

İŞ YASASINA GÖRE İŞTEN ÇIKARMA (FESİH) USULLERİ VE İŞÇİ HAKLARI

Çalışma yaşamının önemli yasalarından olan 4857 sayılı İş Yasası, milyonlarca çalışan işçi ile işvereni ilgilendirmektedir. Mühendislerin çalışma koşullarını düzenleyen ayrı bir yasal düzenleme olmadığı için sigortalı-ücretli çalışan mühendisler de aynı İş Yasası'na tabidir.

★ ★ ★

İş Yasası'nda işten çıkarmada geçerli ve geçersiz nedenler aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Feshin geçerli sebebe dayandırılması 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

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

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

Ayrıca iş akitlerinin feshinde uyulması gereken ihbar süreleri mevcuttur.

Süreli fesih başlıklı Madde 17'de yapılan düzenlemeye göre; *"Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir."*

İş sözleşmeleri:

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için,

bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş 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.

Ayrıca sözleşmenin feshinde usul çok önemlidir. Madde 19'da: *"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"* denmektedir.

Buna karşın iş 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. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat etme yükümlülüğü işverene aittir.

İşçi Çıkarmada Geçerli Nedenler:

Madde 25'de düzenlenmiştir. Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulu'nca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş



sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) 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.
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- c) İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84. maddeye aykırı hareket etmesi.
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- g) 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.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- ı) 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.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması.

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

Derhal fesih hakkını kullanma süresi 24. ve 25. maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerle dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

SORU VE CEVAPLARLA İŞ AKDİNİN FESHİ

1-Kıdem tazminatı hakkı ne sürede kazanılır?

Herhangi bir iş sözleşmesinin feshi sonucunda kıdem tazminatı hakkı oluşabilmesi için, söz konusu işyerindeki çalışma süresinin en az "1" yıl olması gerekmektedir. "1" yıllık çalışma süresi doldurulmaksızın fesih edilen iş sözleşmelerinde herhangi bir kıdem tazminatı hakkı oluşmamaktadır. Kıdem tazminatı hesaplamasında düzenli olarak yapılan ödemeler dikkate alınmakta, her tam çalışma yılı için ödenen tutar kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmaktadır. Yasal düzenleme gereği işten kendi isteğiyle ayrılan mühendisin (istifa), herhangi bir tazminat hakkı oluşmamaktadır.

2-İşverenin uyması gereken fesih usulü, bildirim süreleri nedir?

Yasal düzenlemeler açısından iş sözleşmesini fesih etmek isteyen işveren, feshi yazılı olarak bildirmek, feshin gerekçesini açıkça belirtmek, bildirim süresine bağlı kalarak da mühendise iletmekle yükümlüdür.

Ayrıca feshe bağlı olarak ortaya çıkan tüm hakları fesih tarihinde mühendise ödemekle yükümlüdür. İş sözleşmesinin bildirim süresi verilmeksizin (madde 17'deki süreler) feshi halinde, söz konusu sürenin ücreti ihbar tazminatı olarak ödenecektir.

3-Sosyal Güvenlik Kurumu primleri ve işverenin yanlış, eksik bildirimi:

Sosyal sigorta düzenlemeleri açısından çalışanların kendilerine ödenen ücretler dikkate alınarak sigorta bildirimlerinin yapılması ve bu ücretlerin gerektirdiği sigorta primlerinin ödenmesi esastır. Bu konudaki eksiklikler için ilgili SGK müdürlüğüne başvurulması gerekmektedir.

4-Tazminatların ödeme süresi var mıdır?

Herhangi bir iş sözleşmesinin feshi halinde çalışanların her türlü hakkının fesih tarihinde ödenmesi esastır. Bu konuda beklenmesi gereken herhangi bir süre düzenlenmiş durumda değildir. İş sözleşmesinin feshi sonucunda oluşan hakların ödenmemesi, geciktirilmesi halinde yargı yoluna başvurulması mümkün olabilecektir.

5- Ücretlerin ödenmemesi halinde mühendis ne yapabilir?

Ücretlerin ödenmemesi, mühendis açısından iş sözleşmesinin kıdem tazminatı hakları talep edilerek feshine temel oluşturabilmektedir. Bu kapsamda işverene noter kanalı ile yazılı bildirimde bulunulması, bildirim karşın ücretlerin ödenmemesi halinde iş sözleşmesinin ödenmeyen ücretler ve kıdem tazminatı hakları talep edilerek feshi yoluna gidilebilir.