

İŞ HUKUKU DERS NOTLARI

Temel ilke: işçinin korunması ilkesidir: Hem pozitif olarak kanun koyucunun benimsediği kurallar olarak ortaya çıkar hem de yorumlarda.

Anayasada yer alır başta bu ilke. Devletin niteliği sosyal devlet olarak nitelenmişse bu ilke vardır. İşçilerin asgari çalışma şartları bir kanunla düzenlenmeli (iş kanunu) Bunun üstüne çıkma yolu açık olmalıdır. (toplu sözleşme, örgütlenme, işçiye grev hakkı...)

Yasal düzeyde iş hukukuna ilişkin düzenlemeler: nisbi emredici hükümlerdir. İşçi lehine değiştirilebilir. Ama işçi aleyhine değiştirilemez. Asgari ücretin altında birşey geçerli değil. Ama üzerinde geçerli.

Yorum: işçi lehine yorum ilkesi olmalı. İki açıdan sınırlanması gereken husus

1. toplum yararı: işçi lehine yorum toplum zararına oluyorsa bu yorum sınırlanmalıdır. (toplu sözleşme dışında)

2. işçi lehine yorum yasaya rağmen olmaz.

İş hukukunun uluslararası kaynakları çoktur. Uluslararası çalışma teşkilatı (ILO) kararları.

ILO'nun bir sözleşmesini onayladığı takdirde bu sözleşmeyi iş hukukuna uydurma yükümlülüğü altına girer.

İş hukukunun uygulanmasında idari teşkilat:

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: kanunun uygulanmasını denetleme hakkı bakanlığa aittir.

Taşrada bölge çalışma teşkilatları vardır.

-Bakanlığa bağlı; iş kurumu, ve sosyal sigortalar kurumu

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI: İş Kanunu 2. madde

İŞÇİ: bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.

-bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmaya: borçlar kanununda hizmet akti olarak tanımlanmıştır.

iş sözleşmesi: bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işverenin) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme.

-bağımlı olarak çalışma işçiyi benzer statülerden ayıran bir ölçüt. Bağımlılık önemli.

Memur: bir atama işlemi ile statüye intibak ettirilen kişidir.

Kamuda işçilerde var. Kamuda işçiye benzer statüde sözleşmeli personelde var. Hem 657/4 maddeye bağlı. Uygulamada çok vardır. 399 sayılı KHK daha ayrıntılı.

İşçi kavramına yakın çıraklık ilişkisi: hem borçlar kanununda düzenlenmiş hem de 3308 sayılı çıraklık eğitim kanununda düzenlenmiş.

Çırak ile işçiyi ayırt edici özellik: işçilikte iş karşılığı olarak bir ücret alam yönü bulunduğu halde çıraklıkta bir meslek ve sanat öğrenme ağır basar. (ücret ikinci planda)

Çırak işçi değil. Kanun kapsamında değil. Gerçekde işçi olup da çırak adı altında çalıştırılabilir.

İlişki gerçekte işçilikse iş kanunu kapsamındadır.

İŞVEREN: İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.

Gerçek kişiye problem yok. Uygulamada adi şirketlerin tüzel kişiliği yok.

İŞVEREN VEKİLİ: İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişilere işveren denir. İşveren vekilinin hareketleri işvereni bağlar.

Genel müdür işveren vekilidir. Departman müdürü, müdür yardımcıları işveren vekilidir.

İşyerinde işveren vekili bir tane değildir.

Bu tanım sendikalar kanununda tamamen farklıdır. Oradaki tanıma göre işveren adına işin, işletmenin bütününe sevk ve idare eden kişi işveren vekilidir.

İşveren vekilliği sıfatı o kişi için işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. (kendi işverenine karşı o da işçi)

İŞYERİ: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

-bir işin yapılması lazım. (mal veya hizmet)

-iş yerinden söz edebilmek için işçi bulunmalı.

İşyerine bağlı yerler: ayrı bir fiziki alanda bulunsalarda bağımsız bir işyeri değildirler. Bu tür yerler de asıl işyerinden sayılırlar. Bir yerin işyerine bağlı yer olup olmadığı tespitinde 2 ölçüt sözkonusu:

1.nitelik yönünden bağıllık: işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet üretiminin nihai saffaya gelinceye kadarki bölümlerine katkısı olan bir yer ise nitelik yönünden bağıllık var.

2.yönetim yönünden bağıllık: bu yerlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş olmasıdır.

Eklentiler: bir işyerindeki dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, muayene, bakım ve araçlar işyerinin eklentilerindendir. Ve işyerine dahil sayılırlar.

İşyerini bildirme: kanun kapsamına giren nitelikte bir işyeri kuran, devralan,değiştiren, kapatan işveren işyerini bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Eğer işyerinde bir alt işveren varsa taşaron da bu işyerini ayrıca bildirmek zorundadır.

İşyerinin devri: işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde devir sırasında mevcut iş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla devralana geçer. (orjinal bir düzenlemedir) işyerinin devir tarihine kadar hizmet sözleşmesi ilişkinin kıdeminden doğan tüm hakları da (kıdem tazminatı) devralan işverene geçer. İşçilerin devirden önce doğmuş olan ve devreden kadar ödenmesi gereken haklardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Devreden açısından 2 yıldır. Bu hüküm kıdem tazminatından devreden işverenin sorumluluğuna ilişkin bir sınırlama teşkil etmez. 2 yıla sınırlı olması onun kıdem tazminatı dışındaki borçlarını ilgilendirir. İşyerinin devri işçi açısından hizmet sözleşmesinin feshi için bir haklı sebep oluşturmaz.

ALT İŞVEREN-ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİ:

Asıl işin bir bölümü veya tümü taşarona bölünemez.

Kanunda çok açık olmamakla beraber asıl işveren, bir ilişkinin asıl işveren- alt işveren ilişkisi olabilmesi için alt işveren aldığı işin asıl işverene ait işyerinde görülmüş olması gerekir. Somut herhangi bir olayda farklı yorumlara varılabilirse de kural budur.

Alt işveren ilişkisinin hukuki sonuçları:

İş kanunu 2. maddede alt işveren-asıl işveren ilişkisi kurulduğunda alt işverenin işçilerinin kendi işverenlerine karşı kanundan, hizmet sözleşmesinden (iş sözleşmesi) veya varsa alt işveren ile yapılmış toplu iş sözleşmesinden asıl işverende müteselsilen sorumludur. (haklardan asıl işveren de sorumlu)

Yeni kanunla; asıl işveren de taraf olacak. Asıl işverenin taraf olduğu toplu sözleşmelerden işçileri yararlanabilir.

Alt işveren ilişkisine getirilen sınırlamalar ve muvazaa:

Tarafların görünürde işlem yaparak başka bir işlemi örtmeleri. Günlük hayatta şike. Muvazaa çok kolay yapılır.

Asıl işverenin bir alt işveren ile kurduğu ilişkisi gerçek veya kanuni unsurları bünyesinde taşıyorsa ortada alt işveren olarak da farklı bir işveren (asıl işverenden farklı) ve iş aldığı işyeri de farklı bir işyeri olacaktır. Buna karşı, ilişki muvazaalı ise alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri gibi işlem göreceklere, sayılacaklar

Yeni iş kanunu ispatı güç olan muvazaa olgusunun somut olayda ispatı için bazı düzenlemeler getirmiş. Bu düzenlemeler göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz. Ayrıca daha önce asıl işverenin işçisi olan bir kimseyle alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak muvazaalı bir alt işveren ilişkisinde alt işveren ilişkileri, asıl işveren ilişkileri olarak işlem görürler.

Mutlak yasak değil karine. Her aykırılık müeyyide getirmez. (hocanın yorumu)

İŞ KANUNU'NUN UYGULAMA ALANI:

Kural olarak iş kanunu 4. maddede belirtilen istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerinin işverenleriyle, işveren vekilleriyle ve işçilerine konularına bakılmaksızın uygulanır. Kanun 4. maddede bazı istisnalar belirterek bu istisnalarla kanunun uygulanamayacağını belirtir. İstisna teşkil eden işlerde bazılarında, özel iş kanunları mevcut olup, deniz iş kanunu gibi, bu kanunlar uygulanır. Bunun dışında ise uygulanacak yasa borçlar kanunu hükümleridir.

İstisnalar:

1. istisna: deniz taşıma işleridir. Bunlar 854 sayılı deniz iş kanununun hükümlerine tabidir. Ancak kıyılarda veya liman ve iskelelerde karadan gemiye, gemiden karaya yapılan yükleme boşaltma işleri iş kanununa tabiidir. Aynı şekilde deniz iş kanununun kapsamına girmeyen ve tarım işide sayılmayan denizlerde çalışan su ürünleri üreticilerinin (balıkçılık) yaptığı işlerde iş kanununa tabiidir.

2. istisna: hava taşıma işi. Bu işlerinde havacılığın yer tesislerinde yapılan işleri (apronlarda, bilet satışlarında) iş kanununa tabiidir.

3. istisna: 50'den az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri. 50den fazla ise iş kanununa tabiidir.

Tarım işlerinin bazıları işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın iş kanununa tabiidir. Bunlar:

- tarım alet ve makinelerinin yapıldığı işyerleri
- halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumundaki park ve bahçe işleri.
- tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri
- tarım sanatlarıyla ilgili işler (zeytinyeği, konserve fabrikaları gibi)

4. istisna: ev hizmetlerinde çalışanlar. (dadı aşçısı...)
5. istisna: çıraklık işi. Kural olarak çıraklar bu kanunun kapsamı dışındadır.
6. istisna: profesyonel sporcular. (futbolcular)
7. istisna: rehabilitasyon çalışanlarında
8. istisna: 507 sayılı esnaf ve sanatkarlar kanununa uygun 3 işçinin çalıştığı işyerleri
9. istisna: evlerde yapılan el sanatlarıyla ilgili işler (halıcılık..)

Kanunun istisnalar maddesinde açıkça sayılmamakla beraber gazeteciler basın iş kanunundaki gazeteci tanımına uygun olmak kaydıyla, bu kanun kapsamına dahildir. İş kanunu kapsamında değildir.

İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ:

İş kanunu, borçlar kanunundaki hizmet akdinden farklı olarak ve adlandırma olarak hizmet akdi yerine iş sözleşmesi sözcüğünü kullanarak bir tanım vermiştir. Buna göre;

İş sözleşmesi: bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafında (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir.

Aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir. Ancak; süresi 1 yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı olması gerekir. Buradaki yazılı şekil özellikle sözleşmenin belirli süreli olup olmadığının ispatı açısından önemli. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç 2 ay içerisinde çalışma koşullarını, ücreti, belirli süreli ise süreyi belirten bir belge vermek zorundadır.

SÜREKLİ – SÜREKSİZ İŞLERE İLİŞKİN İŞ SÖZLEŞMELERİ:

Sürekli ve süreksiz iş ayrımı sözleşmenin taraflarının belirledikleri bir süre olmayıp işin niteliğinden kaynaklanan bir olgudur. İş kanunu 10. maddesine göre nitelikleri bakımından en çok 30 gün süren işler süreksiz işler, bundan fazla süren işler ise süreli işlerdir.

Sürekli iş, süreksiz iş sözleşmesi ayrımının önemi iş kanununun 10. maddesinde belirtilen hükümlerinin süreksiz iş sözleşmesi hükümlerine uygulanmasıdır.

BELİRLİ SÜRELİ – BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ:

Bir sözleşmede taraflar açık bir sona erme tarihi yada sözleşme için bir süre öngörmüşlerse böyle bir hizmet sözleşmesi belirli süreli, bir süre öngörülmemişse belirsiz süreli iş sözleşmesi olacaktır.

Sözleşmenin belirli süreli olması kararlaştırılan bir tarih nedeniyle olabileceği gibi işin belirli süreli olmasıyla da ortaya çıkabilir.

İş kanunu belirli süreli sözleşmelerin istisna olduğunu iş ilişkisinin taraflarca bir süreye bağlanmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu öngörmüştür. (madde 11)

Alt işveren: işverene iş yapan başka bir işveren.

3 yasak var bunlara aykırı davranırsan alt işveren, asıl işveren olacak.

İş sözleşmesi; işçi işveren arasındaki sözleşmedir, hizmet sözleşmesidir. Belirli ya da belirsiz olabilir. Tam süreli ya da kısmi süreli olabilir.

Belirsiz süreli sözleşme; işçinin sözleşmede ne kadar çalışacağı açık olarak kararlaştırılmamışsa belirsiz sürelidir.

Somut bir süre varsa, belirli süreli hizmet sözleşmesidir.
İş hayatında aslolan belirsiz sürelidir.

Hangi hallerde belirli olabilir:

- ♣ belirli süreli işlerde (baraj inşaatı..) veya
- ♣ belirli bir işin tamamlanması için veya
- ♣ belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılan sözleşmeler.

Sözleşmeye süre koyduğunuz zaman belirli süreli olmuyor. O koşullar aranır.
Yenilemeyi gerektiren esaslı bir sebebin olması gerekir. Uzatılması için.

DENEME SÜRELİ HİZMET SÖZLEŞMESİ:

İşçi işe başladığı zaman o işte verimli olacağını olamayacağını diye bir süre, deneme süresi. İsterlerse sözleşmenin başındaki süreyi deneme süresi sayarlar (süre belirli olsun, olmasın) Diledikleri zaman sözleşmeyi feshedebilirler deneme süresi içindeyken. Deneme süresi işçinin daha aleyhine. İşverene o ilişkiden kolayca kurtulabilmeyi sağlar. Deneme süresi en fazla 2 ay olabilir. Toplu sözleşmelerle kararlaştırılırsa 4 aya kadar arttırmak mümkündür. Kanun deneme süresi tespit edebilirsiniz diyor, imkan tanıyor. O adam yine işçi konumunda. Ücretini ödemek zorunda, diğer işçilerden farkı yok. Deneme süresi içindeyken istedikleri zaman sözleşmeyi feshedebilirler. Kanundaki prosedüre uymak zorunda değil. Deneme süresi geçti, işçi çalışmaya başladı, kıdeme bağlı süre işe başladığı andan itibaren başlar.

TAM SÜRELİ – KISMİ SÜRELİ HİZMET SÖZLEŞMESİ:

işçinin normal haftalık çalışma süresi tam süreli çalışan işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmiş ise kısmi süreli hizmet sözleşmesi söz konusu olur.

Yasal çalışma süresi içinde veya yakın olarak çalışacağı kararlaştırılmışsa tam süreli hizmet sözleşmesi vardır.

Belirsiz süreli çalışan adama ne veriyorsan belirli süreli çalışanlara da aynısını vermek zorundasın. Ayrım yapamazsın. Kıdeme bağlı hakların hesaplanmasında aynı haklara sahiptir. Çalıştığı süreye göre ona da hak vereceksin. (kısmi sürelide)

İşçilik haftalık normal çalışma süresi, tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenmişse kısmi sürelidir. İşveren ayrım yapamaz.

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA:

Bu da kısmi süreli. İşçinin ne zaman ve ne kadar çalışacağı taraflarca belirlenir. Yazılı sözleşmeyle işçinin üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğini kararlaştırdığı iş ilişkisi, hizmet ilişkisi. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Farkı: adam çağrıldığı zaman çalışacak. Ne zaman ne kadar çalışacağı belirli değil.

Hafta, ay veya yıl gibi belirli bir zaman dilimi içerisinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını eğer taraflar belirlemez ise işveren haftalık 20 saat iş vermek zorundadır. Bu süre içerisinde işçi

çalıştırılmazsa dahi ücreti ödenir. Taraflar 5 saat kararlaştırabilir. En az sınırı yok. Sözleşmede işçinin günlük olarak ne kadar çalışacağı kararlaştırılmamış ise işveren her çağırdığı günde en az 4 saat üstüste çalıştırmak zorundadır. İşveren bu çağırışı aksi kararlaştırılmamışsa en az 4 gün önceden yapmak zorundadır.

Hangi tür sektörlerde olabilir uygulanabilir? Yükleme boşaltma, tamir işleri her zaman olmayan.

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ (ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ)

İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak kaydıyla holding bünyesi içerisinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmak koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi kurulmuş olur.

Öncelikle adamın rızasını alacaksınız. (devir esnasında)

Aynı holding içinde başka bir işte çalışabilir. Benzer iş olmak zorunda değil. Başka bir işyerine gidiyorsa, benzer iş olması lazım.

bu ilişkinin sonuçları:

- Devreden işverenle işçinin iş sözleşmesi devam ediyor. Ancak bu süre içerisinde işçi, iş görme borcunu devralan işverene karşı ödemekle yükümlü.
- İşçi işyerine ve işe ilişkin olup kusuruyla neden olduğu zararlardan devralan işverene karşı sorumludur.
- Ayrıca aksi anlaşılmıyorsa eğer, kanundan kaynaklanan diğer yükümlülükler bakımından geçici iş ilişkisi kurulan işverene yerine getirmek zorunda.
- Devralan işveren bu süre içerisinde talimat verme hakkına sahip.
- Sağlık ve güvenlik risklerine karşı işçiye gerekli eğitimi vernekle yükümlüdür. Kendi işçisiymiş gibi.
- Devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Ancak devralan işveren işçinin kendisine çalıştığı süre içerisinde ödenmeyen ücretten ve işçiyi gözetme borcundan ve SSK primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur.
- Fesih hakkını ancak devreden kullanabilir.
- En fazla 6 ay süreyle devredilebilir. Gerekliği takdirde 2 defa yenilemek mümkündür. Azami süre 18 ay. Yenilemek için de işçinin rızasını almak zorunda. 18 aylık sınırlama sadece işverene aittir. 6 aydan sonra başka bir işyerine devredilebilir.
- İşyeri eğer (devralan) grev ve lökavt aşamasına gelmiş bir iş uyuşmazlığının tarafı ise işçi gerv ve lökavt uygulaması sırasında çalıştırılmaz. Böyle bir durumda devreden işveren bu süre içerisinde işçiyi kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.
- Toplu işçi çıkarmaya giden işyerlerinde, çıkartma tarihinden itibaren 6 ay içerisinde toplu çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleştirilmez.

TAKIM SÖZLEŞMESİ:

Birden çok işçinin meydana getirdiği takımı temsilen takım kılavuzu sıfatıyla bu işçilerden birinin işverenle yaptıkları sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin yazılı biçimde yapılması zorunludur. Bu takım sözleşmesinde her bir

işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. İşçilerin işe başlamasıyla birlikte takım sözleşmesinde yazılı şartlarla her bir işçiyle işveren arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur. Ancak takım sözleşmesi hakkında BK 110. madde hükmü uygulanır. (başkasının fiilinin taahhüdü)

Ücret her bir işçiye ayrı ayrı ödenir. Takım kılavuzu için işçileri ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

Tarım işlerinde kullanılır genellikle.

Önce takım kılavuzuyla işveren arasında ilişki kuruluyor. Adeta bir işçilik temin sözleşmesi.

Takım kılavuzunun alt işverenden farkı: alt işveren ayrı bir işveren. Hizmet sözleşmesi alt işverenle işçi arasında oluyor. Takım kılavuzluğunda, kılavuzla işçi arasında sözleşme olmuyor.

İŞYERİNDE SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ İSTİHDAM ETME YÜKÜMLÜLÜĞÜ:

Bu kişilerin kendi olanaklarıyla iş bulamaları zor.

50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler çalıştırdıkları işçi sayısının %3'ü oranında sakat, %3'ü oranında eski hükümlü ve %2'si oranında terör mağduru çalıştırmak zorundadır. Toplam yükümlülük %8dir. Aksi takdirde para cezası var.

Bu kapsamda çalıştırması gereken kişileri iş kurumu aracılığıyla temin eder işverenler.

Piyasadan bulması söz konusu değil.

50 işçinin sayısının hesabında;

aynı işverene ait aynı il sınırları içerisinde bulunan işyerleri birlikte gözönünde bulundurulur.

İşçiyi isterken işçi niteliklerini de belirtecek.

Yeni kanun: toplam %6 oranında (%8, %6'ya iniyor) eski hükümlü, sakat ve terör mağduru çalıştırmak zorunda. Asgari yarısı sakat olmalı. Bakanlar kurulu her yılın başında bu %6 oranını %3 en az sakatlara ait olmak üzere dağıtır.

Şuan eski kanundaki %3, %3, %2 uygulanıyor. 2004'ün başında yenisi yürürlüğe girecek.

HİZMET SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN BORÇLARI:

İŞÇİNİN BORÇLARI:

1.iş görme borcu:

•şahsen ifa: aksi kararlaştırılmadıkça ve halin icabı gerektirmedikçe işçi taahhüt ettiği işi kendi yapmak zorundadır.

•Özenle ifa: işi özenle yerine getirmelidir. Özen borcu.

İş kanunu 25 madde: işçinin kasten veya savsaklaması nedeniyle verdiği zararlardan dolayı zararın miktarı 30 günlük ücretini aşmış olamk kaydıyla işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshi düzenlenmiştir. Doğan zarar işçiden tazmin ettirilir.

2. işverenin talimatlarına uyma borcu: bağımlı olarak çalışmanın bir sonucudur. İşverenin talimat verme yetkisiyle işçinin bu talimatlara uyma borcunun sınırları iş hukukunun en hassas

konularından birisidir. İşvereni, işyerini yönetme hakkı kadar, temel hak ve özgürlükler de ilgilendirir. İşyerinin düzeni, giriş, çıkış gibi düzenlemeler yapabilir. Uygulamada çok problem çıkıyor.

3. sadakat borcu: bazı yapılması gerekli şeyleri yapma, yapılmaması gerekenleri de yapmamadır. iş kanunu 25/2: sadakat borcuna aykırılığın somut bir görünümü olan doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları haklı fesih saymıştır. (işveren açısından)
ölçüt: yapılmaması gereken hareket. Hareket dürüst bir hareketmi ona bakacağız.

4. rekabet etmeme borcu: çalışırken olsa sadakat borcunada aykırıdır.
2 yönüyle ele alınabilir.

- İş ilişkisi devam ederken işçinin bir başka işde çalışmasına yasal bir engel yoktur ancak bu husus doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış teşkil ediyorsa (ya da rekabet) aynı zamanda sadakat borcuna da aykırıdır.
- Yasal düzeye konu olan; BK hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri içersinde öngörülen koşullara uygun bir şekilde taraflarca iş sözleşmesinde öngörülmüş olabilir. Hizmet sözleşmesine konulacak iş aktinin feshinden sonra rekabet yapmama yükümlülüğü işçinin ekonomik geleceğiyle işverenin menfaatleri arasında hassa bir denge oluşturur.

Kanun hizmet sözleşmesindeki geçerlilik şartlarını belirli sınırlara tabi tutmuştur. Bu sınırlar:
-işin niteliği gerektirmelidir.
-Rekabet etmeme yükümlülüğü bir coğrafi mekanla sınırlanabilir.
-Bir süreyle sınırlı olarak öngörülebilir.

İŞVERENİN BORÇLARI:

1. ÜCRET ÖDEME BORCU: İş kanunu 32. madde genel anlamda ücreti tanımlamıştır.
ücret: Bir kimseyle bir iş karşılığında işveren veya 3. kişi (bahşiş) tarafından sağlanan para olarak ödenen tutardır.
Ücret kural olarak türk parası ile ödenir. Veya özel olarak açılan banka hesabına yatırılır. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayiçe göre türk parası ile ödenebilir. Emre muharrer sent (bono), kupon veya herhangi bir mal takası suretiyle ücret ödenmez. Sosyal yardım olarak kupon verilebilir.
Kararlaştırılan ücretin para olarak verilmesi lazımdır. Nakit ödeme yoksa işçi olmaz. Nakit ve tabanı asgari ücret olmadıkça işçi diyemeyiz.

Ücret borcunun ödenmesi kural olarak bordrolarla olur. Bordronun imzalanması gerekir. Bordronun önemi: sadece ücretin ödeme değil, ispat açısından da önem taşır. Ülkemizde vergi ve sosyal güvenlikle ilgili bir takım yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla bordroların gerçeği yansıtmadığı uygulamada görülmektedir.
Yargıtay kural olarak bordroları bir ispat aracı kabul etmekle beraber olayın özelliğine göre tanıklar yada emsal ücret araştırmasıyla gerçek ücretinde araştırılması gerektiği düşüncesindedir.

Ücretin miktarı konusunda kural olarak sözleşme serbestisi geçerlidir. Alt sınırı asgari ücrettir. Yukarı sınır yok.

çıplak ücret =kök ücret: yan ödeme olmadan emeği karşılığı verilen ücret.
giydirilmiş ücret: çıplak ücretin dışındaki menfaatleri de katınca ortaya çıkan ücret.

net ücret: ele geçen para
brüt ücret: sigorta ve vergi kesintileri yapılmamış hali
Çıplağında, giydirilmişinde neti brütü olur.

HUKUKİ BAKIMDAN ÜCRET ŞEKİLLERİ:

Ücretin en yaygın olanı zamana göre ücrettir. Bu sistemde ücret belli bir zaman süreci için kararlaştırılır. Diğer şekli parça başına ücrettir. Bazı işyerlerinde de yüzdeye göre ücret söz konusudur. Geniş anlamda ücret kavramına göre prim, ikramiye, kardan payalma vb ücret ödeme şekilleri de vardır. Ücretin ödeme yeri kural olarak işyeridir. Ücretin ödenme zamanı en geç ayda bir olmalıdır. Ancak hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi 1 haftaya kadar indirilebilir. Ücrete ilişkin faiz ve zamanaşımı süresi beş yıldır. Faiz olarak ise genel borçlar hukukunun yasal faizi söz konusudur.

Ücretin gününde ödenmesi: işveren ücretin ödeme gününden itibaren mücbir sebep dışında 20 gün ödenmemesi halinde işçi işgörmeye borcunu yerine getirmeyebilir. İşçilerin bu davranışları kişisel kararlarının bir gereği olarak yerine getirilmek kaydıyla grev sayılmaz. (toplu olsa dahi) gününde ödenmeyen ücrete en yüksek mevduat faizi kadar faiz yürür, bu davranış nedeniyle iş akti feshedilmez. Yerlerine başka işçi alınamaz.

Asgari ücret: bir iş sözleşmesinde sözleşme özgürlüğü gereği taraflar sözleşmenin içeriğini kural olarak serbestçe belirleyebilirler. Ancak iş hukukunda işçiyi koruma ve daha üst düzeyde sosyal devlet ilkesi ücret tabanı tespitini gerekli kılar. Bu taban asgari ücrettir. Asgari ücretin belirlenmesi en geç iki yılda bir asgari ücret tespit komisyonunca yapılır. Toplantı çağrısı çalışma bakanlığı tarafından yapılır. Komisyonun oluşumu beş işçi, beş işveren temsilcisi ve 5 kamu görevlisi şeklindedir. Komisyon kararları resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer ve kesindir. Komisyon kararları iş sözleşmesiyle çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan tüm işçiler için bağlayıcıdır. Asgari ücretin belirlenmesinde tek bir işçinin mi yoksa işçi ailesinin mi dikkate alınması gerektiği tartışmalıdır. Uygulamada belirleme tek bir işçi için yapılır. Tüm ülke genelinde asgari ücret belirlenebileceği gibi bölgesel olarak da belirleme yapılabilir. Ancak ülkemizde 70'den beri tek bir ücret belirlenir. Kararlar idari yargı yoluna götürülebilir.

İşverenin işçiyi koruma borcu: bu borç özellikle işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlem almasını gerektirir. Kanunun 77 ve devamı maddelerinde alınacak işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemler düzenlenmiştir. Ayrıntılarda tüzüklerde düzenlenmiştir. İşçinin uğradığı iş kazaları ve meslek hastalıklarından kural olarak SSK sorumludur. İşverenin sorumluluğu kurumca karşılanmayan zararların işveren tarafından karşılanması noktasındadır. Bu sorumluluk uğranılan kazanın bir cismani zarar teşkil etmesi halinde işçiye karşı, ölüm halinde de destekten yoksun kalma tazminatı olarak mirasçılara karşıdır. Tarafların kusuru, işçinin ücreti, SSK'dan gelirin durumu, işçinin yaşı tazminatın hesaplanmasında gözönünde bulundurulur.

Eşit işlem yapma borcu: iş kanunu %. Maddesinde iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce,

meshep v.b. nedenlerce ayırım yapılmayacağını düzenler. Aynı şekilde işveren esaslı sebepler olmadıkça kısmi süreli ile tam gün, belirli süreli ile belirsiz süreli işçi arasında da ayırım yapamaz. İş ilişkisinde ve bu ilişkinin sona ermesinde bu hükümlere aykırı davranılması halinde 4 aya kadar ücret tutarında tazminat talep edebilir. Böyle bir davada ispat yükü işçiye aittir.

HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ: günlük hayatta işten çıkma:

- 1.sözleşmenin bir ihbar vererek sona ermesi – ihbarlı fesih
- 2.belli süre haber vermeksizin iş akdinin sona ermesi – ihbarsız fesih, haklı nedenle fesih

Hizmet sözleşmesinin sona ermesi sözleşmenin genel sona erme nedenleri olan tarafların anlaşması, ölüm, belirli süreliyse sürenin dolması gibi genel sona erme nedenleriyle olabilir. Bunlar arasında belirli sürenin bitimi kısmen iş kanununda da düzenlenen bir sona eriş biçimidir. Sözleşme, belirli süreye bağlı olarak yapılsa bile eğer iş belirli değilse belli bir işin tamamlanması gibi bir neden yoksa veya belirli bir olgu söz konusu değilse yeni iş kanununda böyle bir sözleşme belirsiz sözleşme olarak dikkate alınacaktır.

Eğer belirli süreli sözleşme aynı kişi ile esaslı bir neden olmadıkça birden fazla yapılmışsa sözleşme daha baştan itibaren belirsiz süreli olur. Bu son ihtimale zincirleme hizmet sözleşmeleri denir.

Sözleşmelerde, sözleşmenin sona ermesine bağlı bazı tazminatlar uygulanmaz. Bu konu üzerinde ayrıca durulacaktır.

SÖZLEŞMENİN İHBAR SÜRESİ VERİLEREK SONA ERMESİ:

İş sözleşmelerinin ihbar süresi verilerek sona erdirilmesi belirsiz süreli sözleşmeler için söz konusudur. Kuşl olarak belirsiz süreli sözleşmelerin sona ermesinde hem belirli süreli sözleşmenin orta yerinde sona ermesi, hem de belirli sürenin sona ermesinde bir ihbar verme zorunluluğu yoktur.

Ancak tarafların belirli süreli sözleşmenin sona ermesinde (ister orta yerde ister sonunda) bir ihbar süresi bağlamalarına bir hukuki engel yoktur.

İş knununun 17. maddesi: işçinin, o işyerindeki kıdemine göre 4 kademeli bir ihbar süresi öngörmüş

6 aya kadar kıdemli olanlar için ::: 2 hafta

6 ayla 1.5 yıl arasında kıdemli olanlar ::: 4 hafta

1.5 yıl – 3 yıl arasında kıdemli olanlar ::: 6 hafta

3 yıldan fazla kıdemli olanlar için ::: 8 haftalık ihbar süresi öngörmüştür.

Öngörülen bu ihbar süreleri asgari olup sözleşmelerle arttırılabilir.

İhbar süresine uyarak iş akti feshetme yükümlülüğü yalnızca işçinin feshindede söz konusudur.

Kanun işverene ayrıca bir imkan daha tanımış: ihbar süresinin ücretini peşin ödeyerek ihbar süresini beklemeksizin ilişkiyi sona erdirebilecektir.

Tarafların ihbar süresine uymayarak akti feshetmeleri karşı tarafa ihbat tazminatı ödeme sorumluluğu doğurur. (işçi de ihbar süresine uymak zorundadır)

İhbar tazminatının hesabında sadece kök ücret değil giydirilmiş ücret dikkate alınacaktır.

İşverenin bildirim süresine uyarak yada uymayıp ihbar tazminatı ödeyerek akti feshetmesi

işçinin kanunun 18 ve devamı maddelerindeki iş güvencesine ilişkin dava açma hakkını ortadan kaldırmaz.

Kötü niyetli fesih: kanun iş güvencesine ilişkin 18 ve devamı maddelerindeki hakların kapsamı dışında tuttuğu bir işçinin iş akdi işveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanılması şeklinde sona erdirilmişse ihbar tazminatından ayrı bir sürenin 3 katı tutarında bir kötü niyet tazminatı da düzenlenmiştir. (bu işverenin feshinde söz konusudur. İşveren kötü niyet tazminatı talep edemez.)

İŞ GÜVENCESİ: (feshin geçerli bir nedene dayandırılması)

İş akdinin ihbar süresine uyarak veya uymayarak işveren tarafından feshedilmesinde bir geçerli sebebin bulunması gerekir. (geçerli sebeple haklı sebep aynı şey değildir)

Geçerli sebebin ne olduğu konusunda kanun ikisi işçiye birisi de işyerine veya işletmeye özgün sebeplerden söz etmiş.

Geçerli sebep ya işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanabileceği gibi işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden de kaynaklanabilir.

Kanunda sayılan bu geçerli sebeplerin somut içeriği, yargı içtihatlarıyla belirlenecek.

Kanun haklarında iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin uygulanacağı kişileri de belirtmiştir. (iş güvencesinin kapsamı) buna göre en az 30 işçi çalıştıran işyerlerinde ve en az 6 aylık kıdemi olan işçiler iş güvencesinin kapsamındadırlar. İşverenin aynı iş kolunda birden fazla işyeri bulunması halinde çalışan işçi sayısı bu iş yerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Bunun dışında 6 aylık kıdemin hesabında da işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler toplanarak belirlenir.

Kapsam açısından yukarıda belirtilenlerin dışında bazı işveren vekilleri de kapsam dışı tutulmuştur.

- işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları (yani genel müdür)
- işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçi alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri de iş güvencesinin kapsamı dışındadır.

Kanun bazı hususların fesih için geçerli bir sebep sayılamayacağını açıkça saymıştır. Bunlar sendika üyeliği, sendikal faaliyette bulunma, sendika temsilciliği, işveren aleyhine adli veya idari makamlara başvurma, ırk, renk, cinsiyet, hamilelik, siyasi görüşler, kadın işçinin çalıştırılması yasak olduğu işe işçinin gelmemesi, hastalık süresinin 25. maddede belirtilen bekleme süresi içinde işe gelmemek..

Sözleşmenin feshinde usul: işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Eğer fesih işçinin davranışı veya yetersizliğine dayandırılmak isteniyorsa fesihten önce işçinin savunmasının alınması şarttır. Kuşkusuz olayda haklı nedenle feshi gerektiren bir durum varsa işverenin bu hakkı saklıdır.

FESHE KARŞI YARGI YOLU:

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih beyanında sebep gösterilmediğinden yada gösterilmişse sebebin geçerli olmadığını ileri sürerek fesih bildiriminden itibaren 1 ay içerisinde iş

mahkemesinde feshin geçersizliğine ilişkin bir dava açabilir. İşyerinde var ise toplu iş sözleşmelerinde bu davanın özel hakem yoluyla çözülmesi öngörülmüş olabilir ayrıca taraflar anlaşarak da özel hakem kararlaştırabilirler. Özel hakem şartının anayasaya uygun olup olmadığı konusunda ciddi görüş ayrılıkları vardır.

Davada ispat yükü (feshin geçerli sebebe dayandığı) işverene ait. Dava seri muhakemeye göre 2 ay içinde sonuçlandırılır. Temyiz edilmesi halinde yargıtay 1 ay içinde kesin olarak sonuçlandırır.

Dava sonunda dava reddedilirse, işverenin feshinin geçerli bir sebebe dayandığı yargı kararıyla sabit olmuş olur. Ancak böyle bir karar (eğer ödenmemişse) işçinin kıdem ve ihbar tazminatı kalemine engel değildir. Buna karşılık mahkeme feshin geçersizliğine karar vermişse kesinleşen kararın tebliğinden itibaren işçi 10 gün içerisinde işverene başvurarak işe başlatılması talebinde bulunmak zorundadır. Bu talep karşısında işverende 1 ay içerisinde işçiyi işe başlatmak zorundadır.

Mahkeme feshin geçersizliği kararıyla birlikte dava süresine ilişkin işçinin 4 aylık ücretine ve işveren işçiyi işe başlatmazsa ödeyeceği tazminata da hükmeder. Bu tazminatın miktarı işçinin 4 ila 8 aylık ücreti tutarında bir paradır. (hakimin takdirine göre) bu tazminata iş güvencesi tazminatı denir.

HAKLI NEDENLE FESİH: geçerli nedenle fesih.

Çalışma koşullarında değişiklik ve sözleşmenin feshi: bu müessese 1435 sayılı kanunda bulunmayan ve 4857 sayılı yeni iş kanunu ile hukuka girmiş bir konudur. İş kanunu madde 22deki düzenlemeye göre işveren iş sözleşmesi ile veya iş sözleşmesi niteliğindeki düzenlemelerde yada işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında değişiklik yapmak istediğinde durumu işçiye duyurmak zorundadır. Bu şekilde işçiye duyurulmayan, duyurulmasına rağmen 6 iş günü içinde işçi tarafından kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. Ancak işçinin değişikliği kabul etmediği takdirde, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını ya da feshin başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayarak iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda dahi işçinin kanunun iş güvenine ilişkin 17-21 maddelerine dayanma hakkı saklıdır.

Belirli süreli bir iş sözleşmesinde, işçi sözleşmenin süresi bitmeden önce iş akdini feshederse (haklı neden olmadan) ya da belirsiz süreli bir sözleşme ile çalışan işçi ihbar süresine uymaksızın iş akdini feshetmişse bu iki durumdaki işçi başka bir işverenin yanında işe girerse iş sözleşmesi yaparsa yani işveren de aşağıdaki şartların bulunması halinde işçi ile birlikte önceki iş verene karşı müteselsilen sorumludur.

Yeni işverenin müteselsilen sorumlu olabilmesi için işçinin bu davranışına yeni işveren sebep olmuşsa ya da yeni işveren durumu öğrendiği halde onu çalıştırmaya devam ediyorsa onun da müteselsilen sorumluluğu doğar.

Bu sorumluluğun içeriği nedir? Uyulmaya n ihbar süresi ile ihbar tazminatı

Haklı nedenle iş akdinin derhal feshi: haklı nedenle fesih ile feshi ihbar yolu fesih şu noktalarda ayrılır

1.haklı nedenle feshiden sözedebilmek için kanunda sayılan haklı nedenlerden birinin

bulunması gerekir. Feshi ihbar yolu ile fesihte bir ihbar nedeni bulunması şart değil. Buna karşılık yeni düzenlemede geçerli bir sebebin bulunması gerekir.

2.feshi ihbar yolu ile sözleşmeyi sona erdirmeye sadece belirsiz süreli sözleşmeler için söz konusu olduğu halde, haklı nedenle fesih hem belirli hem belirsiz süreli sözleşmeler için söz konudur.

3.feshi ihbar yolu ile fesihte sözleşmenin sona ermesi kural olarak ihbar süresinin dolmasınabağıdır. Haklı nedenle fesihte sözleşmenin fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ile sona erer. İhbar süresi yokki ihbar tazminatı olsun. Feshi ihbarda süreye uyulmadı diye ihbar tazminatı öngörülebilir.

Sözleşmenin haklı nedenle işçi tarafından feshi: (iş kanunu madde 24)

1.sağlık sebepleri

- iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olursa
- işçinin sürekli görüştüğü işveren veya başka bir işçinin bulaşıcı hastalığa tutulmuş olması

2.ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlar iş veren iş sözleşmesinin yapılması sırasında sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında

- işçiyi yanıltmışsa
- işçi ve ailesine karşı şeref ve namusa dokunacak davranış ve sözlerin sözleşmede bulunması
- cinsel tacizde bulunması
- işçinin diğer işçi veya 3. kişiler tarafından işverenin gerekli önlemi almaması
- işçinin ücretinin ödenmemesi
- işveren veya işveren vekilinin işçi veya ailesine karşı bir suç işlemesi şeref ve haysiyetine dokunacak isnadlarda bulunması

3.işçinin çalıştığı işyerinde işin durmasını gerektirecek (1 haftadan fazlasüreyle) zorlayıcı sebebin bulunması. İşçiye 1 hafta süre ile yarım ücret ödenir.

Yukarıdaki işçi için haklı neden oluşturan hallerden biri gerçekleşirse işçi isterse iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu nedenle işçinin kıdem tazminatı doğar.

Sözleşmenin haklı nedenle işveren tarafından feshi: (iş kanunu madde 25)

1. sağlık sebepleri:

- işçinin kendi kastından derli toplu olmayan yaşamasından ardarda 3 iş günü veya 1 ayda toplam 5 iş günü işe gelmemesi
 - işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilmeyecek nitelikte olduğunu ve çalışmasında sakınca olduğunun sağlık kurulunca saptanması
 - işçinin kaza, hastalık, doğum, gebelik gibi nedenlerle işe gelmemesi
- sağlığa dayanan devamsızlığın işverene haklı nedenle fesih doğurabilmesi için hastalığa dayanan devamsızlığın belli bir süreye ulaşması gerekir. Bu süre işçinin o işyerindeki kıdemine göre belirlenecek feshi ihbar süresine (8 gün) eklenerek 6 haftalık sürenin toplamı eğer sağlığa dayanan devamsızlık başka nedene değilse gebelik doğum gibi nedene dayanıyorsa 16 haftalık süreninde ayrıca eklenmesi gerekir.

16 haftalık sürenin eklenmesi: feshi ihbar süresi + 6 hafta + 16 hafta

2. ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlar:

- ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlar madde 25/2 işverenin iş akdini feshettiğinde tazminat ödemek zorunda olmadığı tek haldir.
- İşçinin işveren veya aile üyesine karşı şeref ve haysiyetine dokunacak söz ve davranışlarda bulunması
- Cinsel tacizde bulunması
- İşçinin işverene veya aile üyelerinden birisine sataşması
- İşverenin güvenini kötüye kullanması, doğruluğa uymaması
- İşyerinde 7 günden fazla hapis gerektiren suç işlemesi
- Mazeretsiz ve izinsiz işe gelmeme, ardarda 2 iş günü, bir ayda 2 defa resmi tatil gününden sonra gelmeme, veya 1 ayda toplam 3 iş günü ardarda olması gerekli değil, işe gelmeme haklı nedenle fesih sebebidir. İşçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi
- İşçinin işyerinde işverene ait hammadde, mamul, makinaya 30 günlük ücretiyle ödenmeyecek miktarda zarar vermesi, bu zararın kendi isteği veya savsaklama nedeniyle olması.

3. zorlayıcı nedenler:

- işçiyi işyerinde 1 hafta çalışmaktan alıkoyma, bir sebep varsa işveren de iş akdini feshedebilir. (yeni kanuna göre)
- işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının 17. maddedeki bildirim sürelerini aşmış olması halinde işveren feshedebilir.
- İşverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesi halinde de işçi haklı nedenin bulunmadığı gibi feshin geçerli bir nedene dayanmadığı iddiasıyla kanunun 18 ve 21. maddelerine dayanan iş güvencesi davası açabilir.

Haklı nedenle fesih hakkını kullanma süresi: kanunun 24 ve 25. maddesinde belirtilen nedenlerden ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar nedeniyle fesih yapılacak ise kanun fesih hakkını bir hak düşürücü süreye bağlamıştır. Feshe yetkili olan fesih nedenini öğrenmesinden itibaren 6 iş günü içinde akdi feshetmeli. Ayrıca haklı neden (ahlak ve iyiniyet için) teşkil eden olayın vuku bulmasından itibaren de en geç 1 yıl içinde bu feshin yapılması gerekir.

Haklı neden teşkil eden olaydan işçi bir çıkar sağlamış ise 1 yıllık süre uygulanmaz. Haklı nedenle fesih yetkisi (işverenin yetkisi) iş yerinde toplu iş sözleşmesi varsa çoğu kez oluşturulan disiplin kurulu kararı ile uygulamaya koyulur.

Eğer iş akdini fesih yetkisi, disiplin kuruluna bırakılmış ise yargıtay haklı nedenle fesih yetkisini artık işverenin kullanamayacağı görüşündedir. Aksi takdirde haksız bir fesih olur.

Disiplin kuruluna olay 6 iş günü içinde intikal ettirilmelidir. Disiplin kurulunun karar verme süresine 6 iş günlük süre işlemez, kararlar yoluyla olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinde disiplin kurulu bir karar organı değil bir soruşturma organı olarak düzenlenmişse disiplin kurulu kararından itibaren 6 iş günü içinde yerine getirilmiştir.

Yeni iş arama izni:

İş akdi bildirim sürelerine uyararak işveren tarafından feshedebiliyorsa işveren işçiye yeni iş

bulması için günde 2 saat iş arama izni vermek zorundadır. İşçi bu süreleri birleştirerek toplu olarak kullanabilir. Toplu kullanma da ihbar süresinin sonuna denk getirilmelidir. İş arama süresince, işçinin ücretinden kesinti yapılmaz.

Toplu işçi çıkarma:

işveren ekonomik, teknolojik, yapısal vb. Gereklerle toplu işçi çıkarma ihtiyacı duyabilir. Böyle bir durumda bunu en az 30 gün önce bölge çalışma müdürlüğüne Türkiye İş Kurumuna varsa sendika temsilcilerine bildirmek zorundadır. Toplu iş çıkarmadan söz edebilmek için çıkartılacak işçi sayısının

20-100 olan iş yerlerinde en az 10 işçi,

101-300 işçi çalıştıran işyerlerinde işçi sayısının %10,

301'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde ise en az 30 işçinin çıkartılması gerekir.

Bu sayının bir aylık bir süre içerisinde gerçekleşmesi halinde de toplu iş çıkarma var sayılır.

Toplu çıkarma yapılacak durumlarda işverenin konuyu sendika temsilcileri ile (varsa) görüşmesi ve toplu çıkarmanın olumsuz etkilerini en aza indirmesi konularının görüşülerek karara bağlanması gerekir.

Fesih bildirimleri işverenin toplu çıkarma istemini bölge müdürlüğüne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur. İşveren toplu iş çıkarma uygulamasını kanunun iş güvencesine ilişkin 18-21 maddelerinin uygulanmasını engellemek maksadıyla kullanamaz. Aksi halde toplu çıkarmaya muhatap olan işçilerde iş güvencesi davası açabilir.

İşyeri tümüyle kapatılıyorsa bölge müdürlüğü veya iş kurumuna bildirmek ve işyerinde de ilan etmek zorundadır.

HİZMET AKTİNİN FESHİNİN SONUÇLARI:

Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları:

Belirli süreli hizmet sözleşmesi süre dolduğu için sona ermişse tarafların hiçbir tazminat yükümlülüğü ve talep hakkı yoktur. Kuşkusuz bu sonucun doğabilmesi için belirli süreli sözleşmenin geçerli olması, zincirleme bir nitelik nedeniyle belirsiz dönüşmemiş olması gerekir.

Belirli süreli sözleşmenin orta yerde (süre dolmadan) sona ermesine gelince; fesih işçi tarafından haklı nedenle yapılmışsa kıdem tazminatı hakkı doğar. İşveren tarafından yapılmış ise -haklı nedenle fesih ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlar için- haklı neden dışında feshedilmişse işçinin kıdem tazminatı hakkı doğar. (yani sağlık için vs.) belirli süreli sözleşmelerde sözleşmenin süre dolmadan ve bir haklı neden olmadan işveren tarafından feshedilmesi halinde işçi Bk madde 325'e dayanarak bakiye sürenin ücreti tutarında bir tazminat talep edebilir. Böyle bir davada mahkeme işçinin bakiye sürede kazandığı veya kazanmaktan kasten kaçındığı miktarları tazminattan düşer. Belirli süreli sözleşmede taraflar çoğu kez sözleşmenin süre dolmadan ve bir haklı neden olmadan feshinde 1 cezai şart öngörülebilir. Yergitay belirli süreli hizmet sözleşmesindeki cezai şartın tek yanlı (sadece işveren lehine) öngörülmüş olması halinde bunu geçersiz kabul eder. Yüksek mahkeme bu içtihadı bir istisna getirmekte, işveren için öngörülen tek yanlı cezai şart işçiye yapılmış bir masraf nedeniyle öngörülmüşse bunu geçerli kabul edebilir.

Belirsiz süreli sözleşmenin sona ermesinin sonuçları:

belirsiz süreli sözleşmenin sona ermesinde ihbar süresine uyulmadan yapılmış bir fesih işçiye ihbar tazminatı hakkı verir. Bu sözleşme işveren tarafından ahlak ve iyiniyet kuralları dışında feshedilmişse işçiye kıdem tazminatı hakkı doğar. Öte yandan belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi geçerli bir nedene dayanmamışsa feshin geçersizliği ve buna bağlı tazminatlar talep edebilir.