

MADDE 12: Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımın sınırları

Madde 12 - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

MADDE 17: SÜRELİ FESİH

**Sözleşmelerin Feshinden Önce Diğer
Tarafa Bildirmek Gerekli midir?**

MADDE 17: SÜRELİ FESİH

Sözleşmelerin Feshinden Önce Diğer Tarafa Bildirmek Gerekli midir?

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun kanunda belirtilen sürelerle diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Kanunda belirtilen süreler;

- 0-6 ay için iki hafta
- 6 ay-1.5 yıl için dört hafta
- 1.5 yıl-3 yıl için altı hafta
- 3 yıl ve üzeri için sekiz hafta

Belirli süreli iş sözleşmelerinde önceden bildirim yapmaya gerek yoktur.

Fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir

MADDE 18 : FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI

**Personelin İhbar Süresine Ait Ücreti ve
Kıdem Tazminatını Ödeyerek İş Akdini
Feshetmek Yeterli midir?**

MADDE 18 : FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI

**Personelin İhbar Süresine Ait Ücreti ve
Kıdem Tazminatını Ödeyerek İş Akdini
Feshetmek Yeterli midir?**

Yeterli değildir.

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, feshi; **işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır.**

(Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

Geçerli Sebepler Neler Olabilir?

Geçerli Sebep Oluşturamayacak Haller nelerdir?

Geçerli Sebepler Neler Olabilir?

Kanunda geçerli sebeplerin neler olabileceği belirtilmemiştir, neler olamayacağı belirtilmiştir.

Geçerli Sebep Oluşturamayacak Haller;

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, siyasi görüş ve benzeri nedenler
- Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu günlerde işe gelmemek
- Hastalık veya kaza nedeniyle kanunun öngördüğü bekleme süresinde işe devamsızlık

Kanunda Belirtilmediđi Halde İşçinin Yeterliliğinden ve Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebeplere Hangi Örnekleri Verebiliriz?

Kanunda Belirtilmediđi Halde İşçinin Yeterliliğinden ve Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebeplere Hangi Örnekleri Verebiliriz?

- İşyerinde işi yapan diğer çalışanlara göre daha verimsiz çalışmak
- İşe olan ilginin ve performansın giderek azalması
- Amirleri ve iş arkadaşları ile uyumsuz çalışmak
- İzin almadan işe gelmeme kapsamına girmeyen devamsızlıkların sürekliliği
- İşyerinde rahatsızlık verecek şekilde iş arkadaşlarından borç almak
- İş akışını ve verimini olumsuz etkileyecek düzeyde özel telefon görüşmeleri yapmak ve özel amaçla internet kullanmak

**Kanunda Belirtilmediđi Halde İşletmenin, İşyerinin
veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli
Sebeplere Hangi Örnekleri Verebiliriz?**

Kanunda Belirtilmediđi Halde İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Sebeplere Hangi Örnekleri Verebiliriz?

- Ekonomik kriz,
- Yeni teknoloji uygulanması
- İşyerinin bazı bölümlerinin kapatılması

MADDE 19 : Sözleşmenin Feshinde Usul

İş Akdi Feshi Nasıl Yapılmalıdır?

MADDE 19 : Sözleşmenin Feshinde Usul

İş Akdi Feshi Nasıl Yapılmalıdır?

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

MADDE 20 : Fesih Bildirimine İtiraz ve Usul

İş Akdi Feshedilen İşçi Dava Açabilir mi? Sonuçları Neler Olabilir?

MADDE 20 : Fesih Bildirimine İtiraz ve Usul

İş Akdi Feshedilen İşçi Dava Açabilir mi? Sonuçları Neler Olabilir?

İş Sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildirimine sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurabilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

İşçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

(Değişik üçüncü fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) Dava ivedilikle sonuçlandırılır.

Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

MADDE 21 : Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları

**Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin
Sonuçları Neler Olabilir?**

MADDE 21 : Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları

Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları Neler Olabilir?

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. (Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkroda düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkroda düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

İşçi mahkeme kararına göre işe başlatılırsa ve bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı peşin ödenmişse, bu tutar, işçinin bekleme süresi için yapılacak ödemedenden mahsup edilir.

İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca 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.

(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde; a) İşe başlatma tarihini, b) Üçüncü fıkroda düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını, c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkroda düzenlenen tazminatın parasal miktarını, belirler i z o r u n l u d u r . Ak si t a k d i r d e a n l a ş m a s a ğ l a n a m a m iş sa y ı l ı r v e s o n t u t a n a k b u n a g ö r e d ü z e n l e n i r . İşç i n i n k a r a r l a ş t ı r ı l a n t a r i h t e iş e b a ş l a m a m a s ı h â l i n d e f e s i h g e ç e r l i h â l e g e l i r v e iş v e r e n s a d e c e b u n u n h u k u k i s o n u ç l a r ı i l e s o r u m l u o l u r .