaptığı iş mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan yerde çalışmaya zorlanması mobbingdir. 9. HD. 05.04.2012 T. 2010/1911 E. 2012/11638 K.

Mobbing iddialarında kesin deliller aranmasına gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, kişilik hakların ağır şekilde ihlaline gerek bulunmadığı, işçinin mobbingin varlığını gösteren olguları mahkemeye sunması halinde mobbing yapılmadığının ispat külfetinin davalıya düştüğü. 22. HD. 27.12.2013 T. 2013/693 E. 2013/30811 K.

Davacının 30 defa görev yerinin değiştirilmesi mobbingdir. 9. HD. 28.02.2012 T. 2009/30916 E. 2012/6093 K.

Sık sık yer değiştirme mobbingdir. 9. HD. 15.10.2009 T. 2008/10408 E. 2009/26968 K.

Yaptığı tanıklık sonrası, savunmasının alınması, yerinin değiştirilmesi, bir takım asılsız isnatlara maruz bırakılması mobbingdir. 9. HD. 27.12.2012 T. 2010/35500 E. 2012/44486 K.

Mobbing nedeniyle psikolojisinin bozulup bozulmadığı doktor raporu ile saptanmalıdır. 22. HD. 15.03.2013 T. 2012/17590 E. 2013/5424 K.

c) İşveren işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat ve ithamlarda bulunursa

Bu fiillerin işveren vekili tarafından da yapılması halinde işçinin haklı feshi haklı bulunmaktadır.

Sataşma kişilik haklarına tecavüz anlamındadır. Gözdağı verme ise tehdit etmektir.

Eylemin öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü içinde iş akdi feshedilmelidir.

İşverenin kendi tuttuğu kayıtlarla işçinin tuttuğu kayıtlar arasında fark olması nedeniyle bu konuda soruşturma yapması hırsızlık suçlamaması değildir. 9. HD. 21.06.2010 T. 2008/30096 E. 2010/19574 K.

Amirin işi gereği astını uyarması sataşma değildir. 9. HD. 28.06.2006 T. 2006/1669 E. 2006/18966 K.

Uygun illiyet bağı sağlamadan işçilere yüz kızartıcı bir eylem isnadında bulunulması işçiye haklı fesih nedeni verir. 9. HD. 05.10.2011 T. 2009/22225 E. 2011/35259 K.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından iş yerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması

İşçinin cinsel tacize uğraması derhal fesih hakkı vermez. Bu durumun işveren bildirilmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması gerekir. Burada alınacak önlemler işçinin çalıştığı yerin değiştirilmesi tacizin ağırlığına göre diğer işçinin iş akdinin feshedilmesidir. Bu müşteri tarafından yapılırsa işveren gerekirse müşterisi ile olan ilgisini kesmelidir

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse

Ücret kavramına ekler de dahildir.

Ücret ödenmediği sürece haklı fesih hakkı devam eder. Altı iş günlük hak düşürücü süre dolmaz. Süresinde yapılmayan son ödemeyi takip eden 6 iş günü içinde iş akdi feshedilmelidir.

Ödenmeyen ücretin miktarının azlığı önemli değildir. Süresinde ödenmemiş olması yeterlidir. 9. HD. 01.04.2014 T. 2012/6382 E. 2014/10836 K.

Ücretin zamanında ödenmemesi nedeniyle iş akdini fesheden işçinin kısa süre sonra başka bir işe girmesi sonuca etkili değildir. Fesih haklıdır. 7. HD. 12.09.2013 T. 2013/7720 E. 2013/14361 K.

Ücretin ödenmediği sabit olduğundan işçi istifada sebep göstermezse dahi işçi feshi haklıdır. 9. HD. 03.03. 2011 T. 2009/7091 E. 2011/5913 K.

Ücretin düzensiz ödenmesi işçiye haklı fesih imkanı verir. 22 HD. 06.03.2014 T. 2014/4776 E. 2014/4844 K.

Ücretin sigortaya eksik bildirilmesi işçiye haklı fesih imkanı verir. 9. HD. 07.06.2012 T. 2010/13886 E. 2012/19878 K.

İşçiye diğer işçilere oranla az zam yapılması haklı fesih hakkı vermez. 9.HD. 01.03.2012 T. 2009/43762 E. 2012/6663 K.

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olmayan koşullarda çalıştırılan, sigortaya bildirilmeyen SGK primleri yatırılmayan veya prime esas kazancı düşük bildiren işçi çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshedebilir.

Tır şoförü davacının sigortaya sefer priminin bildirilmemiş olması haklı fesih hakkı verir. 9. HD. 02.05.2012 T. 2010/6681 E. 2012/15197 K.

Ankara ve çevre illere çimento nakliyatı yapan davacı, işverenin kullanımına verdiği aracın eski ve bakımsız olduğunu sağlığı ve iş güvenliğinin tehlikede olduğu gerekçesiyle iş akdini feshetmiştir. Her iki taraf tanıkları davacının aracının eski olduğunu, değiştirilmesini işverenden istediğini, kabul edilmeyince iş akdini feshettiğini beyan etmişlerdir. İş yerinde keşif yapılarak davacının kullanımına verilen aracın işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediği yönünden bilirkişiden rapor alınıp çıkacak sonuca göre bir karar verilmelidir. 9. HD. 15.04.2010 T. 2008/24410 E. 2010/10637 K.

3- ZORLAYICI SEBEPLER:

İşçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler çıkarsa, sel deprem, yangın gibi maddi engeller veya devletçe iş yerine el konulması, ithalat yasağı nedeniyle hammadde temin edilememesi, böyle bir halde işçi iş akdini feshederse kıdem tazminatını alır, ihbar tazminatını alamaz.

Ekonomik kriz nedeniyle iş yerinin kapanması işletme krizidir. Kıdem ve ihbar tazminatı ödenmelidir. 9. HD. 30.09.2013 T. 2011/29584 E. 2013/24453 K.

İcra suretiyle iş yerinin kapatılması işletme riskidir. Kıdem ve ihbar tazminatı ödenir. 9. HD. 25.04.2008 T. 2007/16205 E. 2008/10253 K.

Üç aylık kısa çalışma süresi dolduktan sonra işçi ücretsiz izne gönderilmekle işverence iş akdi feshedilmiştir. 7. HD. 11.11.2013 T. 2013/11145 E. 2013/18785 K.

Ücretsiz izne çıkarma haksız işveren feshidir. 7. HD. 23.01.2014 T. 2013/17577 E. 2014/881 K.

4857 SAYILI KANUNUN 25.MADDESİ: İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ

1- SAĞLIK SEBEPLERİ:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına ÜÇ İŞ GÜNÜ veya BİR AYDA BEŞ İŞ GÜNÜNDEN FAZLA sürmesi.

Burada ay ile kast edilen takvim ayı değil devamsızlığın son gününden geriye doğru hesaplanacak BİR AYLIK süredir.

Kasıttan amaç, işçinin hastalık veya sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesidir. (*Alkolizm*)

İşveren kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdür.

Davacının içkiye düşkünlüğünden doğan hastalığı (*alkolizm*) nedeniyle iş akdinin işverence feshi halinde kıdem tazminatı ödenmelidir. 9. HD. 29.05.2008 T. 2007/21554 E. 2008/12960 K.

b) İşçinin tutulduğu hastalığı tedavi edilmeyecek nitelikte olduğu ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda

AİDS, VEREM, HETAPİT (B), PİSİŞİK HASTALIKLAR.

Hastalık tedavi edilmeyecek nitelikte olmalı ve iş yerinde çalışması ağırlaşması ve diğer işçilere bulaşması gibi sakıncalar doğurması ve bu durumun Sağlık Kurulu raporu ile saptanması gerekir. İşveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür.

c) İşçinin (a) alt bendine sayılan nedenler dışında hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi haller nedeniyle işe devamsızlığının iş yerindeki çalışma süresine göre 17. Maddedeki bildirim sürelerini ALTI HAFTA aşması.

Doğum ve gebelikle bu süre 74. Madde deki sürenin bitiminden başlar ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği günler için ücret işlemez.

İşveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. İhbar önelini 6 haftayı aşar şekilde raporlu durumun sürdüğü anlaşıldığından işveren feshinin anılan yasa hükmüne uyduğu bu nedenle kıdem tazminatının hüküm altına alınması yerinde ise ihbar tazminatı talebinin reddi gerekir. 22. HD. 25.12.2012 T. 2012/9726 E. 2012/29529 K.

Raporlu olduğu dönemdeki sürelerden ihbar öneline 6 hafta eklenerek bulunacak süre hizmet süresine eklenerek kıdem süresi bulunur. Diğer raporlu olduğu süreler kıdem süresine katılmaz. 9. HD. 12.12.2011 T. 2009/34756 E. 2011/47844 K.

Sağlık nedeniyle işveren feshi haklı olsa da kıdem tazminatı ödenmelidir. 7. HD. 18.03.2014 T. 2013/23448 E. 2014/6241 K.

2- AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER VE BENZERLERİ:

a) iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğu ileri sürerek, yahut gerçeğe göre uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

Güvenlik elemanı olarak alınacak bir işçinin sabıkasını gizlemesi inşaat işçisinin saralı olduğunu gizlemesi, uyuşturucu kullandığını gizlemesi vs.

Üçüncü kişi işvereni yanıltmış ise işverenin haklı fesih hakkı yoktur.

Öğrenme tarihini takip eden 6 iş günü içinde iş akdi feshedilmelidir.

Kendisine ait olmayan diploma ile işe girip işvereni yanılttığından fesih haklıdır. 9. HD. 01.10.2012 T. 2010/22804 E. 2012/32150 K.

Tekniker olduğu halde mimar olduğunu söylediği anlaşılmakla fesih haklıdır. 22. HD. 06.03.2014 T. 2013/6501 E. 2014/4968 K.

b) İşçinin işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlar da bulunması.

İhbarın, haklı neden oluşturması için asılsız olması ayrıca işverenin şeref ve haysiyetini kırıcı nitelik taşıması gerekir.

İşçinin işveren vekiline karşı bu tür davranışta bulunması halinde de işverenin haklı fesih imkanı doğar.

Öğrenme tarihini takip eden 6 iş günü içinde iş akdi feshedilmelidir.

Eleştiri sınırları içinde kalan hakaret içermeyen sözler haklı fesih imkanı vermez. 22. HD. 02.07.2013 T. 2012/25839 E. 2013/16219 K.

Fesihden sonraki hakaret feshi haklı hale getirmez. 9. HD. 07.02.2007 T. 2006/18284 E. 2007/2441 K.

Askı süresi içinde işçinin hakareti işverene haklı fesih imkanı verir. 9. HD. 05.12.2008 T. 2007/34377 E. 2008/33541 K.

İşçinin işverenin eşine yönelik olarak “senin karın zaten işe yaramaz terbiyesiz bir kadın” şeklindeki sözleri işverene haklı fesih hakkı verir. 9. HD. 14.10.2008 T. 2007/26271 E. 2008/26922 K.

İşçinin iş elbisesinin içine giydiği üzerinde “başkasının hakkını yiyen o... çocuğudur” yazılı tişörtü, iş elbisesinin önünü açarak diğer işçilere göstermesi işverene haklı fesih imkanı verir. 9. HD. 20.11.2013 T. 2011/42467 E. 2013/30052 K.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması:

Cinsel tacizin iş yeri dışında yapılması halinde de işverenin haklı fesih hakkı vardır

Cinsel taciz somut olarak ispatlanmalıdır. 9. HD. 12.03.2012 T. 2009/46668 E. 2012/8075 K.

Davacının, kadın işçilere salatalık göstererek bunu yermişiniz demesi cinsel taciz niteliğinde olup iş akdi işverence haklı nedenle feshedilmiştir. 9. HD. 04.04.2011 T. 2009/10327 E. 2011/10031 K.

Davacının, işveren ve eşi geçerken işvereni fark etmeyerek “yürü be anam” dediği anlaşılmakla iş akdi işverence haklı nedenle feshedilmiştir. 9. HD. 03.03.2011 .2009/7066 E. 2011/6907 K.

İşçinin başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması nedeniyle fesih haklıdır. 9. HD. 31.03.2011 T. 2009/10227 E. 2011/9523 K.

İş yerinde çalışan bayan işçiye telefonla rahatsız etmesi işverene haklı fesih imkanı verir. 9. HD. 17.03.2014 T. 2012/3279 E. 2014/8573 K.

d) İşçinin işverene yahut onun aile üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine sataşması, iş yerine sarhoş yahut uyuşturucu madde alarak gelmesi yada iş yerinde bu maddeleri kullanması.

Yasada iş yerine sarhoş gelmek koşulu aranmaktadır. Sadece alkol alarak gelmek haklı fesih imkanı vermez. Ancak iş yerinde alkol alması yeterlidir. Sarhoş olma şartı aranmaz.

“*Salak mısın sen*” diyerek başka bir işçiye sataşması işverence haklı fesih imkanı verir. 22.HD. 04.03.2013 T. 2012/15752 E. 2013/4286 K.

Davacının e-maile de yapılırsa iş yerinde herhangi bir işçiye hakaret etmesi işverene haklı fesih imkanı verir. 9. HD.28.05.2013 T. 2011/16044 E. 2013/16158 K.

Davacının başka bir işçiye “*eşek gibi cevap vereceksin*” demesi işverene haklı fesih imkanı verir. 9. HD. 22.02.2011 T. 2009/4690 E. 2011/4821 K.

Davacıdan kendisini darp eden işçiye bir gün önce “*sen kimsin s... ol git*” diyerek tahrik ettiğinden işveren feshi haklıdır. 9. HD. 08.04.2014 T. 2012/6687 E. 2014/11758 E.

Kavganın ilk olarak kim tarafından başlatıldığı belli değilse de sataşma veya saldırı halinde işçinin ödevi durumu amirlerine bildirmektir. Davacının da karşılık verdiği anlaşılmakla işveren feshi haklı nedene dayanmaktadır. 9.HD. 05.07.2010 T. 2008/34785 E. 2010/22104 K.

Davacının başka işçiye sataşıp darp ettiği sabit olduğundan işveren feshi haklıdır. 9.HD. 20.06.2012 T. 2010/16789 E. 2012/23876 K.

Akıl hastası olan davacı işçi işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamadığından fesih bildirimine konu darp olayını kasten gerçekleştirmesi mümkün değildir. Kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekir. 22.HD. 01.07.2013 T. 2012/25891 E. 2013/15996 K.

Kavga eden her iki işçinin sözleşmesinin işveren tarafından feshi haklıdır. 9.HD. 26.11.2008 T. 2007/31168 E. 2008/32289 K.

Davacının aynı işyerinde çalışan diğer işçiye işyerindeki sebeplerle işyeri dışında olsa dahi sataşıp darp etmesi işverene haklı fesih imkanı verir. 9.HD. 05.02.2009 T. 2007/34148 E. 2009/1675 K.

Başka bir işçiyi tehdit etmesi sataşma niteliğinde olduğundan işveren feshi haklıdır. 22. HD.04.03.2014 T. 2014/4772 E. 2014/4602 K.

İşyerinde alkol aldığından işveren feshi haklıdır. 9.HD. 04.07.2011 T. 2009/16217 E. 2011/21789 K.–22. HD. 20.11.2013 T. 2012/28573 E. 2013/25657 K.

Davacı işyeri dışında aldığı alkolün etkisiyle işyerinde sarhoş bir şekilde yere düşerek yaralanıp hastaneye götürüldüğünden işveren feshi haklıdır. 9.HD. 10.02.2014 T. 2011/54840 E. 2014/3865 K.

Alkollü işe gelse de olumsuzluk yaşanmamakla işveren feshi haklı değil geçerli fesihtir. 9.HD. 22.05.2007 T. 2006/29950 E. 2007/16098 K.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması

İşçinin sadakat borcuna aykırı davrandığı durumlarda eylemin mutlaka suç teşkil etmesi gerekmez. Ceza mahkemesince verilen delil yetersizliğinden beraat kararı hukuk hakimini bağlamaz. Ancak ceza mahkemesince verilen mahkumiyet kararı bağlayıcıdır.

Davacının işin görülmesi sırasında tahsis edilen aracı alkollü kullanması doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmaz. 9.HD. 22.03.2012 T. 2010/139e E. 2012/9514 K.

İşçinin yıllık izinli olduğu dönemde iş sözleşmesindeki yasağa rağmen başka bir işyerinde çalışması doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığından işveren feshi haklıdır. 22. HD. 13.05.2014 T. 2013/11229 E. 2014/12639 K.

Davacının evli olmasına rağmen aynı işyerinde çalışan kadın işçiyi kaçırmayı işyeri dışında bile olsa güveni sarsıcı niteliktedir. 9.HD. 15.02.2012 T. 2009/41054 E. 2012/4305 K.

Davacının sorumluluğunda bulunan araçta işverene ait depoda bulunması gereken bir koli sigaranın bulunması davacı beraat etse dahi doğruluk ve bağlılıkla uyuşmadığından işveren feshi haklıdır. 9.HD. 03.05.2012 T. 2010/7793 E. 2012/15536 K.

Hırsızlık suçundan açılan ceza davası zamanaşımına uğrasa da davacının eylemi doğruluk ve bağlılığa uymadığından işveren feshi haklıdır. 9.HD. 21.03.2012 T. 2009/49409 E. 2012/9375 K.

Hırsızlık olayı nedeniyle davacı hakkında verilen takipsizlik kararı hukuk hakimini bağlamaz. 9.HD. 24.03.2011 T. 2010/41158 E. 2011/8567 K.

İşverene ait olan ve iş için kullanılması gereken bilgisayarın mesai saatleri içinde makul süreyi aşacak şekilde msn'de kullanılması doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayacağından haklı fesih sebebidir. 9.HD. 03.11.2011 T. 2009/25494 E. 2011/42548 K.

İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunduğundan işverene ait bilgisayarda davacının yaptığı elektronik yazışmalarda işverene hakaret etmesi haklı fesih sebebidir. 9.HD. 2009/447 E. 2010/37516 K.

Kurye olarak çalışan davacının koliyi kaybetmesi doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan eylem niteliğinde olduğundan işveren feshi haklıdır. 9.HD. 18.01.2010 T. 208/14576 E. 2010/330 K.

Hırsızlık nedeniyle suç duyurusunda bulunmasa da işveren feshi haklıdır. 9.HD. 27.03.2013 T. 2011/42465 E. 2013/60249 K.

Hırsızlığa göz yummak doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olmakla işveren feshi haklıdır. 7.HD 16.12.2013 T. 2013/14976 E. 2013/22282 K.

Fuara zamanında gitmemek suretiyle şirketin fuara katılmasını engellediğinden işçi sadakat borcuna aykırı davranmakla işveren feshi haklıdır. 22.HD. 28.01.2014 T. 2013/2035 E. 2014/960 K.

İşyerinde kendine ait mamulleri satma eylemi doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmaz. 9.HD. 28.09.2011 T. 2009/20864 E. 2011/33776 K.

İş yerinde kendi adına işverenin malzemeleri ile üretim yapmak doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemdir. 9.HD. 11.11.2010 T. 2008/42755 E. 2010/33649 K.

İşyeri dışında bir kadını eşim diye tanıtarak şirketin ayarladığı otelde kalmak doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmaz. 9.HD. 14.11.2007. 2007/7254 E. 2007/34205 K.

Kadın müşteriye peçete üzerine telefon numarasını yazıp vermesi işverene karşı doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış oluşturur. 9.HD. 04.12.2008 T. 2007/27349 E. 2008/33425 K.

Bayan müşterinin kapısına gül bırakması, telefonla yakınlaşma çabası gösterilmesi işverene karşı doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan harekettir. 9.HD. 08.11.2013 T. 2011/36958 E. 2013/28732 K.

Bayan müşteriye sarkıntılık yapılması işverene karşı doğruluk ve bağlılıkla uymayan eylem niteliğindedir. 9.HD. 07.02.2007 T. 2006/34071 E. 2007/2495 K.

Kamu kurumunda çalışan bir işçinin devlete karşı suç işlemesi doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğundan işveren feshi haklıdır. 9.HD. 05.07.2010 T. 2009/48288 E. 2010/21634 K.–9.HD. 05.11.2009 T. 2008/11365 E. 2009/30492 K.

f) İşçinin işyerinde YEDİ GÜNDEN FAZLA hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi

Suç işyerinde işlenmelidir. Verilecek yedi günden fazla ceza mahkemece verilecek hapis cezasıdır. Para cezasında bu madde uygulanmaz. Cezanın ertelenmemiş olması gereklidir.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ARDI ARDINA İKİ İŞ GÜNÜ veya BİR AY İÇİNDE İKİ DEFA HERHANGİ BİR TATİL GÜNÜNDEN SONRAKİ İŞ GÜNÜ, yahut BİR AYDA ÜÇ İŞ GÜNÜ işine devam etmemesi

Buradaki ay takvim ayını değil devamsızlıktan önce geçecek bir ay'ı ifade eder.

İşçinin eşinin, çocuğunun, ana ve babasının hastalanması, yakınlarından birinin ölümü, eşin doğum yapması, nişanlanma, yasa gereği seçildiği kurul ve komisyona katılma, tanık olarak mahkemeye gitme, sağlık vs. haklı sebeptir. Ancak hepsinin belgelendirilmesi gerekir. Dürüstlük kuralı gereği bunu işverene bildirmelidir. Bildirmeye imkan bulamamışsa haklı sebebi de varsa işverenin haklı fesih imkanı yoktur.

Altı iş günü içinde iş akdi feshedilmelidir.

Devamsızlıkta bir aylık süre takvim ayını değil, işçinin işe gelmediği bildirilen son günden başlayarak geriye doğru geçen 30 günlük süreyi ifade eder. 9.HD. 18.10.2006 T. 2006/6367 E. 2006/27625 K.

Bir gün devamsızlık nedeniyle işveren feshi haksızdır. 7.HD. 11.11.2013 T. 2013/12935 E. 2013/18890 K.

Cumartesi günü yarım gün olsa da bir gün devamsızlık sayılır. 9.HD. 14.11.2012 T. 2012 /23462 E. 2012/37672 K.

İşten erken ayrıldığı gün devamsızlık sayılmayacağından iki gün ardı ardına devamsızlık yoktur. 22.HD. 14.03.2013 T. 2012/16707 E. 2013/5371 K.

İşe geç gelmek erken ayrılmak geçerli fesih sebebi oluşturur. 9.HD. 11.09.2012 T. 2010/19239 E. 2012/28410 K.

Tutanak her gün için ayrı ayrı tutulmadığından haklı fesih ispatlanamamıştır. 9.HD. 12.06.2014 T. 2012/13634 E. 2014/19150 K.

Tutanak tanıkları resen dinlenmelidir. 22.HD. 21.11.2013. T. 2013/25618 E. 2013/25811 K.

Memurlara verilen bayramın 9 güne çıkarılmasına ilişkin idari izinden özel işyeri işçileri yararlanamaz. 7.HD. 28.06.2013 T. 2013/4569 E. 2013/12140 K.

Bacanağı öldüğünden izin verilmese de 3 gün devamsızlık yapması insani ölçülerde yerindedir. 9.HD. 23.06.2014 T. 2012/22299 E. 2014/21005 K.

Oğlunun düğününe gitmek için izin istediği halde verilmemesi üzerine gitmesi halinde devamsızlığın mazerete dayandığı kabul edilmelidir. 9.HD. 13.06.2008 T. 2007/22335 E. 2008/15470 K.

Hacca gitmek için izin verilmemesi işçiye gözetme borcuna aykırılık teşkil eder. 9.HD. 12.02.2014 T. 2014/664 E. 2014/4313 K.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi:

İşveren tarafından fesih öncesinde işçi sözlü ya da yazılı olarak uyarılmalıdır. Yapılacak uyarıda işçiden istenen şey açıkça belirtilmelidir. İşverence bu şekilde yazılı olarak uyarılan işçinin aynı olaya dayanılarak iş akdi feshedilemez. *(Bir eyleme iki ayrı yaptırım uygulanamaz.)*

Çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik şeklinde olan görevlendirmeler işçiyi bağlamaz. İşverene de haklı fesih imkanı vermez.

Fesih nedeni olan son eylem tarihinden itibaren 6 iş günü içinde fesih yapılmalıdır.

Feshe neden olan iş yapmama eylemi bir defaya mahsus olup fesihten önce işçi benzer olay nedeniyle uyarılmadığından işveren feshi haklı nedeni dayanmamaktadır. 9.HD. 03.10.2012 T. 2010/20968 E. 2012/32912 K. – 9.HD. 03.02. 2014 T. 2011/53643 E. 2014/2922 K. – 9HD. 07.05.2014 T. 2012/9868 E. 2014/14778 K.

İşçi defalarca yazılı uyarılmasına rağmen işe geç gelmesi haklı fesih sebebidir. 9.HD. 20.02.2014 T. 2012/955 E. 2014/5337 K.

İşçiye hatırlatılan işin görevi kapsamında olması gerekir. 9.HD. 07.06.2007 T. 2006/30195 E. 2007/18261 K.

Fazla çalışmayı yazılı olarak kabul edip çalışmaya kalmayan işçinin sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanır. 9.HD. 28.05.2007 T. 2006/30233 E. 2007/16450 K.

Haftalık 45 saati geçmeyen çalışma düzenine uymayı reddeden işçinin sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmaktadır. 22.HD. 26.12.2013 T. 2012/29473 E. 2013/30454 K.

i) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

İşçinin görevini yaparken iş güvenliği kurallarına riayet etmesi gerekir. Kurallara uymaması sonucu işin güvenliği tehlikeye girerse sözleşme işveren tarafından haklı olarak feshedebilir.

İşin güvenliğinin tehlikeye girmesi işin niteliğine göre değişir. İşçinin önceden uyarılması ve zararın oluşması gerekmez.

İşçinin işyerinde zarara sebebiyet vermesi ayrı bir fesih sebebidir.

30 günlük ücretin belirlenmesinde brüt ücret dikkate alınmalı, ücret dar anlamda yorumlanmalıdır.

Eylemden itibaren 6 iş günü içinde iş akdi feshedilmelidir. Ancak işçinin bu olaydan maddi menfaat sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmayacaktır.

Alkollü araç kullanıp işin güvenliğini tehlikeye atmakla işveren feshi haklıdır. 9.HD. 30.05.2013 T. 2011/16127 E. 2013/16520 K.

Verilen eğitime rağmen şoför emniyet kemerini takmadığından iş güvenliği tehlikeye düştüğünden fesih haklıdır. 9.HD. 12.12.2011 T. 2009/37034 E. 2011/479335 K.

Güvenlik kamerasını izlemediğinden hırsızlığın engellenemediği anlaşılmakla sözleşme feshi haklıdır. 9.HD. 27.02.2014 T. 2012/1230 E. 2014/6225 K.

İşyerinde yanıcı maddelerle çalıştığından sigara içmekle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünden fesih haklıdır. 22.HD. 11.03.2013 T. 2012/16640 E. 2013/4968 K.

Maden ocağına çalışmak ve madene sigara ile girmekle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünden işveren feshi haklıdır. 9.HD.13.06.2006 T. 2006/14535 E. 2006/17207 K.

Bir kez de olsa güvenlikçinin uyuması iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünden fesih haklıdır. 9.HD. 02.04.2012 T. 2010/3203 E. 2012/11014 K.

İşin güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde zarar miktarı önemli değildir. 9.HD.24.02.2014 T. 2012/1591 E. 2014/5697 K.

3 – ZORLAYICI SEBEPLER : İşçi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoymayan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

Böyle bir sebebin ortaya çıkması halinde işveren kıdem tazminatı ödeyerek iş akdini feshedebilir. İhbar tazminatı ödemez.

Zorlayıcı sebep işçi ve işverenden değil dışarıdan gelmelidir. İşçinin oturduğu binanın karantinaya alınması, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilip işçinin işyerine gelememesi.

İşçiye 4857 sayılı Yasanın 40. Maddesi gereğince çalışılmayan sürelerde yarım ücret ödenir. Bir haftadan sonra işverenin fesih hakkı doğar.

Davacı beş yıl süre ile ülkeye girmekten men edildiğinden, bu durum işçiden kaynaklandığından işveren kıdem tazminatını ödeyerek iş akdini feshedebilir. 9.HD. 22.11.2011 T. 2009/42508 E. 2011/45120 K.

Davacının ehliyetine 6 ay süreyle el konulduğundan işveren feshi zorlayıcı sebep nedeniyle haklıdır. 9.HD. 17.04.2012 T. 2009/36275 E. 2012/13236 K.

Yabancı ülkeden hamilelik nedeniyle gelemediğinden işveren feshi zorlayıcı sebep nedeniyle haklıdır. İşçiye kıdem tazminatı ödenir. 22HD. 13.03.2014 T. 2013/5327 E. 2014/5737 K.

Görme kaybı nedeniyle güvenlik görevlisi sertifikası iptal edildiğinden işveren feshi zorlayıcı sebep nedeniyle haklıdır. Kıdem tazminatı ödenir. 9.HD. 19.06.2013 T. 2011/16385 E. 2013/19093 K.

4. -İŞÇİNİN GÖZALTINA ALINMASI VEYA TUTUKLANMASI HALİNDE DEVAMSIZLIĞIN 17. MADDEDEKİ BİLDİRİM SÜRESİNİ AŞMASI,

İşçinin işyeri dışında gerçekleşen bir olay nedeniyle gözaltına alınması veya tutuklanması ve gözaltı veya tutukluluk süresinin 17. Maddedeki bildirim süresini aşması halinde iş akdi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Kıdem tazminatı ödenir.

Tutukluluk süresi ihbar önelini aşmadığından fesih haksızdır. 22.HD. 07.12.2012 T. 2012/7525 E. 2012/27498 K.

Tutukluluk nedeniyle işveren feshi haklıdır. Kıdem tazminatı ödenmelidir. 9.HD.23.06.2014 T. 2012/28440 E. 2014/21190 K.

HAKLI NEDENLE FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ:

4857 sayılı Kanunun 26. Maddesinde 24/2 ve 25/2. Maddelerinde sayılan hallerde iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanamayacakları düzenlenmiştir.

Diğer haklı fesih sebeplerinde uygulanmaz. Fesih haklı bile olsa bu süre dolduktan sonra yapılmış ise haksız feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur.

Bu süreler zamanaşımı değil hak düşürücü sürelerdir.

6 iş günlük sürenin başlangıç ahlak ve iyi niyete aykırı davranışın öğrenildiği tarihtir. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaz. İşveren tüzel kişi ise 6 iş günlük süre feshe yetkili mercinin öğrenme tarihinden başlar.

Ancak failin ve fiilin veya haklı fesih hakkının doğup doğmadığının öğrenilmesi bir soruşturmayı gerektiriyorsa 6 iş günlük süre soruşturmanın bittiği tarihten başlar.

Toplu iş sözleşmesi ile disiplin soruşturması öngörülmüş ise hak düşürücü sürü feshe yetkili kişi veya organın soruşturma sonucunu öğrendiği tarihten başlar.

Soruşturmayı gerektiren durumlarda da öğrenildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde DİSİPLİN KURULUNA olay intikal ettirilmelidir.

Bu aykırı davranış devam ettiği sürece 6 iş günlük süre işlemez.

Maddi çıkar sağlanması halinde bir yıllık hak düşürücü süre işlemez.

11. İŞ AKDİNİN FESHİNDE GEÇERLİ NEDEN:

4857 sayılı Kanunla iş sözleşmesinin feshi için GEÇERLİ NEDEN kavramı getirilmiştir.

Geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler işçinin kendisinden veya işyerinden kaynaklanır.

İşçinin Kendisinden Kaynaklanan Sebepler:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25 maddelerinde düzenlenmiş bulunan haklı fesih nedenleri, iş ilişkisine devamını taraflardan biri için çekilmez hale getiren nedenlerdir.

Geçerli nedende işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta olmamakla, iş ilişkisinin devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle beraber işin normal işleyişini bozuyor, iş yerinde uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve bu nedenle işverenin iş ilişkisine devamı etmesi beklenemiyor ise işverenin süreli fesih hakkı doğar.

a) İşçinin davranışlarından doğan geçerli neden haklı neden sayılacak düzeyde ağır ve ciddi kusur içermeyen ancak iş ilişkisinin devamını önleyecek derecede olumsuzluk yaratan kusurlu eylemdir.

Ağır ve ciddi kusur içeren davranışlar haklı neden oluştururken hafif kusurlu ancak hoş görülmemeyen davranışlar geçerli nedeni oluşturmaktadır.

Mesai saatlerinde televizyon seyretmek, işçinin vardiya değişimini kabul etmemesi, işçinin çalışma şartlarına itiraz edip iş makinasını yumruklaması haklı fesih nedeni değil geçerli fesih nedenidir.

İşçinin davranışı işyerinde önemli ölçüde olumsuzlukları yol açmış ve iş ilişkisinin devamını etkilemiş ise işveren ihtar yoluna başvurmadan iş sözleşmesini feshedebilir. Davranışın ağırlığına, işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığına bakarak ihtar veya geçerli fesih arasındaki ölçü belirlenmelidir.

İşçinin işine bir defa geç gelmesi ihtarını gerektirir. İş akdi işverence geçerli nedenle feshedilemez. Feshedilir ise yapılan yargısal denetimde feshin geçersiz olduğu kabul edilecektir. Ancak fuarın ilk günü işe geç gelerek işverenin fuara katılmasını engelleyen işçinin eylemi işverene geçerli nedenle fesih hakkı verir.

ŞÜPHE FESHİ :

İşçinin bir suçu işlediğinden şüphe ediliyor ise işverenden iş ilişkisinin devamı beklenemeyeceğinden iş sözleşmesinin feshi şüphe feshidir.

BASKI FESHİ :

İşverenin devamlı müşterisi olan firma yetkilisi ile işverenin işçisi olan kişi arasında işçinin davranışlarından kaynaklanan olumsuzluklar yaşanmış, müşteri siparişi iptal etmiş, işçi bu nedenle işten çıkarılmış ise baskı feshinden söz edilir. Burada müşteri işverene bu işçi ile çalışması halinde ilişkilerinin olumsuz yönde etkileneceği konusunda baskı yapmıştır. Fesih, geçerli nedenle yapılmış olur.

b) İşçinin yetersizliğinden doğan geçerli neden ise kusur koşulunun zorunlu olmadığı, işçi kusursuz olsa dahi yetenek ve kapasitesindeki yetersizliği geçerli fesih nedenidir.

Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma göstermek, niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma; İşe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme eksikliği, sık sık hastalanma, uyum yetersizliği işini gerektiği gibi yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık halleridir.

İşyerinde iş analizi ve görev tanımı yapılmalı, bir performans değerlendirme sistemi olmalı, kriterler objektif ve ölçülebilir olmalı, görev tanımı ile uygun olmalı, hedefe ne zaman ulaşacağı belli olmalı, hedef ulaşılır olmalı, görev tanımı, performans kriterleri işçiye önceden tebliğ edilmeli, işçi uyarılmalı, işçinin performansının artması için eğitim verilmeli, bunlara rağmen düzelmiyor ise en son çare olarak feshe gidilmelidir.

12. İŞ AKDİNİN FESHİNDE USUL :

1-İşçinin Uyarılması: Yetersizlikten ve davranışlardan kaynaklanan fesihte işçinin uyarılması gerektiği kabul edilmektedir. Sonuç alınamaması halinde feshe gidilmelidir. Uyarıda durumun düzeltilmemesi veya hatalı davranışın tekrarlanması halinde feshe gidileceği belirtilmelidir.

2-İşçinin Savunmasının Alınması: 4857 sayılı Kanunun 19 maddesi gereğince hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

3-Feshin Yapılma Süresi :Feshin makul ve hakkaniyete uygun süre içinde yapılması gerekir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesihlerde 10-15 gün makul süredir. Bir kaç ay geçtikten sonra yapılmış olması halinde fesih hakkının makul ve hakkaniyete uygun biçimde kullanılmadığından söz edilecektir.

Performansa dayalı geçerli fesihlerde işçi uyarıldıktan sonra işçiye eğitim verilmeli performansını düzeltmesi için hakkaniyete uygun bir süre beklenmelidir.

4-Fesih bildiriminin yazılı yapılması ve fesih nedeninin açık ve kesin biçimde belirtilmesi gerekir.

4857 sayılı Yasanın 19.maddesi fesih bildiriminin yazılı yapılması, fesih sebebinin açık ve kesin şekilde belirtilmesini zorunlu kılmaktadır.

İşçinin savunmasının alınmamış olması, fesih bildiriminin yazılı yapılmamış olması, fesih bildiriminde fesih nedeninin açık ve kesin şekilde bildirilmemiş olması halinde şekil şartlarına uyulmadığından fesih geçersiz hale gelir.

13. SAVUNMA ALINMASI

4857 İş Kanunu'nun 19'uncu maddesine göre: **"Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25'inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır"**.

Bu hükümle, işçinin savunmasının alınması, **işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak** öngörülmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, süreli feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir.

Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimi ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur.

İş Kanunu'nun 22'nci maddesine dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde de aynı esaslar geçerli olup; fesih bildiriminin yazılı olması ve fesih sebeplerinin yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur. İş Kanunu'nun 22'nci maddesi açısından dikkat edilmesi gereken diğer bir husus, işverenin değişiklik teklifini de yazılı yapmasıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir".

İşverene savunma alma yükümlülüğünü, sadece iş sözleşmesinin feshinden önce yüklemektedir. İşçiye ihtar verilirken ise bu şekilde bir yükümlülük yüklememektedir. Dolayısıyla, işçiye davranışı nedeniyle ihtar verilirken, savunmasının alınmaması ihtar geçersiz kılmaz. İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır.

İşçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden (en az 7 gün) belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağına kendisine hatırlatılması şarttır.

Fesih bildirimiyle birlikte veya fesihten sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur.

14. 4857 SAYILI KANUNUN 22.MD. (İŞ ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK)- DEĞİŞİKLİK FESHİ

22.Madde: İşveren, iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz.

İşçi bu değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmez ise, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17. ve 21. madde hükümlerine göre dava açabilir.

4857 sayılı Kanuna göre çalışma koşullarında aleyhe esaslı değişiklik yapılması halinde işçi iş akdini kendisi de feshedebilir.

22.madde iş güvencesi kapsamında olan ve olmayan tüm işçilere uygulanır.

22.Maddenin belirli süreli iş akitlerinde uygulanma olanağı bulunmamaktadır.

Toplu İş Sözleşmesinden doğan çalışma koşulları işçi ve işverenin anlaşması ile değiştirilemediğinden böyle bir değişiklik 22.maddenin uygulanma alanına girmez.

İşverence yapılan değişiklikler onun yönetim hakkı kapsamına giriyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. İşveren tek taraflı değişiklik yapabilir.

İşçilere sağlanan servis kaldırılıyor ancak işçilere ulaşım gideri ödeniyor ise değişiklik esaslı sayılmaz.

Esaslı Değişiklik Halleri :

a)Ücret Değişikliği: İşçinin ücretinde aleyhe değişiklik yapılabilmesi için 22.maddedeki usule uyulmalıdır. Ücrette indirim yapılmamakla beraber işyerinin yeri değiştirilip uzak adresteki işyerine işçinin yol ücreti ödeyerek gitmek zorunda bırakılması iş şartlarında ağırlaştırma olduğundan esaslı değişikliktir.

Öğle yemeğinin kaldırılması, servisin kaldırılması esaslı değişikliktir.

Ücretsiz izin uygulaması işçiyi ücretinden yoksun bıraktığından esaslı değişikliktir.

İkramiyenin ücrete eklenerek kaldırılması esaslı değişiklik değildir.

b) İşin niteliğinde Değişiklik :

Yeni işin daha ağır olmaması halinde vasıfsız işçinin başka bir işe verilmesi mümkündür.

Muhasebe elemanının temizlik işine verilmesi esaslı değişikliktir.

c) İşyeri Değişikliği:

İş akdinde işyeri belirtilmiş ise işveren işçinin onayı olmadan işyerini değiştiremez. Bu yönde bir hüküm yok ise işçinin durumunu ağırlaştırmamak koşuluyla il sınırları içinde bir adrese nakledilmesi esaslı değişiklik sayılmaz. Ancak yeni işyerine gidiş geliş masrafı artmış veya yolda daha fazla zaman harcamak zorunda kalıyorsa esaslı değişiklik sayılır. İşverenin servis sağlaması halinde esaslı değişiklik sayılmaz. İl sınırları dışına nakil esaslı değişikliktir.

Ancak sözleşmeye il sınırı içine veya il sınırı dışına nakil için hüküm konulmuş ise işverenin bu hakkını TMK'nun 2 maddesine göre iyiniyetli kullanıp kullanmadığı yargı tarafından denetlenir.

ç.Çalışma Sürelerinde Değişiklik:

Çalışmanın başlama ve bitiş saatlerinin ve iş yerindeki iş ritminin belirlenmesi kural olarak işverenin yönetim hakkı kapsamındadır.

Çalışma süresinde değişiklik işçinin daha az ücret almasına sebep oluyor ise iş şartlarında esaslı değişiklik olarak kabul edilir.

Çalışma süresinde değişiklik işçinin yaşamını zorlaştırıyor, çalışma koşullarını ağırlaştırıyor ise esaslı değişiklik sayılır.

İş Şartlarında Esaslı Değişiklik Yapılmasında İzlenecek Usul:

1- İş Kanununun 22 maddesine göre işveren iş şartlarında esaslı olarak yapacağı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmek durumundadır. Bu şekle uygun olarak yapılmayan değişiklikler işçiyi bağlamaz. Yazılı yapılması geçerlilik şartıdır. İlan gibi genel bir duyuru ile yapılamaz. Her işçiye ayrı ayrı yapılması gerekir.

2- İşçi tarafından 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. Altı iş günlük süre düşünme süresidir. İşçi bu altı iş günlük süreden önce kabul ettiğini veya kabul etmediğini de bildirebilir.

3- 22.maddeye göre işçi, işverenin esaslı değişiklik önerisini altı iş günlük süre içinde yazılı olarak kabul ederse iş akdi yeni çalışma koşullarına göre devam eder. Yazılı kabul geçerlilik koşuludur. Suskun kalması zımni kabul anlamını taşımaz, suskun kalma ret anlamındadır.

Bu altı günlük sürenin dolmasından sonra da işçinin yazılı kabulü ile değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur.

Ücrette işçi aleyhine esaslı değişiklik yapılması halinde işçinin bordroya ihtirazı kayıt ileri sürmeden imzalamış olması kabul ettiği anlamını taşımaz. Ancak işyerinin değiştirilmesi, işinin değiştirilmesi halinde işçi yazılı olarak kabul etmemesine rağmen yeni işyerine gitmiş veya yeni işyerinde çalışmaya başlamış ve uzun süre çalışmış ise daha sonra iş şartlarında esaslı değişiklik yapıldığını ileri sürerek iş akdini bu nedenle feshetmesi halinde bu hakkının kötüye kullanılması olarak yorumlanabilir.

4-İşçinin değişiklik önerisini reddetmesi halinde değişiklik gerçekleşmemiş olur. İş akdi aynı koşullarda devam eder.

5-İşçinin reddetmesine rağmen işverenin sözleşmeyi feshetmeyip değişiklikte ısrar ederse, 34.maddeye göre işini görmekten kaçınabilir. İş akdini haklı nedenle feshedebilir.

İşin değiştirilmesi halinde işveren işçiye reddettiği işte çalışmaya zorluyor ise bu işverenin temerrüdüdür. İşçi iş akdini haklı nedenle feshedebilir

6-Değişiklik önerisi işçi tarafından kabul edilmez ise işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için geçerli bir nedeninin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak veya ihbar tazminatını peşin ödemek suretiyle iş akdini fesheder. İşveren işçiye kıdem tazminatını öder. Buna DEĞİŞİKLİK FESHİ denir.

İşçi işe iade davası açar ve işine iade edilirse ve işveren tarafından işe başlatılırsa işverence eski işinde çalıştırılmak zorundadır.

15. İBRANAME

6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNUNUN 01.07.2012 TARİHİNDE YÜRÜRLÜĞE GİRMESİNDEN SONRAKİ UYGULAMA

TBK. nın 420. Maddesinde işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az BİR AYLIK sürenin geçmiş olunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır.

Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmesi veya ibraname hükümsüzdür.

V. Ceza koşulu ve ibra

MADDE 420- Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını içeren ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. İşçinin ibranamede yazılı miktarı almadığı yönünde bir itirazı var ise ödemenin yapıldığı yazılı belge ile ispat edilmelidir.

6098 sayılı TBK. nın 420. Maddesi karşısında miktar yazmayan ve ne şekilde ödendiği gösterilmeyen bu ibraname geçersizdir. 7.HD. 10.09.2014 T. 2014/9763 E. 2014/16629 K.

Noterde düzenlenen ve miktar da içeren ibraname geçerlidir. 12.11.2009 T. 2008/12007 E. 2009/31389 K.

İbranamede ihtirazi kayıt konulan alacak dışındaki alacaklar yönünden ibraname geçerlidir. 9.HD. 11.02.2010 T. 2008/16499 E. 2010/3212 K. – 7.HD. 01.07.2013 T. 2013/5298 E. 2013/12359 K.

“Tüm yasal hakların saklı kalmak kaydıyla ” şeklinde ihtirazi kayıt konulduğundan haklardan feragat edildiği yazsa da ibranameye itibar edilemez. 04.11.2010 T. 2008/40032 E. 2010/31666 K.

İşe alınırken boşa alınan imzalı kağıdın sonradan ibraname olarak düzenlendiği iddia edilmekle ibranamede paragraflar arasında boşluk bulunmakla ve imza alt tarafta olmakla ibranameye değer verilemez. 9.HD. 25.03.2010 T. 2008/37285 E. 2010/8007 K.

İbraname yanında hesap bordrosu, ödeme belgesi sunulması halinde ibraname makbuz niteliğindedir. 9.HD. 28.02.2012 T. 2009/31091 E. 2012/6094 K.

İbranamede miktar yazılan alacaklar yönünden makbuz, yazmayanlar yönünden toptan ödeme yapıldığı kabul edilmelidir. 9.HD. 03.07.2012 T. 2012/1140 E. 2012/25973 K.

İbranamede yıllık izinlerinin kullanıldığına ilişkin beyanlar geçerlidir. 22.HD. 23.01.2014 T. 2013/2479 E. 2014/762 K.

16. İŞE İADE DAVASI, BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ, İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI

Fesih bildirimine itiraz ve usulü

Madde 20 - İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(İptal dördüncü fıkra: Anayasa Mahkemesi'nin 19/10/2005 tarihli ve E.:2003/66, K.:2005/72 sayılı Kararı ile.)

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

Madde 21 - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, **işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.** İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, **fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde** feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir.

Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildiriminin yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimin yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasıllı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdeminin en az altı ay olması gerekir. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi işçinin **işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmaması** gerekir.

İşçi işe başlatılmadığında ödenecek tazminat mahkemelerce uygulamada

Hizmet süresi 6 ay-5yıl arasında: 4 ay

5 yıl- 15 yıl arasında: 5 ay

15 yıldan fazla: 6 ay

Fesih nedenine göre (kötüniyet): 8 ay

Olarak takdir edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de hüküm altına alınmaktadır.

17. KIDEM TAZMİNATI - 1475 SAYILI KANUNU MD.14

1475 Sayılı Kanunun 14. Maddesine Göre İşçiye Kıdem Tazminatı Ödenmesini Gerektiren Haller

Madde 1-13/E- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)

Kıdem tazminatı:

Madde 14 – (Değişik birinci fıkra: 29/7/1983 - 2869/3 md.) Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5. (Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.) 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Kıdem tazminatı, 1475 Sayılı Kanunun 14. maddesi gereğince, işçinin toplam hizmet süresi ve en son giydirilmiş brüt ücreti dikkate alınarak hesaplanır. Ancak tespit edilen giydirilmiş brüt ücret, fesih tarihi itibarı ile geçerli olan kıdem tazminatı tavan rakamını aşar ise, hesaplama tavan rakamı dikkate alınarak yapılır.

ASKERLİK

1- 14/ I-3. Maddesi: İş Akdinin Muvazzaf Askerlik Hizmeti Nedeniyle İşçi Tarafından Feshi

Bir yıl ve daha fazla çalışan işçinin muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatı talep hakkı doğar. Askerlik hizmeti 20 yaşını doldurmuş erkek Türk vatandaşları için yapılması zorunlu bir vatandaşlık görevidir.

Feshin gerçekten askerlik hizmeti nedeniyle yapılmış olması gerekir işçi fesihten sonra başka bir iş yerinde çalışmış ise kıdem tazminatı talep edemez

İşçinin muvazzaf askerlik celp döneminden makul bir süre önce ayrılması da mümkün görülmelidir.

MUVAZZAF ASKERLİK DIŞINDA SİLAH ALTINA ALINMA

İşçinin muvazzaf askerlik ödevi dışında herhangi bir nedenle silah altına alınması halinde 4857 Sayılı İş Kanununu 31. Maddesi gereğince işçinin kıdem tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. İş akdi askıda kabul edilir. Bu süre iki ayı (veya işçinin çalıştığı her yıl için 2 gün eklendiğinde en çok 90 günü) geçerse iş akdi işverence feshedilmiş sayılır. Bu fesih 25/II. Bent kapsamında olmadığından işçiye kıdem tazminatı ödenmelidir.

YENİDEN İŞE BAŞLAMA (31.Madde)

İş yerinden muvazzaf askerlik ödevi nedeniyle veya herhangi bir nedenle silah altına alınması nedeniyle ayrılan işçilerin bu ödevin sona ermesinden itibaren iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunların eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek o andaki şartlarla işe başlatmak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren işe başlatabilmez ise işçiye ÜÇ AYLIK ÜCRETİ tutarında tazminat öder. Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle kıdem tazminatını alarak işten ayrılan işçi bu tazminatı talep edemez. Belirsiz süreli akit gerekir. Belirli süreli akitte süre son bulmuşsa talep edemez.

Askerlik dönüşü işe alınmayan işçi işe iade talebinde bulunamaz. (9. HD. 06.11.2006 T. 2006/2046 E. 2006/29128 K.)

Askerlik süresi sonunda işçinin yeniden işe başlaması halinde, askerlik nedeniyle ayrıldığı dönem tasfiye edilmemiş ise sonraki çalışma dönemi ile birleştirilir. **Son dönem çalışma kıdem tazminatı hak etmeyecek şekilde son bulsa dahi askerlik nedeniyle son bulan ilk dönem çalışması nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanır.**

İşçinin kamu kurumundan yaşlılık aylığı veya toptan ödemeye hak kazanarak emekli olmak üzere ayrılması halinde çalışırken borçlandığı askerlik süresi de dikkate alınarak kıdem tazminatı ödenir.

Davacının 07.11.2007 tarihinde iş yerinden ayrıldığı 20.11.2007 tarihinde askere sevk edildiği anlaşılmakla iş yerinden muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle ayrıldığı kabul edilmelidir. 9.HD.24.06.2008 T. 2007/22459 E. 2008/17534 K.

Davacı 14.08.2001 tarihli istifa dilekçesinde özel sebeplerle istifa ettiğini bildirmiş, 21.08.2001 tarihinde askere gitmiştir. Askerlik nedeniyle ayrıldığının kabulü gerekir.9.HD. 01.06.2010T. 2008/32048E. 2010/15570K.

Askerlik sonrası işveren feshi haklı da olsa askerlik nedeniyle ayrıldığı ilk dönem kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmediğinden o dönem için kıdem tazminatına hak kazanır. 9. HD.10.11.2009 T. 2008/23702 E. 2009/31311 K.

Yurt dışında başka ülke için yapılan askerlik süresi borçlanılamaz. 9. HD.08.11.2013 T. 2011/29921 E. 2013/28691 K.

Askerlik bitiminden sonra iki aylık sürede başvuruda bulunup ta boş kadro olduğu halde işe başlatılmaz ise üç aylık ücret kadar tazminat ödenir. 9. HD.02.02.2012 T. 2009/39976 E. 2012/2849 K.

EMEKLİLİK

- 2- 14/1-4. Maddesi: Yaşlılık emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş akdinin işçi tarafından feshi
- 3- 14/1-5 Maddesi: 506 sayılı Kanunun 60/1- A(a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunu geçici 81. Maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması halinde:

Bir yıl veya daha fazla çalışan işçinin 1475 sayılı Yasanın 14/1-5 maddesi gereğince iş akdini feshetmesinden hemen sonra başka bir işte çalışmaya başlaması çalışma hakkının anayasal bir hal olması sebebiyle hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilemez.

İşçi yasal şartlar oluşmadan iş yerinden ayrılması halinde kıdem tazminatı talep edemez.

İşçi emekli olup yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra kıdem tazminatını almadan işe devam etmiş ise sonradan iş akdi kıdem tazminatı hak etmeyecek şekilde sona erse de emeklilik nedeniyle son bulan dönem nedeniyle kıdem tazminatı almaya hak kazanır.

15 yıl sigortalılık ve 3600 prim günü şartını sağladığı anlaşıldığından kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. 25.06.2012 T. 2010/18760 E.2012/24393 K.

Davacı işçi fesih tarihinde yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlamıştır. Kısaca bu tarih itibarıyla kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Davacının işverene bu yönde iradesini açıklamaması ve kurumdan aldığı belgeyi daha sonra ibraz etmesi hak kazanmayı ortadan kaldırmaz. Bu ancak temerrüt olgusunu etkiler. 9. HD. 09.07.2014 T. 2012/24726 E.2014/23868 K. -9. HD. 29.09.2014 T. 2012/31200 E. 2014/28342 K.

Davacı ihbar öneli tanımak suretiyle ve herhangi bir neden göstermeden ayrılmak istediğini bildirmiştir. Önelin bitmesine 6 gün kala kurumdan aldığı gerekli koşulları taşıdığına ilişkin belgeyi işverene ibraz etmiştir. İstifa nedenini değiştiremez. Kıdem tazminatı talebinin reddi gerekir.9. HD. 05.03.2012 T. 2009/45410 E. 2012/6994 K.

Davacı 15 yıl sigortalılık süresini 3600 gün prim ödeme gününü doldurduğundan 1 gün sonra başka bir yerde çalışmaya başlaması kıdem tazminatı almasına engel değildir. 22. HD. 19.04.2013 T. 2012/21407 E. 2013/8289 K.

İşverenin derhal feshinin ardından işçinin ihbar tazminatı ödenmeden yaşlılık aylığı için tahsis talebinde bulunması işveren feshini ortadan kaldırmaz. 31.05.2012 T. 2010/7368 E. 2012/19127 K.

Davacı emeklilik nedeniyle feshettiğinden sonradan işveren feshi hüküm ifade etmez. 9. HD. 08.03.2011 T. 2009/2265 E.2011/6389 K.

Emekliliği hak kazandığına ilişkin belgeyi ibraz etmediğinden kıdem tazminatına dava tarihinden itibaren faiz yürütmelidir. 7. HD. 15.03.2013 T. 2013/1659 E. 2013/2933 K.

Emeklilikte kıdem tazminatı ödenip o dönem tasfiye edilmemişse kıdem tazminatı tüm çalışma süresi dikkate alınarak hesaplanır. 22. HD. 15.05.2014 T. 2013/10853 E. 2014/12951 K.-9. HD. 02.02.2012 T. 2009/38847 E. 2012/2895 K.

Emeklilik tasfiye ile sonlandığından yeni bir iş sözleşmesi kabul edilerek ihbar tazminatı son dönem çalışmasına göre hesaplanır. 17.02.2009 T. 2007/36551 E. 2009/2858 K.

EVLİLİK

4- 14/1- 5/2 Maddesi: İş akdinin evlilik nedeniyle kadın işçi tarafından feshi

Bir yıl ve daha fazla çalışan kadın işçinin iş akdini evlendiği tarihten itibaren BİR YIL içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde fesih hakkı evlilik tarihinden başlar.

Kadın işçinin evlilik nedeniyle iş akdini feshetmesine rağmen başka bir iş yerinde çalışmaya başlaması hakkın kötüye kullanımı sayılamaz. Çalışma hakkı anayasal bir hak olduğu gibi çalışma şartları daha uygun olan başka bir işi tercih etmesi de doğaldır.

Evlilik sebebiyle işten ayrılan erkek işçilere kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin normatif bir düzenleme bulunmamaktadır. Evlenen ve bu nedenle iş akdini fesheden erkek işçi kıdem tazminatı talep edemez. 22.HD. 22.01.2014 T. 2013/36268 E. 2014/723 K.

İstifa tarihinde evli olmayan kadın işçi kıdem tazminatı talep edemez. 9. HD. 05.10.2011 T. 2009/20934 E. 2011/35239 K.

Davacı 24.08.2003 tarihinde evlenmiş, 26.08.2003 tarihinde izne ayrılmıştır. 07.09.2003 izin bitimi tarihinden sonra işe başlamadığından iş akdinin davacı kadın tarafından evlenme nedeniyle eylemli olarak feshedildiğinin kabulü gerekir. 9. HD. 03.06.2008 T. 2007/18608 E. 2008/14177 K.

Evlilik nedeniyle istifadan 21 gün sonra başka bir yerde çalışmaya başlaması olayında hakkın kötüye kullanılması yoktur. 9. HD. 10.05.2012 T. 2010/10705 E. 2012/16586 K. -9. HD. 02.12.2013 T. 2013/12235 E. 2013/31565 K.

Davacı kocasından 01.11.2004 tarihinde şiddetli geçimsizlikten boşanmış, karar temyiz etmeden kesinleşmiş, davalı eş boşanma isteğine karşı koymamış, dava tek oturumda bitmiştir. Davacı eski eşiyle 05.04.2005 tarihinde yeniden evlenmiş, 11.04.2005 tarihinde iş akdini evlilik sebebiyle feshetmiştir. Hakkın kötüye kullanıldığı kabul edilmeli kıdem tazminatı talebi reddedilmelidir. 9. HD. 01.03.2010 T. 2010/4176 E. 2010/5420 K.

5- 14/1- 5/2 Maddesi. İşçinin ölümü halinde:

Bir yıl ve daha fazla çalışan işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılarının kıdem tazminatı hakkı doğar. İşçinin eceliyle ölümü ile üçüncü kişiler yada işçinin kendi kusurlu davranışı veya intiharı sonucu ölümün ortaya çıkması sonuca etkili değildir.

İşçinin kamu kurumunda çalışırken ölmesi halinde farklı kamu kurumlarında geçen hizmet süreleri ile çalışırken yaptığı askerlik borçlanması kıdem süresinin tespitinde dikkate alınır.

Kıdem tazminatı mirasçılara mirastaki pay oranlarına göre verilir. Mirasçıların hep birlikte dava açmaları gerekir. Mirasçıların hep birlikte dava açmamaları halinde dava açmayan mirasçıların açılan davaya icazet vermeleri gerekir. Hüküm tüm mirasçılar hakkında kurulur.

Kıdem tazminatı faizi aksi yönde bir talep yoksa ölüm tarihinden başlatılır.

18. İHBAR TAZMİNATI - MADDE 17

Süreli fesih

Madde 17 - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) ***İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,***

b) ***İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,***

c) ***İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,***

d) ***İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,***

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İhbar tazminatı, 4857 Sayılı Kanunun 17 maddesine göre, işçinin kıdemi altı ayın altında ise 2 haftalık, altı ay ile bir buçuk yıl arasında ise 4 haftalık, bir buçuk yıl ile üç yıl arasında ise 6 haftalık, üç yıldan fazla ise 8 haftalık giydirilmiş brüt ücreti tutarında hesaplanır.

İş sözleşmesi, taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklaması ile iş ilişkisini sona erdirmesi mümkündür.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, hak sahibine, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır (Saymen, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 551).

Maddede düzenlenen **bildirimli fesih**, **belirsiz süreli iş sözleşmeleri için** söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez.

Deneme süreli iş sözleşmesinde karşı tarafa bildirim öneli tanınmasına gerek yoktur.

Fesih bildirimi, bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukuki alanını etkilediğinden açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimi geçerli değildir.

Fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanununun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır.

Fesih bildirimi karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hakimiyet alanına girdiği andır.

Fesih bildirimi önelli olsun veya olmasın karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğuracağından bundan dönülemez. İşverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediği bir sırada işçinin emeklilik için başvurusu işçinin emeklilik sebebiyle feshi anlamına gelmez.

Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesindeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile arttırılabileceği Kanunda düzenlenmiştir.

Bildirim önellerinin arttırılabileceği yasada belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Yargıtay tarafından, üst sınırı hakim belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 21.3.2006 gün 2006/109 E. 200 6/ 7052 K.). Üst sınırın en çok ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olabileceği belirtilmelidir.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25. madde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanunun 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı söz konusu olacaktır. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki feshlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.

Yine, işçinin 1475 sayılı yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır.

İhbar tazminatının miktarı “ *bildirim süresine ait ücret* ” olarak Kanunda belirlenmiştir. Buna göre ihbar tazminatı, yasadan doğan götürü tazminat olarak nitelendirilebilir. Bu niteliği itibarıyla B.K. 125. maddesine göre 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

İhbar tazminatının hesabında Kanunun 32. maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınır. Ücret dışında kalan parasal hakların bir yılda yapılan ödemeler toplamının 365’ e bölünmesi suretiyle bir günlük ücrete eklenmesi gereken tutar belirlenir.

19. KÖTÜ NİYET TAZMİNATI - MADDE 17

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar öneli tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak gibi Medeni Kanunun 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi taktirde, fesih hakkı kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.

Fesih hakkını kötüye kullanan işverenin 17. madde uyarınca bildirim sürelerine ait ücretin 3 katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir.

Kötüniyet tazminatına hak kazanma ve hesabı yönlerinden 4857 sayılı İş Kanunu önemli değişiklikler getirmiştir. Öncelikle 17. maddenin 6. fıkrasının açık hükmüne göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

4857 sayılı İş Kanununda genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikayet etmesi, dava açması veya şahitlikte bulunması nedenine bağlı fesihlerin kötüniyete dayanmaktadır.

Kötüniyet tazminatı ihbar önellerine ait ücretin üç katı tutarı olarak belirlenmiş ve ayrıca ihbar tazminatının ödenmesinin gerektiği kurala bağlanmıştır.

Kötü niyet tazminatı ve ihbar tazminatı farklı alacaklardır. Kötü niyet tazminatı talebi ihbar tazminatını içermez. 9 HD 22.11.2010 T 2008/35172 E 2010/34042 K.

Kötü niyet tazminatı ile ihbar tazminatına şartları varsa birlikte hükmedilebilir. 9 HD 08.05.2008 T.2008/11911 E.2008/11805 K.

İş güvencesi kapsamında olan işçi kötü niyet tazminatı talep edemez.9 HD 24.10.2011 T.2009/23390 E.-2011/39223 K.

BÇM’ye şikayet nedeniyle yapılan fesih kötü niyetlidir.22 HD 16.05.2013 T.2012/22632 E 2013/11111 K.

Davacının işveren aleyhine tanıklık yaptıktan kısa bir süre sonra iş sözleşmesinin feshedilmesi kötü niyetlidir.9 H.D.27.10.2011 T 2011/36179 E. 2011/41305 K.

Hizmet tespiti davası açtığı için yapılan fesih kötü niyetlidir.9 HD 16.09.2013 T.2011/25455 E.2013/22603 K.

Davacının iş akdinin hamile olması nedeniyle feshedildiği sabit olduğundan kötü niyet tazminatının kabul edilmesi gerekir.9 HD 161.2012 T.2011/25631 E 2012/193 K.

20. İŞÇİLİK ALACAKLARINDA ZAMANAŞIMI

Kıdem tazminatı alacağı 6098 Sayılı Yasanın 146. Maddesi gereğince 10 yıllık zamanaşımına tabi olup, zamanaşımı fesih tarihinde işlemeye başlayacaktır.

İhbar Tazminatı alacağı 6098 Sayılı Yasanın 146. Maddesi gereğince 10 yıllık zamanaşımına tabi olup, zamanaşımı fesih tarihinde işlemeye başlayacaktır.

Ücret alacakları 4857 Sayılı Yasanın 32. Maddesi gereğince 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı ücretin istenebilir (muaccel) olduğu gün işlemeye başlayacaktır. Örneğin aylık olarak ödenmesi halinde, ücret ayın son günü muaccel hale gelecektir.

Yıllık izin ücreti 6098 Sayılı Yasanın 146. Maddesi gereğince 10 yıllık zamanaşımına tabi olup, zamanaşımı 4857 Sayılı Yasanın 59. Maddesi gereğince fesih tarihinde işlemeye başlayacaktır.

İşe İade Kararı ile hükmedilen ücret alacakları da 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

İşe İade Kararı ile hükmedilen işe başlatmama tazminatı 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

Cezai şart 6098 Sayılı Yasanın 146. Maddesi gereğince 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

21. HUKUK UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK

6325 SAYILI Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Kanunun amacı, hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir.

(2) Bu Kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak **tarafaların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde** uygulanır. Şu kadar ki, aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklar arabuluculuğa elverişli değildir.

MADDE 2 – (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) **Arabulucu:** Arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiyi,

b) **Arabuluculuk:** Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini,

İradi olma ve eşitlik

MADDE 3 – (1) Taraflar, arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbesttirler.

(2) Taraflar, gerek arabulucuya başvururken gerekse tüm süreç boyunca eşit haklara sahiptirler.

Gizlilik

MADDE 4 – (1) Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür.

MADDE 8 – (1) Arabulucu, tarafların her biri ile ayrı ayrı veya birlikte görüşebilir ve iletişim kurabilir. Taraflar bu görüşmelere vekilleri aracılığıyla da katılabilirler.

MADDE 13 – (1) Taraflar dava açılmadan önce veya davanın görülmesi sırasında arabulucuya başvurma konusunda anlaşabilirler. Mahkeme de tarafları arabulucuya başvurmak konusunda aydınlatıp, teşvik edebilir.

MADDE 18 – (1) Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; **anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde** bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır.

(2) **Taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varırlarsa, bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler.** Dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuşsa, anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, asıl uyuşmazlık hakkındaki görev ve yetki kurallarına göre belirlenecek olan mahkemeden talep edilebilir. Davanın görülmesi sırasında arabuluculuğa başvurulması durumunda ise anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, davanın görüldüğü mahkemeden talep edilebilir. **Bu şerhi içeren anlaşma, ilam niteliğinde belge sayılır.**

- Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenen ve tarafların ticari işletmeleri ile ilgili uyuşmazlıklar arabuluculuğa elverişlidir.
- İş ve çalışma ilişkisinden veya iş akdinin feshinden kaynaklanan alacak ve tazminat uyuşmazlıkları arabuluculuğa elverişlidir.
- İş güvencesi olan iş yerleri bakımından işe iade talepleri arabuluculuğa elverişlidir.
- Kira bedelinin ödenmemesi, Kira bedelinin tespiti, Tahliye uyuşmazlıkları arabuluculuğa elverişlidir.
- Boşanma arabuluculuğa elverişli değildir.
- Evliliğin sona ermesi halinde mal paylaşımı uyuşmazlıkları arabuluculuğa elverişlidir
- Nişanın bozulması sonucunda hediyelerin iadesi ve maddi tazminat istemleri arabuluculuğa elverişlidir.
- İflas erteleme talebi arabuluculuğa elverişli değildir.

İŞ KANUNU DEĞİŞİKLİK TASARISI

Zorunlu arabuluculuk

MADDE 3-

(1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurmak zorunludur. Aksi halde 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 115 inci maddesinin birinci fıkrası ile ikinci fıkrasının birinci cümlesi hükmüne göre işlem yapılır.

(4) Arabulucu her türlü iletişim vasıtasını kullanarak tarafları görevlendirme konusunda bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Arabuluculuk müzakereleri sonucunda son tutanağı düzenler, görüşmelerin tamamlandığını arabuluculuk bürosuna derhal bildirir ve son tutanağın bir örneğini gönderir.

(5) Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.