

İş Akdinin İşveren Ve İşçi Tarafından Feshi Ve Sonuçları

GİRİŞ:

Bilindiği gibi İş Hukuku işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. İşveren ile işçi arasındaki hak ve yükümlülükler İş Kanunu kapsamında tespit edilmelidir.

İş hukuku hem işveren açısından hem de işçi açısından çok önemlidir. İş Hukuku konusunda bilgisi olmayan işverenler genellikle iş kanununun işçiyi koruyan yapısı sebebi ile iş akdinin feshi halinde işçiler tarafından açılan iş davalarına muhatap olmaktadır. İş Mahkemeleri tarafından verilen kararlar bazen işveren açısından ağır sonuçlar doğurmaktadır. Konuyu işçi açısından da değerlendirdiğimizde işveren karşısında maddi olarak güçsüz olan işçinin de haklarının işveren tarafından yenilmemesi, işçinin hakkının verilmesi, verilmemesi halinde de işçinin hakkının temini için dava açması gerekmektedir.

Bilindiği gibi ülkemizde davalar çok uzun sürmektedir. İş davaları da ortalama 3 – 5 yıl arasında sürmektedir. Bu süreç hem işçi hem de işveren açısından çok yorucu bir süreçtir. Bu sebeple tarafların karşılıklı anlaşması her zaman her iki taraf içinde daha iyi sonuçlar doğurmaktadır.

İş hukuku hem işçi hem de işveren tarafından iyi şekilde bilinmesi gereken bir hukuk alanıdır. Makalemizin amacı bu farkındalığı sağlayabilmektir.

Makale içerisinde konu bütünlüğünün sağlanması adına bazı özel durumlara ayrı başlıklar açılmıştır. İş hukuku makale kapsamından çok daha geniş kapsamlı bir hukuk dalıdır. Özel durumların ayrıca bir hukukçu gözü ile değerlendirilmesi gerekmektedir. Burada yazılı olanlar genel ifadelerdir ve genel bilgi amaçlıdır. Hukuki destek almak bir çok sorunun önceden tespit edilip en az maliyet ile en iyi şekilde çözümlenmesine yardımcı olmaktadır.

BELİRLİ – BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ:

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri İş Kanununun 11'inci maddesinde tanımlanmıştır.

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. 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 sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme ile belirlenen süresinin dolması ile iş akdi son bulur.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise iş akdinin feshi İş Kanununun 17'nci maddesindeki ihbar önelinin verilmesi ile mümkündür.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SON BULMA HALLERİ:

İş sözleşmesi aşağıda yazılı durumlarda sona erer.

- İşçinin istifası,
- İşçinin İş Kanununun 24'üncü maddesi gereğince derhal fesih hakkını kullanması,

- Kadın işçinin evlenme tarihinden sonraki 1 yıl içinde işten ayrılması,
- İşverenin işçiyi işten çıkartması,
- İş Kanununun 25'inci maddesi gereğince işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanması,
- Emeklilik,
- Ölüm,
- Askerlik,
- İşveren ile işçinin anlaşması ile fesih (ikale)
- Belirli süreli sözleşmelerde sürenin dolması,

İŞ AKTİNİN FESHİNDE USUL:

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri ihbar süreli olarak veya haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılması ile sona erdirilebilir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar süreli fesih imkanı yoktur. Süreli bir iş sözleşmesini süre dolmadan feshedebilmek için mutlaka haklı bir sebep bulunmalıdır.

İş akdinin işçi ve işveren tarafından haklı nedenle derhal feshi İş Kanununun 24'üncü ve 25'inci maddelerinde düzenlenmiştir. Burada işveren tarafından dikkat edilmesi gereken husus, haklı sebebin öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü içinde derhal fesih hakkının kullanılması gerektiğidir. Haklı nedenle derhal fesih hakkı, haklı nedenin öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü veya öğrenme sonradan gerçekleşmiş ise her halükarda haklı neden teşkil eden olayın meydana gelmesinden itibaren 1 yıl içinde kullanılması gerekmektedir.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaşması veya ihbar süresinin tamamlanması ile sonuçlarını doğurur. Bu sebeple fesih bildirimini yazılı olarak yapılmak zorundadır. Fesih sebebinin kesin ve açık şekilde belirtilmesi gerekir. İşçinin yeterliliği ve davranışları sebebi ile fesihte işçinin savunmasının alınması zorunludur. Fesih bildiriminin mutlaka ilgili kişiye imza karşılığında verilmesi, ilgili işçinin imza vermemesi halinde durumun tutanak ile kayıt altına alınması gerekmektedir.

Uygulamada işverenin bu hususlara dikkat etmesi önem arz etmektedir. Aksi taktirde ispat sorunu ile karşılaşılabilir. Ayrıca iş kanunundaki işçi lehine yorum ilkesi gereğince işveren haklı nedenle fesih yapmış olsa bile ispat sorunu yaşamaması halinde davayı kaybedebilir.

Bu sebeple işverenin bütün ihbar ve ihtarlarını yazılı olarak yapması gerekmektedir. İşverenin olayları tutanak ile tespit edip imzalaması ve imzalatması gerekmektedir. Savunmanın mutlaka yazılı olarak alınması ve işçiye imzalatılması gerekmektedir. İşçinin savunma vermekte imtina etmesi halinde bu duruma dair tutanak düzenlenerek tanıklarla birlikte imzalanması gerekmektedir. İşçinin işe geç kalması, işe devamsızlığı, işini aksatması, işini aksatacak şekilde uzun süreli kişisel görüşmeler yapması, iş arkadaşlarını olumsuz etkilemesi ve diğer işçileri işverene karşı kışkırtması, işçinin mesleki yetersizliği, işçinin performans düşüklüğü gibi sebeplerle iş akdinin feshinde yazılı tutanaklar çok büyük önem arz etmektedir.

Uygulamada fesih beyanları genelde noter vasıtası ile yapılmaktadır. Fakat noter zorunlu değildir. Karşı tarafın beyanı imzalayarak tebellüğ etmesi de yeterlidir.

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI:

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı İş Kanununun 24'üncü maddesinde düzenlenmiştir.

Süresi belli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini (ihbar süresini) beklemeksizin feshedebilir.

Sağlık Sebepleri:

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,

- İşçinin sürekli olarak yakından veya doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa,

Ahlak ve İyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek sureti ile işçiyi yanıltırsa,

- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa,

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

- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa,

- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

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

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI:

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı İş Kanununun 25'inci maddesinde düzenlenmiştir.

Bildirimsiz derhal fesih iş akdinin önceden bir bildirimde bulunmadan derhal sona erdirilmesidir. İş akdinin haklı nedenle sona ermesi için haklı sebebin ortaya çıkması tek başına yeterli olmayıp, haklı nedenle fesih hakkı bulunan kişinin fesih bildiriminde bulunması gerekmektedir. Bildirimde haklı nedeni belirtmek gerekir fakat detaylı açıklama gerekli değildir. Haklı neden birden fazla olabilir. Haklı nedenler daha sonra değiştirilemez.

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

Sağlık sebepleri:

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

- (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

- 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 isnadlarda bulunması.

- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

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

Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim (ihbar) süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21'inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

İŞÇİNİN DEVAMSIZLIĞI SEBEBİ İLE HAKLI NEDENLE FESİH:

İşçinin devamsızlığı sebebi ile fesihte, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebi olmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda herhangi bir üç iş günü işine devam etmemesi, işverenin iş akdini feshetmesi için haklı neden teşkil eder.

Bu durumda işveren iş akdini derhal bildirimssiz feshedebilecektir ve işçinin kıdem tazminatı alma hakkı yoktur. İş devamsızlık tanıklar eşliğinde tutanak ile tespit edilmelidir. Bu tespit uygulamada noterler aracılığı ile de yapılmaktadır. İşçi iş devamsızlığı sebebi ile yazılı olarak uyarılmalı ve savunması istenilmelidir. Devamsızlığın devam etmesi halinde noter vasıtası ile işe davet edilmelidir. Devamsızlığın sürmesi halinde işçinin iş akdi yazılı olarak derhal feshedilmeli ve fesih beyanı işçiye tebliğ edilmelidir. İşçinin kalan ücret ve diğer alacakları hesaplanıp ödenmelidir.

DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ:

Sözleşmenin işçi veya işveren tarafından İş Kanununun 24 ve 25'inci maddelerine göre ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanılarak feshetme yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fi ilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra kullanılamaz.

Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu sebeple fesih yapan işçi veya işverenin diğer taraftan tazminat talep etme hakkı vardır.

İŞ GÜVENCESİ VE GEÇERLİ SEBEPLE FESİH:

İşçinin iş güvencesi hükümlerine tabi olup olmadığı hususu dikkat edilmesi gereken bir husustur. İş güvencesine tabi olan işçiler açısından işveren ihbar süreli fesihte feshi mutlaka geçerli bir nedene dayandırmak zorundadır. Geçerli sebep, işçinin yeterliliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanabilir.

İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için, iş sözleşmesini fesheden işçinin,

- En az 6 aylık kıdeminin bulunması,
- İşyerinde 30 veya daha fazla işçi çalıştırılması,
- Sözleşmenin belirsiz süreli olması,
- İşçinin işveren vekili olmaması, Gereklidir.

Bu husus İş Kanununun 18'inci maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanununun 18'inci maddesi geçerli sebeplerin neler olabileceğini düzenlememiş, geçerli sebep oluşturmayan durumları saymıştır.

Fesih için geçerli sebep olmayan durumular:

- 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 veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış süreçte katılmak,

- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,

- 74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,

- Hastalık veya kaza nedeni ile 25'inci maddenin (I) bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

Geçerli fesih sebepleri:

1- İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebepler:

İşçinin işe yatkın olmaması, işe yatkınlığını engelleyen hastalık, işçinin işe yoğunlaşmaması, işçinin bedensel ve zihinsel yetersizlikleri, işçinin sık sık hastalanması, işçinin benzer işi gören ortalama işçilerden daha az verimli çalışması, işçinin öğrenme ve kendini geliştirme yetersizliği, depresif olması, alkol ve ilaç bağımlısı olması ve bu ve benzer durumların işçinin işini etkilemesi geçerli nedendir

2- İşçinin davranışları:

İşçinin yapabilecek iken yapmaması veya yapması gerekenleri bilerek yapmaması geçerli nedendir. İşçinin bu durumda savunmasının alınması gerekir. Örnek vermek gerekirse; işçinin işverene zarar vermek veya zarar verebileceği tedirginliğini doğurması, işini uyarılara rağmen eksik, hatalı veya kötü yapması, arkadaşlarından sürekli borç para istemesi, işçileri işverene karşı kışkırtması, işe sık sık geç gelmesi, işi aksatacak veya durduracak şekilde telefon görüşmeleri yapması, iş saatlerinde özel işleri ile ilgilenmesi, kurumsal mail adresinden özel mailler atması, işçiler arasında gruplaşması, iş arkadaşları ve amirlerine karşı kötü davranması, işyeri araçlarını özel işleri için kullanması, iş güvenliği kurallarına uymaması, iş arkadaşlarının özel eşyalarını karıştırması gibi.

3- İşletmenin gereklerinden:

Ekonomik kriz, satışların azalması, talep daralması, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi dış nedenler işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerdir. Ayrıca yeni teknoloji uygulanması ve bu sebeple işçi azaltılması, bazı bölümlerin kapatılması, küçülmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi iç nedenler de geçerli nedenlerdir. Bazı işlerin taşeronla devredilmesi sebebi ile iş akdinin feshi geçerli nedenle fesihlidir.

4- İşyerinin gereklerinden:

İşyerinin başka bir yere taşınması, işyerinin daraltılması gibi sebepler geçerli sebeptir.

5- İşin gereklerinden:

İş türünün değiştirilmesi, teknolojik yenilikler getirilmesi gibi nedenler geçerli nedendir.

Geçerli nedenleri genellemek gerekirse;

- İşçinin yetersizliği,

- İşçinin davranışlarındaki kusur ve özensizlik,
- İşyerinde yeni çalışma ve üretim yöntemlerine gidilecek olması,
- İşyerinin bazı bölümlerinin kapatılması,
- İş ile ilgili teknolojik değişikliklere gidilmesi,
- Sektörel olumsuzluklar nedeni ile önlem alınması,
- İşyerinin ekonomik sıkıntıları,
- Genel ekonomik sıkıntılar.

İşçinin iş sözleşmesi verimi veya davranışı nedeni ile feshedilecek ise mutlaka savunması alınmalıdır.

İşçinin yetersizliği (performans düşüklüğü) halinde İş Kanunu ve Yargıtay içtihatları uyarınca, işyerinde uygulanan bir performans değerlendirme sisteminin mevcut olması, işçinin performans düşüklüğünün objektif kriterlere göre belirlenebiliyor olması gerekmektedir. Performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı ve işçilere tebliğ edilmelidir. Performans değerlendirme sistemi objektif olmalıdır. İşçinin yetersizliği sebebi ile fesih yoluna gidilecek ise işçinin mutlaka savunması alınmalıdır. İşçinin yetersizliğinden iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde kıdem ve ihbar tazminatı ödenir. Fesih tarihinden 1 ay sonrasında işçiye ibraname imzalatılmalıdır.

İşçinin işe sık sık geç gelmesi, uzun süreli kişisel görüşmeler yapması, işi aksatması, iş arkadaşlarını olumsuz etkilemesi gibi sebeplerle iş akti geçerli neden ile feshedilecek işçi için bu sebepler haklı neden kadar ağır olmamakla birlikte işveren için iş ilişkisinin devamını çekilmez kılıyorsa ve işyerinin işleyişini ve bozuyor ise, işverenin iş sözleşmesini geçerli sebeple ihbar süreli olarak feshetme imkanı vardır. İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeni ile feshedilebilmesi için sözleşmeyi sona erdirmek dışında daha hafif bir çare kalmamış olmalıdır. Buna fesihle son çare ilkesi denilmektedir. İşçinin bu davranışlarına karşı işverenin işçiye öncelikle yazılı ihtarında bulunması gerekir. İhtara rağmen işçi olumsuz davranışlarına devam ederse işçinin yazılı savunması alınmalıdır. İşçinin savunmadan kaçınması durumunda durum tutanak ile tespit edilmeli ve tanıklar ile birlikte imzalanmalıdır. Bu fesih halinde de işçinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmelidir. Ya da işçi ihbar süresi boyunca çalıştırılabilir. İhbar süresi içinde çalıştırılması durumunda günlük 2 saat iş arama izni verilmelidir.

İşletmenin, işyerinin veya işin gerekleri sebebi ile fesihle fesih son çare olmalıdır. Bu fesih türünde genellikle işveren veya piyasa koşullarından ve ekonomik sorunlardan kaynaklanmaktadır. Ekonomik güçlükler, teknolojik gelişmeler, verimlilik ve rekabet gerekleri ve sair sebeplerle işgücü fazlalığı ortaya çıkabilir. İş gücü fazlalığı durumunda fesih son çare olmalıdır.

HAKLI FESİH İLE GEÇERLİ NEDEN ARASINDAKİ FARKLAR:

Haklı neden olduğu takdirde işçi veya işveren ihbar sürelerine uymaksızın iş akdini feshedebilir.

Haklı nedenle fesih halinde işçi kıdem ve ihbar tazminatı talep edemez. Aynı şekilde işçinin haklı nedenle feshi halinde de işveren işçiden ihbar tazminatı talep edemez.

Geçerli neden ile fesih durumunda ise işçi kıdem ve ihbar tazminatı talep edebilir.

Geçerli fesih yazılı olarak yapılmak ve fesih sebebi açık ve kesin şekilde belirtilmek zorundadır. Haklı nedenle fesih de ise bu usulün uygulanması zorunlu değildir, sadece haklı nedeni detaylandırmadan belirtmek yeterlidir.

İşe iade davası açılması için 1 aylık süre haklı fesihte fesih tarihinden, geçerli nedenle fesihte ise fesih ihbar önelinin tebliğ alındığı tarihten itibaren başlar.

Geçerli fesihteki işçinin davranışları daha hafif nitelikteyken, haklı nedenle fesihte işçinin davranışları ağır niteliktedir.

Haklı fesihte, İş Kanununun 26'ncı maddesinde (6 iş günü ve her halükarda 1 yıllık süre) belirtilen süreler göre fesih yapılabileceğini belirtmiştir. Geçerli nedenle fesihte ise süre sınırı olmamakla beraber fesih hakkı makul süre içinde kullanılmalıdır.

Bu farklar sebebi ile iş akdinin haklı nedenle mi yoksa geçerli nedenle mi feshedildiğinin tespit edilmesi çok önemlidir.

İHBAR ÖNELİ – İHBAR TAZMİNATI:

İş Kanununun 17'nci maddesi süreli fesih durumunu düzenlemiştir. Madde hükmünde düzenlenen ihbar süreleri hem işçi hem de işveren açısından geçerlidir.

İş Kanununun 17.maddesi hükmüne göre;

“ Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b- İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta,

c- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup, hukuki görüşümüze göre işçi aleyhine kısaltılamaz fakat sözleşme ile işçi lehine uzatılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek sureti ile iş sözleşmesini feshedebileceği gibi, bildirim süresinde işçiyi çalıştırarak ücretini de ödeyebilir.

Ödenmesi gereken ihbar tazminatı işçinin brüt ücreti üzerinden hesaplanır. Yani işçinin maaşına ek olarak ödenen prim, ikramiye, yol ve yemek ücretleri de dahil edilerek giydirilmiş ücret hesaplanır ve ihbar tazminatı bu brüt ücret üzerinden ödenir.

İşçiye ihbar süresi içinde günlük en az 2 saat iş arama izni verilir.

İş davalarında ihbar tazminatına yasal faiz uygulanır.

İHRAR ÖNELİ VERİLMESİ GEREKMEYEN HALLER:

İş Kanununun 24'üncü ve 25'inci maddelerinde düzenlenen işçinin ve işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullandığı durumlarda ihbar öneli verilmesi gerekmediği gibi ihbar tazminatı ödenmesi de gerekmez.

Ayrıca Askerlik, Emeklilik ve Kadın işçiler için evlilik nedeni ile 1 yıl içinde işten ayrılma durumunda ihbar öneli verilmesi ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekmez. Fakat bu durumlarda kıdem tazminatı ödenmelidir.

KIDEM TAZMİNATI:

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi sona eren ve en az 1 yıl kıdemi bulunan işçiye veya işçinin ölümü halinde mirasçılara işveren tarafından ödenen, işçinin çalışma süresi ve ücretine göre belirlenen maddi bir haktır.

Kıdem tazminatının ödenmesi gereken durumlar:

- İşçinin iş akdini İş Kanununun 24'üncü maddesi hükmüne göre haklı nedenle bildirimlessiz feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanır.
- İş sözleşmesi işveren tarafından İş Kanununun 25'inci maddesindeki sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler, gözüaltına alınma veya tutukluluk hali gibi nedenlerden dolayı feshedilirse kıdem tazminatı ödenir.
- İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı mirasçılara ödenir.
- İşçinin yaşlılık aylığı almaya hak kazanması halinde işe devam etse bile kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatının ödenmesi gerekmeyen durumlar:

- İşçinin çalışma süresi 1 yıldan az ise kıdem tazminatı ödenmez.
- İşçi işi kendi isteği ile bırakıyorsa kıdem tazminatı ödenmez. Askerlik, emeklilik ve kadın işçiler için evlilik bu durumun istisnasıdır.
- İş sözleşmesi işveren tarafından İş Kanununun 25'inci maddesinin II bendindeki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebi ile feshedilmesi halinde kıdem tazminatı ödenmez.
- İş sözleşmesinin işçi ile işverenin anlaşması (ikale) yolu ile sona erdirilmesi durumunda kıdem tazminatı ödenmez.
- İşçinin istifa etmesi halinde kıdem tazminatı ödenmez.
- Belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödenmez.

Kıdem tazminatı işçinin çalışma süresinde geçen her bir yıl için, giydirilmiş son brüt ücretinin otuz günlük tutarıdır. Bir yıldan artan süreler için ise oranlama yapılır.

Giydirilmiş brüt ücret; maaş dışında işçiye verilen yakacak yardımı, prim, ikramiye, giyim, aile, çocuk ve sair yardımların toplamıdır. Evlilik yardımı gibi sürekli olmayan yardımlar kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

İşveren tarafından kıdem tazminatı ödenmemiş ise, işçinin açtığı İş davalarında, işçi tarafından kıdem tazminatının talep edilmesi halinde kıdem tazminatına iş akdinin fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

KÖTÜ NİYET TAZMİNATI:

İş Kanununun 17.maddesinde iş güvencesinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödeneceğini hükme bağlamıştır.

Örneğin 5 aydır çalışan bir işçinin fesih hakkı kötüye kullanılarak iş akdinin feshedilmesi halinde 2 haftalık ihbar öneli = 14 gün X 3= 42 gün tutarında kötüniyet tazminatına hak kazanır.

İŞE İADE DAVASI:

İş Kanununun 20'nci maddesinde iş sözleşmesi feshedilen iş güvencesine tabi işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir.

Feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği taktirde bunu ispat etmelidir.

Fesih geçersiz sebeple yapılmışsa, İş Kanununun 21'inci maddesine göre; mahkemece veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren 1 ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi başvuruda bulunmaz ise işverence yapılmış fesih geçerli bir fesih sayılır.

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK:

İş Kanununun 22'nci maddesi çalışma koşullarındaki değişiklik ve iş sözleşmesinin feshini düzenlemiştir. Madde hükmüne göre; işveren, iş sözleşmesi ile veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği veya benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek sureti ile yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak sureti ile iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda İş Kanununun 17 ila 21'inci maddesi hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir.

Burada dikkat edilmesi gereken çalışma koşullarında esaslı değişik halinde işçinin sessiz kalmasının kabul anlamına gelmeyeceğidir. Kanun yazılı kabul beyanını şart koşmuştur.

SONUÇ :

Makale konumuz sınırlı olmakla birlikte genel hatları ile işçilerin ve işverenlerin karşılaşılabileceği hukuki sorunlara ilişkin genel bir değerlendirme yapılmıştır. İş hukuku ile ilgili bütün detayları burada yazma imkanımız yoktur.

İşverenlere tavsiyemiz işçiler ile ilgili bütün işlemlerinizi mümkün olduğunca yazılı yapmanız ve kanun hükümlerini uygulamanız olacaktır. İşverenlerin kurumsal yapıda çalışması ve yıllık izin formları, işçi sicil dosyalarını tam ve eksiksiz tutmaları, maaş ve sair ödemelerinin hepsini banka aracılığı ile yapmalarını tavsiye ederim.

İşçiler açısından ise hakkınızı işvereninize karşı münasip bir dil ile bildirmeniz ve bunun hukuki dayanaklarını göstermeniz ve talebinizin makul ve haklı bir talep olduğunu işverene izah etmeniz olacaktır. Ayrıca işçilerin emeği kutsaldır, işçi emeğinin sömürülmesine müsaade etmemeli, işveren de işçinin hakkını vermelidir.

İş sözleşmeleri de bir sözleşme türü olması sebebi ile karşılıklı güven, iyiniyet ve saygı esasına dayalıdır. İşçiler işine önem vermeli, işini gereği gibi yerine getirmeli, işverenin menfaatlerini düşünerek hareket etmeli, işine saygı göstermeli, ekmek kapısını kapatmamalıdır. İşveren ise işçisinin haklarını vermeli, işçisine iyi davranmalı, maaş ödemelerini geciktirmemeli, sigorta primlerini yatırmalı ve emeğini sömürmemelidir.

İşveren ve işçinin iyiniyetli olduğu durumlarda bütün sorunlar dava yoluna gitmeden de çözümlenebilir. Dava konusu olması halinde ise hukuki destek almak kaçınılmazdır. Hatta dava konusu olmadan önce dahi avukatınızdan bilgi almanız ve avukatınızın direktifleri doğrultusunda hareket etmeniz önemlidir.