



İnsan Kaynakları yaklaşımları bağlamında... Çalışma Hayatımızı düzenleyen mevzuat

Hoş Geldiniz!

Av. Sezgin DİZ

Aralık 2017



Gündem/Ele Alınacak Konular

➤ Çalışma Hayatında. İş Hukuk Uygulamaları

- ❖ Fazla çalışma,
- ❖ Rücu İşlemleri,
- ❖ İş Sözleşmesi Türleri,
- ❖ Kıdem ve İhbar Tazminatı,
- ❖ İşten çıkış iradesi..İstifa dilekçe örnekleri,
- ❖ Tutanak, Savunma ve İhtar Süreçleri,
- ❖ İkale Sözleşmesi geçerlilik şartları,
- ❖ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu,
- ❖ SGK Meslek Kodları ve Mesleki Yeterlilik.

➤ Çalışma Hayatında...İnsan Kaynakları yaklaşımları ve uygulamaları

- ✓ İşyerinde Performans Sistemi,
- ✓ İşyerinde Disiplin Kurulu,
- ✓ İşyerinde Yıllık İzin Kurulu.

Örnek Yargıtay kararları

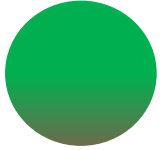
İŞ HUKUKU KAYNAKLARI ARASINDA ÖNCELİK



ANAYASA HÜKÜMLERİ



***ÇALIŞMA HAYATINI
DÜZENLEYEN YASALAR***



TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ



***İŞ AKİTLERİ, İÇ
YÖNETMELİKLERİ VE
İŞYERİ KURAL VE
UYGULAMALARI***



***İŞVEREN TALİMATLARI
İK UYGULAMALARI
SİSTEMLERİ***

Fazla Çalışma ve İspat Unsurları

- **Haftalık 45 saati aşan çalışmalar.. Kısmi Çalışanlarda haftalık 30 saati aşan çalışmalar ve kanunun emredici hükümleri...**
- **Mahkemeler tarafından personelin fazla çalışma ücreti alacağını ispat noktasında tanık anlatımları yeterli görülmektedir.**
- **Ancak işverenin fazla çalışma ücretini ödediğini yazılı delille kanıtlaması halinde tanık anlatımlarına itibar edilmemektedir.**

Yargı uygulaması ile şekillendiği üzere,

*****Bordrolarda fazla mesai sütununda fazla mesai ücretinin yer alması,**

*****Personelin bu bordroya imza atması ya da söz konusu ödenmenin maaş hesabına yapılması halinde personelin ödenen miktardan daha fazla çalışma ücreti alacağı olduğunu İŞÇİNİN yazılı delille ispatlaması gerekecektir.**

İşçiden fazla mesai muvafakati alınması zorunluluğu...

25 Ağustos 2017 Tarihli ve 30165 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan İŞ KANUNUNA İLİŞKİN FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK.

- **Eski düzenlemede, her çalışan için fazla çalışma kabul beyan formu her yıl başında imzalı şekilde alınmaktaydı. Yeni düzenleme ile bu onay, iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınabilecek ve işçi özlük dosyasında saklanacak, artık her yıl başında bu onayı almaya gerek yok.**
- **Ancak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği bu onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilecek.**

İşçinin verdiği zararın işveren tarafından işçiye rücu edilmesi

- işçinin, işi bizzat görme borcuna aykırı davranışları nedeniyle sebep olduğu zararlardan dolayı işveren tarafından kendisine rücu edilmesine olanak sağlamıştır. Bu durumda işçi, işveren adına iş yaparken sebebiyet verdiği maddi zararların tazmininden sorumludur.
- Borçlar Kanunu'nun 400. maddesine göre; "İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur."
- 4857 Sayılı Kanunun 25/11- ı maddesi uyarınca işçinin 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 ödemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması nedeni ile iş akdinin işveren tarafından haklı olarak fesih hakkı verir bu kapsamda olmayan zarar için Rücu işlemi, BK kapsamında değerlendirilmektedir.
- Mutlaka personele yönetmeliği yada iş sözleşmesine ek hüküm eklenmeli, tutanak tutulmalı ve rücu formu imzalatılmalı. Bu şekilde işçi onayı alınmış olacak bordroda «Diğer kesintiler rücu» başlığı ile kesinti yaparak muhasebeleştirebilirsiniz. İşçinin onayı olmaz ise adli işlem yapılmalıdır.

- Çalışanın aldığı sağlık raporunu bildirmediği için işverene uygulanan İPC,
- İş kazası olmadığı halde iş kazası sağlık raporu alan işçinin doğruluk ve bağlılığa uymaması nedeni ile işverenin maruz kalacağı İPC,
- Müşteriye gerçek dışı bilgi vermesi nedeni ile müşterinin yapacağı iade fatura işlemleri çerçevesinde işverenin uğrayacağı maddi zarar, vb

RÜCU kesintisi yapılabilmektedir bu kesinti bir ücret kesintisi değildir.

Bu kesinti Borçlar kanunu MADDE 66 VE MADDE 400 - hükümleri çerçevesinde bir kesintidir. Bu aşamalarda çalışanın işverene verdiği zararı yine tutanak ve ihtar ile kesinleştirdikten sonra işçinin imzalayacağı RÜCU formu ile işçiden tahsil edebiliriz.

RÜCU İŞLEMİ DETAY BİLGİLERİ							
AÇIKLAMA							
SIRA	RÜCU EDİLEN CEVA PERS. İSMİ	BÖLGE	ŞUBE	AÇIKLAMA	FATURA EDİLECEK TUTAR	KİŞİYE RÜCU EDİLEN TUTAR	İMZA
1							
2							

DÜZENLEYEN

ADI SOYADI:
İMZA :

0,00 TL

ONAYLAYAN

ADI SOYADI:
İMZA :

- Yargıtay 1. Hukuk Dairesi'nin 18.03.2015 tarih 2014/3524 esas, 2015/3752 sayılı kararına göre; "...sadakât ve özen borcu, vekilin vekil edene karşı en önde gelen borcu kabul edilmiş... .. vekil, vekil edenin yararına ve iradesine uygun hareket etme, onu zararlandırıcı davranışlardan kaçınma yükümlülüğü altındadır.".
- Yargıtay 3. Hukuk Dairesi 14.04.1998 tarih 1998/2963 esas 1998/3981 sayılı kararına göre "Vekil, vekâlet yetkisini kasten vekil edenin zararına kullandığı takdirde zararını tazmin yükümlülüğündedir.".
- Yargıtay 13. Hukuk Dairesi'nin 02.07.2014 tarih 2014/19545 esas 2014/22576 sayılı kararına göre; "Vekilin sorumluluğu, genel olarak işçinin sorumluluğuna dair kurallara bağlıdır. Vekil işçi gibi özenle davranmak zorunda olup, en hafif kusurunda bile sorumludur."
- **ÖRNEK:** Aynı şekilde, işverenin sağladığı araçla seyahat ederken, çalışan kurallara uymadığı için aracın plakasına yazılan bir trafik cezasını işveren ödemek zorunda kalacaktır. Ödediği bu trafik cezasının çalışandan tahsilini isteme hakkı bulunmaktadır.

İş hukuku... Tanımı açısından İş sözleşmesinin önemi...

İş hukuku resmi bir iş yerinde hizmet akdi ile başlayan ve çalışmasının karşılığında ücret alan işçi ile işveren arasında ve bunların bağlı olduğu topluluklarla (SGK, İş ve İşçi Bulma Kurumu, sendikalar, odalar, Çalışma Bakanlığı, vakıflar, dernekler vb.) olan ilişkileri düzenleyen uyulması zorunlu kurallar bütünüdür

İşçi ile İşveren arasında kurulan iş ilişkisinin tam olarak düzenlenmesini sağlamak amacı ile İş Sözleşmesinde yasal hükümler yürütücü unsurlar olarak karşımıza çıkar ..

- İş sözleşmesi işveren ile işçi arasındaki borcun kapsamı ve çalışma koşullarının tespiti açısından önem arz etmektedir.**
- Tüm unsurları taşıyan yazılı bir iş sözleşmesinin bulunması halinde, işçi ve işveren arasında ortaya çıkan hukuki ihtilafın çözümünde mahkemeler tarafından bu iş sözleşmesi dikkate alınmakta ve ihtilafın çözümünde iş sözleşmesi önemli bir ispat aracı olmaktadır.**



İŞ GÖRME BORCU



İTAAT BORCU



SADAKAT BORCU



REKABET ETMEME BORCU

İş Sözleşmesi Türleri

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi:

Başlangıç ve bitimi belli olan akitlere belirli süreli, başlangıç belli bitimi olmayan akitlere belirsiz süreli iş sözleşmesi denir. İşin başlangıç ve bitiş tarihleri belirlenemiyorsa işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmeleri kurulmalıdır.

Tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmesi:

4857 Sayılı Kanun'un 63. Maddesine göre azami haftalık çalışma süresi 45 saattir. Haftalık 45 saat çalışma süresine uygun yapılan işlere tam süreli; tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma ise kısmi süreli çalışmadır. (30 saat)

İş Sözleşmesi Türleri

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi:

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

İş Sözleşmesi Türleri

Takım Sözleşmesi:

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

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır. İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

Belirli Süreli İş Sözleşmesi...

- **Belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması ya da belirli süreli işler gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan sözleşmeler ise, belirli süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır.**

ÖRNEK...Uygulama...ortada belirli süreli iş ilişkisi kurmayı gerektiren herhangi bir iş söz konusu değilse iş sözleşmesini belirli süreye bağlamak mümkün değildir. Bu arada hemen belirtmeliyiz ki, bazı durumlarda süresi belirli olmayan (süresiz) işlerde de belirli süreli iş ilişkisi kurulabilir. Örneğin, genel müdürlük ofisinde santral operatörü olarak görev yapmakta olan kadın bir personelin doğum iznine ayrılması durumunda bu personelin yerine geçici bir süre için belirli süreli iş sözleşmesi ile eleman istihdam edilebilir. Burada her ne kadar iş, süresi belirsiz iş sözleşmesi gerektirse de işveren bakımından ortada belirli süreli iş sözleşmesi yapmak konusunda objektif bir neden bulunmaktadır.

İLGİLİ İÇTİHAT ...SÖZLEŞMEDE İŞTEN YA DA İŞÇİNİN VASFINDAN KAYNAKLANAN BİR OBJEKTİF VE ESASLI NEDENDEN BAHSEDİLMEMİŞTİR. DAVACININ ÇALIŞTIĞI İŞYERİNDEKİ KAYNAK BÖLÜMÜ SÜREKLİ BİR İŞTİR. Somut bu maddi olgulara göre, davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden bulunmadığı anlaşılmaktadır

ÇAY

KAHVE

MOLASI



KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI

- ▶ **İŞÇİYE SAĞLANMIŞ OLAN
PARA VE PARA İLE ÖLÇÜLMESİ
MÜMKÜN AKDİ VE KANUNDAN DOĞAN
MENFAATLER**
**Kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş
ücret kavramı**

Buna karşılık;
Sosyal yardım amacı dışında işyerinde kullanılmak üzere
verilen iş elbisesi, havlu, sabun gibi yardımlar,
Devamlılık arz etmeyen taltif primi, komisyon ücreti, satış
primi, sefer (yol) primi, yolluk,
Miktarı gösterilen başarı ve verime bağlı olarak belirlenen
verimliliği teşvik primi-kar payı, doğum, ölüm, evlenme
yardımları, gibi kazanılması şarta bağlı ödemeler,
Fazla çalışma ücretleri, genel tatil ve ulusal bayram günü
çalışma ücretleri, hafta tatili çalışma ücretleri, gece zammı
gibi devamlılık arz etmemesinin yanında fiili çalışmaya
bağlı olan ödemeler,
İhbar ve kıdem tazminatının hesabında dikkate
alınmayacaktır.

İşten Çıkış İradesi....istifa..

- İş kanununda istifa diye bir düzenleme yoktur...
- 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.
- **İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshetmesi, istifa olarak değerlendirilmelidir.** İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer.
- Şunu belirtmek gerekir ki, her çalışan feshi istifa niteliinde değildir. Dolayısıyla çalışan tarafından sadece istifa ettiğine ilişkin olarak yazılan dilekçenin aslında gerçekten bir istifa olup olmadığının denetimi mahkemeler tarafından yapılmaktadır. **Eğer gerçekten bir çalışan feshi yoksa çalışan istifaya işveren tarafından zorlanmış, bu konudaki iradesi sakatlanmış ise, artık böyle bir durumda ortada bir işveren feshi olup, buna bağlı hukuki sonuçlar çalışan tarafından talep edilebilecektir.**

İşten Çıkış İradesi....istifa..

Kural olarak şarta bağlı istifa beyanı gerçek bir istifa beyanı değildir. İşçinin “ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla” ayrılma talebi istifa değil, ikale sözleşmesi yapma yönünde bir icap olarak kabul edilmelidir.

YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ 2013/24078 ESAS 2014/6933 KARAR
TARİH 27.3.2014

İşten Çıkış İradesi....istifa..

- İşçi, istifa ettim deyip gerçek nedeni konusunda açıklık getirmeyebilir.
- Bu durumda Yargıtay istifanın gerçek nedenini araştırarak feshi haklı kılan bir neden var ise istifayı dikkate almayıp işçi lehine karar verebilmektedir.
- Yargıtay istifaları **“İşçi lehine yorum”** yöntemi ile incelemektedir. **Örneğin** “İşçi yıllarca çalıştığım işyerinde görevimi engelleyen genel ve şahsi problemlerle görevden ayrılmam sorumluluk ve gerekliliğini anlamış bulunuyorum. İstifanın kabulünü arz ederim” şeklindeki istifa dilekçesinde Yargıtay, “Mahkemenin işçinin ayrılmasının haklı olup olmadığı araştırması ve buna göre karar vermesi gereklidir” demektedir. Mahkemede işçinin 2 aylık ücretinin ve primlerinin ödenmemesi nedeniyle bu istifayı sunmasını işçinin haklı feshi olarak görmüş ve haklarını işverence ödenmesi gerektiğine karar kılmıştır.

İşten Çıkış İradesi....istifa..

- Ayrıca Yargıtay “İşyerinde hizmet süresi itibarıyla belirli hakları kazanmış bir kişinin hayatın olağan akışı içinde istifa ile bu hakları ortadan kaldırması olağan bir davranış sayılmaz” diyerek işçinin, uzun bir kıdem süresine sahip olması da feshin işçi tarafından yapılmadığı gören bir olgu olarak değerlendirmiştir.
- Yargıtay işçinin kalifiye, yüksek ücret alan, eğitilmiş bir işçi ile vasıfsız, asgari ücretle çalışan işçinin iradelerinin farklı olacağı ve bu kriterlerinde ayrıca değerlendirileceğini belirtmiştir.
- Bununla birlikte; işçi, “Kıdem Tazminatım ve tatillerden dolayı alacağım verilmek şartı ile istifamın kabulü” şeklindeki istifa dilekçesini Yargıtay gerçek istifa dilekçesi olarak saymamıştır. Mahkeme, işçinin tüm haklarını işverence ödenmesi gerektiğine karar vermek sureti ile Yargıtay “Şarta bağlı istifa dilekçelerinin geçerli olduğu kabul edilemez” sonucuna varmıştır.

İşçiye verilecek uyarı ve ihtarın önemi

4857 sayılı İş Kanunu'nda işçiye ihtar verilmesine ilişkin bir hüküm olmamasına rağmen mahkemeler uygulamada, işverenin fesih hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uygun davranması ve feshin en son çare olması prensibinden hareketle iş sözleşmesinin feshinden önce işçiye ihtar verilmesi gerektiğini kabul etmektedir.

İş sözleşmesinin feshi için ön aşama olan ihtar zorunluluğu İş Kanunu'nun gerekçesinde de ifadesini bulan "SON ÇARE İLKESİ"nden doğmaktadır.

Gerçekten de iş sözleşmesinin feshinin son çare olarak gündeme gelmesi gerektiğinden, işverenin işçinin davranışı nedeniyle iş ilişkisini tek taraflı olarak sona erdirmesinden önce kural olarak işçiye feshe konu davranışı nedeniyle ihtarın yapılması gereklidir. Aksi takdirde, geçerli bir feshin varlığından söz edilemeyecektir.

Nitekim "ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ", işçinin ilk önce uyarılmasını; başka bir anlatımla sözleşmeden doğan yükümlülüklerin gereği gibi ifa edilmemesi halinde feshe oranla daha hafif bir yaptırım olan ihtarın yapılmasını gerektirir.

>İŞVERENİN TANZİM ETMİŞ OLDUĞU TUTANAKLARIN İSPAT YÜKÜ AÇISINDAN duruma şahit olan en az iki personelin imzasını da almak sureti kayıt altına alınması önemli. **T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ ESAS NO. 2017/4757 KARAR NO. 2017/9551 KARAR TARİHİ. 1.6.2017** Kararında Davalı işyerinde, davacının mazeretsiz olarak işe gelmediğine dair 22.05.2013, 23.05.2013 ve 24.05.2013 tarihlerinde devamsızlık tutanakları tutulmuştur. Ancak davalının dinlettiği devamsızlık tutanaklarında imzası bulunan tanıkların, devamsızlık tutanaklarını doğrulayan bir beyanda bulunmadıkları, aksine fesih nedenini bilmediklerini, davacının kendisinin mi çıktığı yoksa davalı tarafından mı işten çıkarıldığı konusunda bilgi sahibi olmadıklarını ifade ettikleri görülmüştür. İşverenin ispat yükümlülüğü açısından şahitlerin imzalarının önemini vurgulamıştır.

İşten Çıkış İradesi....ikale ve feshe davet..

- İş sözleşmesinin ikale yöntemi ile sona erdirilmesi için Yargıtay'ca işçiye normal koşullarda hak ettiği şartlardan bir miktar daha fazla ödeme yapılması gerektiği belirtilmektedir. Örneğin Kıdem + İhbar tazminatına ilave 2-4 maaş arası bir ek ödeme veya işçinin normalde alamayacağı başka bir menfaatin yani Makul Yararın sağlanması gerekmektedir. Aksi takdirde ikale sözleşmesi geçersizdir. **(Yargıtay 22.Hukuk Dairesi 25.02.2013 tarih ve 2013/3340 E ve 2013/3675 K)**
- İkale sözleşmesinin bir başka türü de işverenin işçiye feshe davet etmesi. İşveren bir genel duyuru ile işletmesel gerekler ile işçi sayısında azaltma yapmak gerektiğini beyan ederek kendi isteği ile iş sözleşmesini feshetmek isteyenlere başvurmaları halinde yasal hakları ödeneceğini belirtebilir. Bu durumda da işverenin teklifi üzerine başvuran işçi ile işveren arasında ikale anlaşması yapılmış varsayılır.
- **(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 04.03.2013 tarih ve 2010/49443 E ve 2013/7361 K)**

İkale Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları

- Bir diğer önemli husus ise sözleşmenin işçi lehine değerlendirilmesi gerekliliğidir. Nitekim ikale sözleşmesi yoluyla hizmet sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kalır ve kural olarak ihbar ve kıdem tazminatına da hak kazanamaz.
- Yine 4447 sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamaz. Bu durum, işverenin işçisini koruma ve dürüst davranma yükümlülüğüne ters bir durum ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirme yapılmalı, taraflar ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte iş güvencesi tazminatı, hatta boşa geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını ikale sözleşmesi dâhilinde kararlaştırmalıdır (Yargıtay 22. H.D. E 2012/282 K. 2012/13883).



Çalışma Hayatında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu..

İşveren tarafından iş ilişkisi çerçevesinde elde edilen işçiye ait kişisel verilerin korunması bakımından dikkat edilmesi gereken hususlar

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 75. maddesinin 2. fıkrası gereğince, işveren işçi ile ilgili edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür. Yine 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun kişisel verilerin kullanılmasına ilişkin 419. maddesine göre İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.

Aslında bizim süreçlerimizin çoğunda Açık Rıza şartı yok diyebiliriz...

İK uygulamalarımız ve alt uygulamalarımızın tamamı, işçi ile kanuna ve aramızdaki iş akdine (sözleşmesine) dayanıyor.

(Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin zorunlu olması durumunda hayatın olağan akışı gereği ilgili kişilerin ayrıca bu amaçla sınırlı olmak üzere kişisel verilerinin işlenmesi için rızalarının alınmasına gerek yoktur), iş sözleşmesi kurulduktan sonra daha açık rıza olmadan geniş anlamda veri işleme yapabiliyoruz.

Verilerin alenileştirilmesi var mesela örneğin; kişi Kariyer Net üzerinden CV oluşturmuş ve tüm işverenlerin görmesi için talimat vermiş olsun, kişi bize sadece kağıt ortamında başvurmuş olsa dahi bu verilerin tarafımızdan açık rıza olmaksızın işlenmesinde sorun yok çünkü kişi kendi verisini alenileştirmiş sayılıyor.

Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen..

- Şirket tüzel kişilikleri kanunda doğal veri Sorumlusu olarak görüyor (**veri sorumlusu tüzel kişinin yetki verdiği şahısta olabilir**) kanun kapsamında veri sorumlusunun veri işleyenlere yazılı bir sözleşme ile yetki vermesi gerekiyor, bu konuyu İŞ TANIMLARI ile çözebiliriz.

Kişisel Verilerin İşlenmesinin Şartları

Açık Rıza

- Bilgilendirilmiş, Belirli ve Hür İradeye Dayanan
- Şekil Şartı Yoktur (Sağlık Verilerine ilişkin istisna)

Kanun Hükümü

- Vergi Mevzuatı, İş Mevzuatı, Ticaret Mevzuatı vb.

Sözleşmenin İfası

- İş Akdi, Satış Sözleşmesi, Taşıma Sözleşmesi, Eser Sözleşmesi vb.

Füli İmkansızlık

- Füli imkansızlık nedeniyle rıza veremeyen olan ya da ayırt etme gücü olmayan kişi

Vari Sorumlusunun Hukuki Sorumluluğu

- Mali Deretimler, Güvenlik Mevzuatı, Sektör Odaklı Regülasyonlarla Uyum

Aleniyet Kazandırma

- İlgili Kişinin kendisine ait bilgileri umumi bilgisine sunması

Hakkın Tesisi, Korunması, Kullanılması

- Dava açılması, tescil işlemleri, her türlü tapu işlemi vb. işlerde kullanılması zorunlu veriler.

Meşru Menfaat

- Veri sahibinin temel haklarına zarar gelmenek kaydıyla, Veri Sorumlusunun meşru menfaati için zorunlu olması halinde veri işlenebilir.

- Çalışana ait özlük bilgilerinin mevzuat gereği tutulması gerekir.

- Teslimat yapılması için şirketin adres bilgilerini kaydetmesi.

- Bilinci kapalı kişinin iletişim veya adres bilgisi.
- Kaçırılan bir kişinin konum bilgisi.

- Bankacılık, Enerji, Sermaye Piyasaları gibi alanlara özel denetimlerde bilgi paylaşımı yapılması.

- Kişinin, acil durumlarda ulaşılması için iletişim bilgisinin ilan etmesi.

- İşten ayrılan bir çalışana ait gerekli bilgilerin dava zaman aşımı boyunca saklanması.

- M&A öncesi *Due Diligence* yapılması
- Çalışan bağlılığın artırıcı ödül ve primler uygulanması amacıyla veri işlenmesi

Özel Nitelikteki Kişisel Veriler

Özel Nitelikteki Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin
İstisnalar

İstisna

Örnek

Özel Nitelikli Kişisel Veri: (Hassas Veri)

- *İrk
- *Etnik köken
- *Siyasi düşüncesi
- *Felsefi inancı
- *Dini, mezhebi veya diğer inançları
- *Kılık Kıyafet
- *Dernek, vakıf ya da sendika üyeliği,
- *Sağlığı veya cinsel hayatıyla ilgili veriler
- *Ceza Mahkumiyeti ve Güvenlik Tedbirleriyle ilgili Bilgiler
- *Biyometrik ve Genetik Verileri

Sahibinin Rızası Açık Rıza

- Veri Sahibinin Açık Rızasının alınmış olması

Kanun Hükmü

- Sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hallerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Vergi Mevzuatı, İş Mevzuatı, Ticaret Mevzuatı vb. daha sıkı hassas veri işleme şartları

Kamu Sağlığı

- Kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenmesi.

- Klinik araştırmalar kapsamında gönüllülerin rızasının alınması.

- Çalışana ait sendikacılık bilgisinin özlük dosyasında mevzuat gereği tutulması gerekir.

- Doktorun hastası hakkında işlediği sağlık verileri.

Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ancak bu kapsamda işlenebilir.

Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması

Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri

Veri Sorumlularının Yükümlülükleri



Aydınlatma Yükümlülüğü

Verilerin hangi amaçla işlendikleri konusunda bilgilendirme yapılması gerekmektedir.



Veri Güvenliği Yükümlülüğü

Veri Sorumlusu, kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesini engellemek için gerekli önlemleri almak zorundadır.



Anonimleştirme/Silme/Yok Etme

İlgili kişinin talebi üzerine verinin anonimleştirilmesi, silinmesi veya yok edilmesi gerekmektedir.



Diğerler Yükümlülükler

Sicile Kayıt, Başvuruların Takibi, İlke kararlarının takibi, Kurul kararlarının uygulanması

Kişisel Verilerin Aktarılması

Kişisel Verilerin Yurt Dışına Aktarılması

Açık Rıza

- Kural olarak, veri ilgili kişinin **açık rızası** olmadan yurt dışına aktarılamaz.

Rıza Aranmayan Durumlarda Usul

- Kişisel verinin aktarılacağı yabancı ülkede yeterli korumanın bulunması,*
Veya
- Kişisel verinin aktarılacağı ülkede yeterli koruma bulunmaması halinde o ülkedeki veri sorumlularının yazılı taahhütte bulunması ve Kurul'un aktarıma izin vermesi.*
- Yeterli korumanın bulunduğu ülkeler Kurulca belirlenerek ilan edilir.*



Kişisel Verilerin Korunması Kurul'una Türkiye'den yurt dışına yapılacak olan veri transferlerinde Türkiye Cumhuriyeti'nin veya ilgili kişinin menfaatlerinin zarar görme ihtimali olduğunun tespit edilmesi halinde, bu veri transferini onaylama veya yasaklama imkânı verilmiştir. Uluslararası anlaşmalar bu kuralın istisnasıdır.

Danıştay 11.Dairesi Başkanlığı son olarak 13.06.2017 tarihli kararıyla özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerle ilgili olarak önemli tespitlerde bulundu.

Dava, davalı idarenin toptancı hali biriminde görev yapan personelin mesai takibinin sağlanması amacıyla başlatılan yüz tarama sistemi uygulamasına son verilmesi talebi ile davacı sendika tarafından yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılmıştı.

Hüküm veren Danıştay Onbirinci Dairesince, personelin yüz tanıma sistemi ile mesai kontrolünün yapılması uygulamasının, temel hak ve hürriyetler içerisinde sayılan özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında kişisel bilgi veya kişisel verilerin alınması kavramları içinde değerlendirilmesi gerektiği, olayda, personelden kişisel veri alınması kapsamında olan “yüz tanıma sistemi” ile mesai takibi uygulamasının, kamusal alanda da olsa “özel hayatın gizliliği” ilkesi kapsamında bulunduğu açık olup, dava konusu işlem tarihi itibarıyla uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağın bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılamayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması göz önüne alındığında, yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkelerle bağdaşmayan dava konusu işlemde ve davanın reddi yolundaki mahkeme kararında hukuka uygunluk bulunmadığı belirtmiştir.



SGK MESLEK KODLARI.....

Mesleki Eğitim...

Prim kaçakları...

**Bölgesel ve Sektörel Asgari
Ücret...**

Ücret Tespiti...

Yasal Delil...

SGK Meslek kodları hakkında bilinmesi gerekenler...

Meslek kodu Kasım 2012'den bu yana SGK'nın uygulamasında olan bir konu. Buna göre ülkemizde çalışan herkesin meslekleri için belirlenmiş özel numaralar var. Bu kodların mutlaka her işe girişte SGK işe giriş bildirgesinde doğru olarak seçilmiş olması gerekiyor. **5510 SAYILI YASA ÇERÇEVESİNDE ÇIKARTILAN TEBLİĞ 01.09.2012 tarih ve 28398 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmıştır.**

1 Ocak 2018 tarihi itibarıyla meslek koduna uygun bildirim yapmayanlar için **SGK idari para cezası uygulamaya başlayacak.** Toplamda aylık asgari ücreti aşmamak üzere hatalı bildirilen her işçi için 1/10 asgari ücret tutarı kadar ceza uygulanacak. **6728 sayılı Torba Yasa**

Bu nedenle bu konuda eksikleri olan, her aldığı işçiyi vasıfsız olarak bildiren veya terfi ve iş değişikliğine ilişkin güncellemelerini yapmayan işverenlerin bu konuda dikkatli olmaları gerekiyor.

İşe giriş güncelleme ekranından her zaman güncelleme yapmak mümkün. Yeni meslek kodu seçiminin ardından "güncelle" butonuna basmak yeterli olacaktır. Bunun için herhangi bir ceza uygulanmaz. Bunun dışında kullanılan muhasebe/bordro yazılımında da ilgili güncellemeyi yapmak gerekiyor. E bildirge verirken de bu güncel kodlar üzerinden aylık bildirge verilmesi gerekiyor.

YEMEK

ARASI..



Performans sistemi ve kayıtlarının önemi

❑ **T.C YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2015/29057 Karar No. 2016/9446
Tarihi: 14.04.2016**

❑ **PERFORMANS NEDENİ İLE İLGİLİ ÇIKIŞLARDA İŞVERNİN İSPAT KÜLFETİ
AÇISINDAN MUTALAKA PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİTEMİ KURULMALI.**

❑ **BU SİSTEM AÇAISINDAN İŞÇİNİN PERFORMANS VE VERİMLİLİĞİNİN GEÇERLİ
FESİH NEDENİ OLABİLMESİ İÇİN OBJEKTİF ÖLÇÜTLERE GÖRE BELİRLENMİŞ
OLMASININ GEREKMESİ.**

❑ **PERFORMANS VE VERİMLİLİK STANDARTLARININ GERÇEKÇİ VE MAKUL
OLMASININ GEREKMESİ.**

❑ **PERFORMANS DEĞERLENDİRME KRİTERLERİNİN ÖNCEDEN SAPTANIP İŞÇİYE
TEBLİĞ EDİLMİŞ OLMASININ GEREKMESİ.**

DAİRESEL PERFORMANS BOYUTLARI

**1. Boyut: Yetkinliklerin
değerlendirmesi (Ağırlığı %30)**



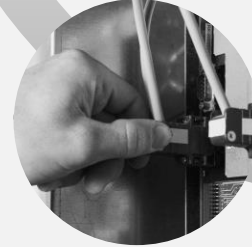
**2.Boyut: Hedeflerin
değerlendirmesi (Ağırlığı % 60)**



**3.Boyut: İlk Yöneticinin Takdir
yetkisi (Ağırlığı %10)**



**4.Boyut: Bireysel Gelişim Planının
Hazırlanması**



PERFORMANS

**KURUMSAL
ETKİNLİKLER**

**FONKSİYONEL
YETKİNLİKLER**

İÇ/DİŞ MÜŞTERİ DUYARLILIĞI
İLETİŞİM TAKIM RUHU
SÜREKLİ GELİŞİM
SAYGI
YENİLİKÇİLİK PROAKTİVİTE

İş Bilgisi
Sorumluluk
üstlenme ve işi
Sahiplenme
Planlı Programlı
Çalışma
Kaliteli İş Sonuçları
Üretme

YÖNETSEL YETKİNLİKLER

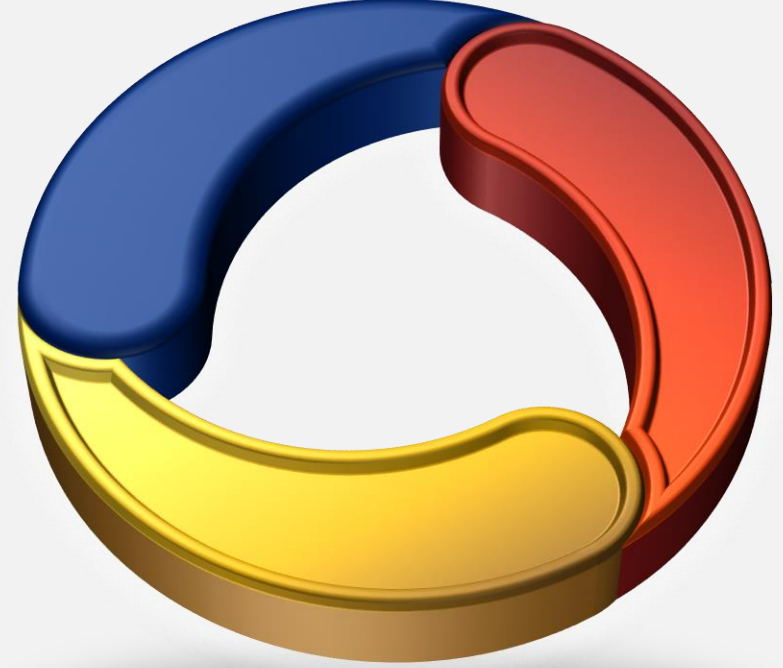
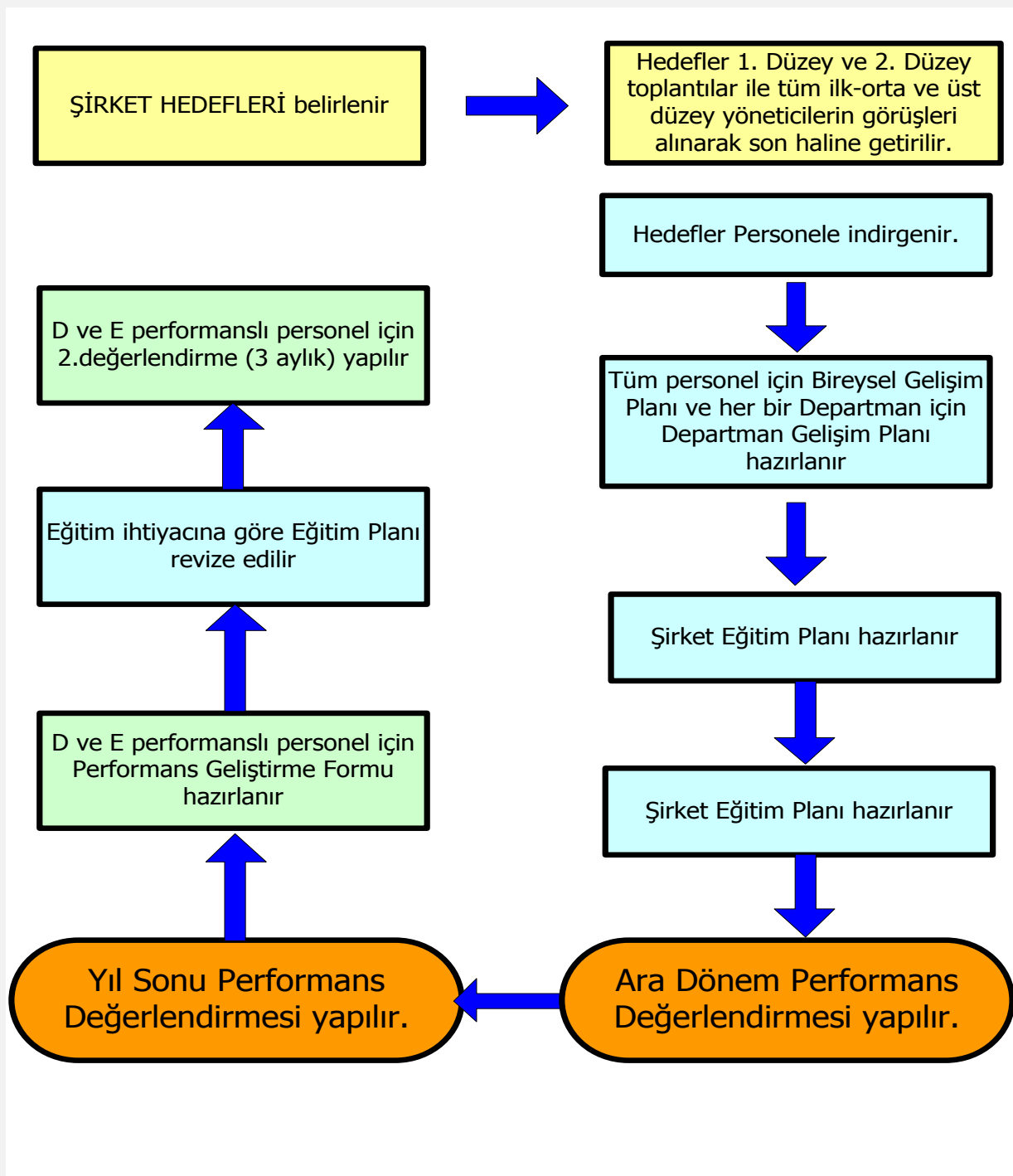
HEDEF ve YÖN BİRLİĞİ SAĞLAMA

STRATEJİK BAKIŞ AÇISI

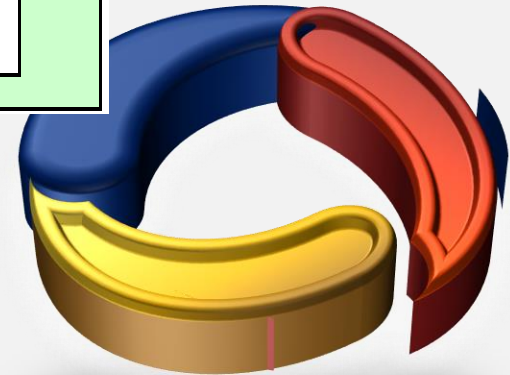
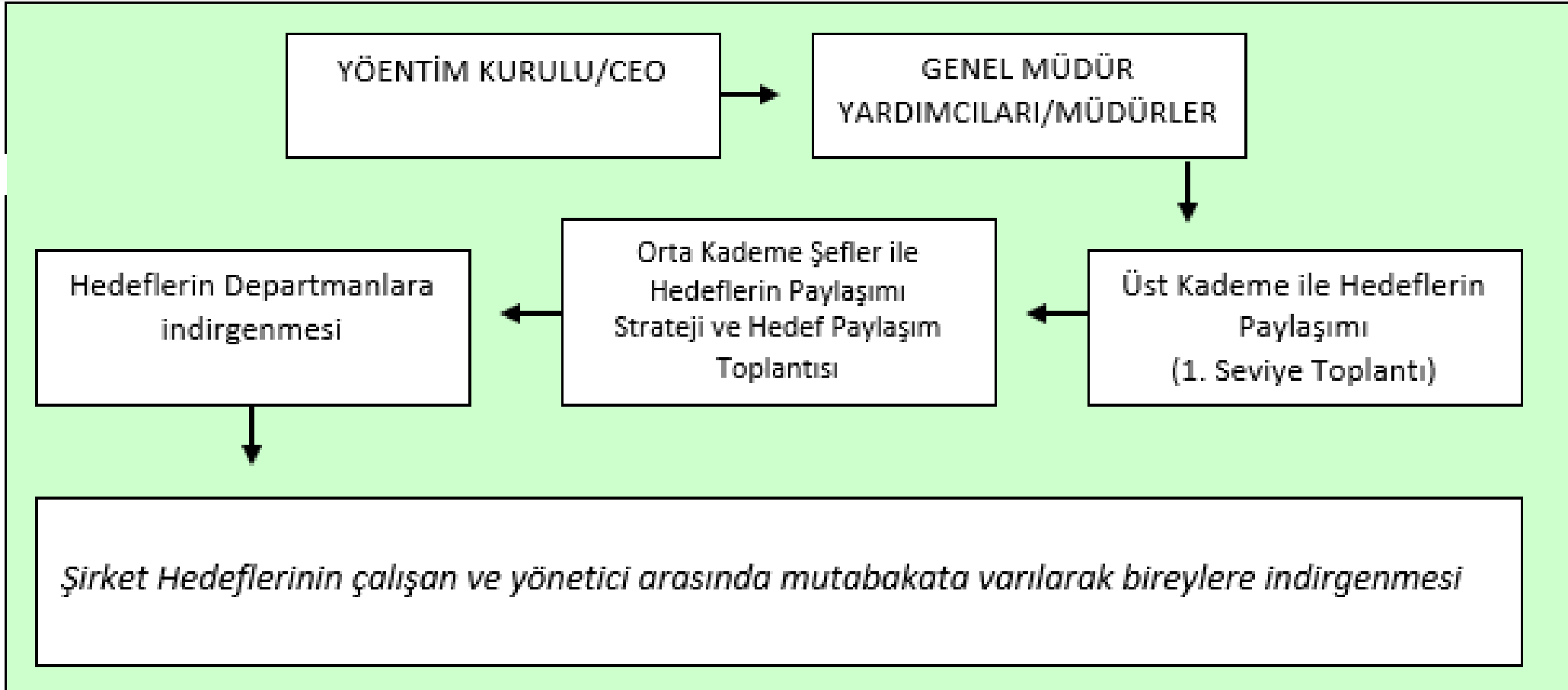
GELİŞİM ODAKLILIK

TANIMA ve TAKDİR ETME

DEĞİŞİM YÖNETİMİ



Performans sistemi Yıllık Hedef Paylaşımı



Performans Gelişim ve Değerlendirme Süreci

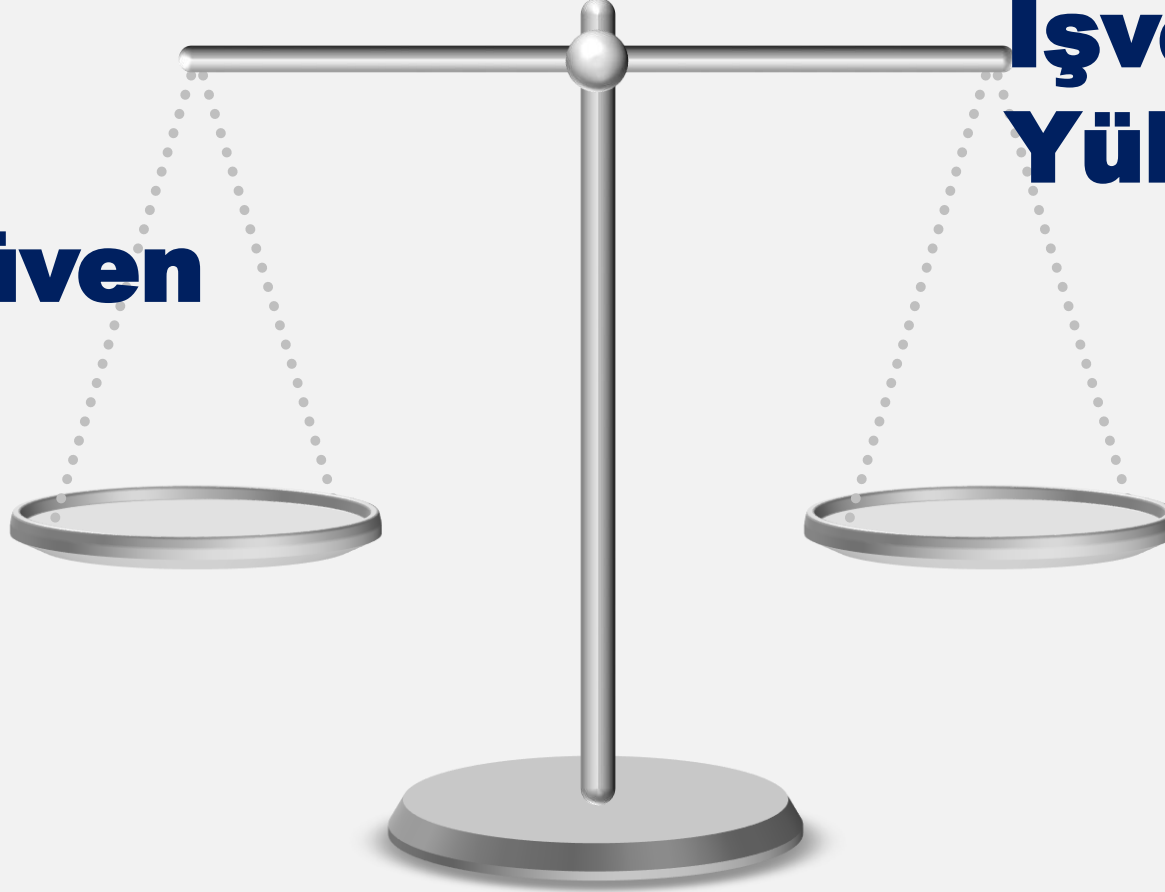
özetle 3 ayrı dönemde değerlendirilir.

- Hedeflerin belirlenmesi ve çalışanlara indirgenmesi
(yukarıda detayları açıklanmıştır.)
- Ara Değerlendirme Dönemi
- Yılsonu Değerlendirme Dönemi



Disiplin Kurulu

**İşçilerin Güven
Duygusu**



**İşverenin İspat
Yükümlülüğü**

Etik Kurul

ÇAY

KAHVE

MOLASI



İşyerinde Yıllık İzin Kurulu Oluşturulması

İşyerinde çalışan işçi sayısının (100 olduğu) göz önünde bulundurulduğunda; yıllık ücretli izinlerin kullanımı ile ilgili olarak işveren veya işveren vekilini temsilen 1 (bir), işçileri temsilen 2 (iki) kişi olmak üzere toplam 3 (üç) kişi ile oluşturulması gereken **İzin Kurulu'nun** oluşturulması gerekmektedir. *Yıllık izin Yönetmeliği 15. Madde*

İşyerinde Yıllık İzin Kurulu Hakkında

İzin kurulunun görev ve yetkileri...

- a) İşçiler tarafından verilip işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,
- b) İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde bulundukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak,
- c) İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek,
- d) Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçirilebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak.

İzin kurulunun çalışmaları için gerekli yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır. **Yıllık izin Yönetmeliği 16. Madde**

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

İşyeri devirlerinde fesih bulunmadığından yıllık izin alacağı muaccel değildir.

Alt işverenler açısından işyeri devirlerinde yıllık izin alacağından son alt işveren devralan sorumludur.

Yıllık ücretli izin ücreti sözleşme devam ederken ödenemez

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

E. 2014/28705

K. 2016/8857

4857 Sayılı İş Kanununun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi /sona ermesi şarttır.

T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.02.2014 tarih, 2012/35515 E. – 2014/4680 K. sayılı ilamında, yıllık izin ücretinin **brüt giydirilmiş ücret üzerinden değil, **brüt çıplak ücret** üzerinden hesaplanması yönünde kararı mevcuttur.**

**İNSAN KAYNAKLARI BİRİMİ TARAFINDAN YAPILACAK YASAL İŞLEMLER VE YASAL BİLDİRİMLER MAHKEME TARAFINDAN
BELİRLEYİCİ DELİL OLARAK DEĞERLENDİRİLMEKTEDİR**

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

ESAS NO : 2017/39834
KARAR NO : 2017/17878

YARGITAY İLAMI

MAHKEMESİ : İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi
TARİHİ : 12/05/2017

Dosyadaki SGK kaydı, işten ayrılış bildirgesi ve diğer delillerin incelenmesi sonucunda;

4857 Sayılı Kanun'un 18.maddesine göre işverenler 30 ve daha fazla personelin çalıştığı bir iş yerinde belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle çalışan ve kıdemi 6 aydan fazla olan bir personelin iş sözleşmesini sona erdirebilmek için "işçinin yeteriliğinden veya davranışlarından, ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. Kanunun 20.maddesine göre iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildirimiminin tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde İş Mahkemesine dava açabilir. Davacının kıdeminin 6 ayı aşmış olması ve davalı iş yerinde 30 işçinin çalıştığı davanın 1 aylık sürede açılmış olduğu, davanın ön şartının gerçekleştiği görülmüş,

Dosyadaki hizmet döküm cetveli ve işten ayrılış bildirgesinde işçinin 04 kodu ile işten ayrılış nedeninin bildirimde bulunulduğu, bunun "işverenin haklı bir neden olmaksızın işçinin iş akdini feshettiği" görülmekle, davacı işçinin haklı bir neden olmaksızın iş akdi feshedilmiş olduğundan feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine kararı verilmiştir.

YARGITAY KARARI

Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararında bir isabetsizlik bulunmadığından, yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan kararın ONANMASINA, 14/09/2017 tarihinde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.

İşveren, Sgk'ya yani resmi kuruma bildirdiği fesih sebebi ile yargılama safahatında ki savunması çelişkili ise, diğer bir deyişle Sgk'ya bildirdiği çıkış kodu etrafında savunma yapıp ispatlamaması halinde, feshin, işveren tarafından gerçekleştirildiği kabul edilir. İlgili Yargıtay kararı aşağıdadır.

Buna paralel olarak, işveren, iş akdini, haklı nedenlerle fesih ettiğini mahkeme huzurunda ispatlayamadığı için, işçinin, mahkemeden talep edilmesi halinde, 4447 sayılı kanunun 51. Maddesindeki koşullara uygun olarak, işçi, işsiz kaldığı süre için, işsizlik sigortasından alacağı miktarı, işverenden talep etmesi olasıdır.

**T.C YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO.2014/26832 KARAR NO.2016/2349**

Başkan	Üye	Üye	Üye	Üye
		Ö. F. HERDEM	H. AYDINLI	Ş. KIRMAZ

**T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ ESAS NO. 2016/2282 KARAR NO. 2017/137 KARAR
TARİHİ. 17.1.2017**

ÖZET : Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin ikale yoluyla sonlandırılıp sonlandırılmadığı noktasında toplanmaktadır.

Davacı, özel sebeplerinden dolayı ayrılmak istediğini belirterek iş sözleşmesinin karşılıklı sona erdirilmesini talep etmiş, ardından ikale sözleşmesinde davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin ödenerek iş sözleşmesi sonlandırılmıştır. Davacı, işten ayrılmak istediğini bildirdiği dilekçesinin baskı yoluyla alındığını iddia etmişse de; dinlenen davacı tanığının, davacının dilekçesinin baskı yoluyla alındığına dair görgüye dayalı beyanının olmadığı, **irade fesadı iddiasının somut ve inandırıcı delillerle kanıtlanmadığı, iş sözleşmesini sonlandırma talebinin davacıdan geldiği bu nedenle ikale sözleşmesinde ek bir maddi yararın ayrıca kararlaştırılmasının gerekli bulunmadığı anlaşılmakla, davanın reddi gerekir.**

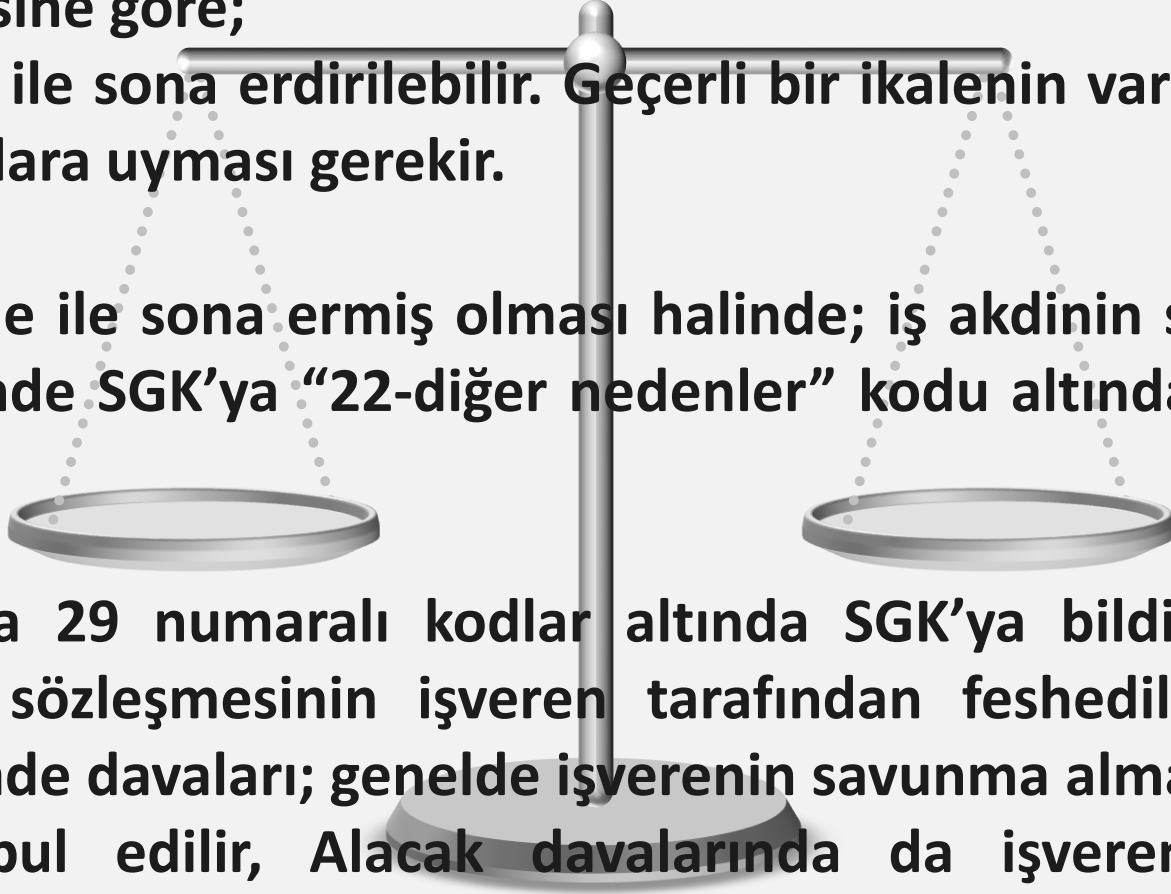
İKALE'NİN SGK'YA HANGİ KOD ALTINDA BİLDİRİLMESİ GEREKTİĞİ

Yargıtay 9.Hukuk Dairesine göre;

1- İş sözleşmeleri ikale ile sona erdirilebilir. Geçerli bir ikalenin varlığı halinde, tarafların sözleşmede yazılı kurallara uyması gerekir.

2- İş sözleşmesinin ikale ile sona ermiş olması halinde; iş akdinin sona erme tarihinden itibaren 10 gün içerisinde SGK'ya “22-diğer nedenler” kodu altında bildirimin yapılması gerekir.

3- İkalenin 03-04 veya 29 numaralı kodlar altında SGK'ya bildirilmesi halinde ikale geçersiz sayılır ve iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilir. Bu durumda açılacak işe iade davaları; genelde işverenin savunma almamış olması sebebi ile şeklen ve hızlıca kabul edilir, Alacak davalarında da işverenin kıdem ve ihbar tazminatlarını ödemiş olması gerekir.



İŞYERİNDE VERİLEN EĞİTİMLER ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILIR MI ? FAZLA MESAI ÜCRETİ ÖDENİR Mİ ?

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 20.03.2017 tarihli ve 2017/14949 E ve 2017/4416 K sy kararında;

1- İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında verilen eğitimler işverenin yasal yükümlülüklerinden olup bu eğitimlerde geçen süreler çalışma süresinden sayılır ve haftalık çalışma süresi aşılmış ise fazla mesai ücreti ödenmesi gerekir.

2- İşyerinde verilen eğitimler İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında verilmemiş ise; Bu durumda;

a- Eğitime katılım mecburi mi ?

b- Eğitim işçinin kendisinden çok işverene mi yararlı ?

gibi kriterlere bakmak gerekli. Bu durumda işveren katılımı mecburi tutmuş ise veya işçinin eğitim alması çoğunlukla işverene yaramış ise (Örneğin sadece o işyerinde kullanılan bir teknoloji ya da makine ile ilgili eğitim) bu durumda verilen eğitimler çalışma süresinden sayılabilir, ancak verilen eğitim salt işverene bir yarar sağlamıyorsa beraberinde bireysel gelişim sağlıyorsa o zaman işyerinde verilen eğitimler çalışma süresinden sayılmaz. Ancak bu eğitim saati için bir ücret kesintisi yapılamaz.

İşçinin işyerini terketmesi eylemli istifa kabul edildi....

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 06.02.2017 tarih ve 2016/3268 E ve 2017/1055 Kararında..

"Davalı iş yeri kayıtlarının incelenmesinde davacının amiri konumunda olan ... ile yaptığı görüşme sonrası mesaj atması ile gelişen süreçte 28.01.2015 tarihinde iş yeri yetkilisi ... ile aynı konu nedeni ile görüşme yaptığı, görüşme sonrası iş yerini terk ettiği ve eylemli şekilde iş akdini sona erdirdiğinin anlaşıldığı, davacı tanığının iş yeri çalışanı olmayıp, iş akdinin sonlanmasına dair görgüye dayalı bilgisinin olamayacağı, davalı tanık beyanları ile iş yeri tutanaklarının birbirini teyit ettiği, davacının iş akdini eylemli şekilde terk ederek kendi istemi ile sonlandığı, istifa iradesinin yazılı şekilde belirtilme zorunluluğu olmadığı, davalı işverenliğin davacının istifa etmesi sebebiyle iş çıkış bildirimini "istifa" olarak bildirmesinin tabi olduğu anlaşıldığından, davanın reddi yerine mahkemece yanlış değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

İşverenin İstifa Eden İşçisinden Eğitim Karşılığı Tazminat Talep Etmesi

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 16.1.2017 tarihli 2015/7075 E. 2017/51 Kararında;

1-İşçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasını içeren cezai şart geçerlidir. Ancak bu sürenin verilen eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması, hakkaniyete uygun olması gereklidir.

2-İşçinin gelişimi ve verimine yönelik eğitimlerden sonra eğer işçi yükümlenen sürede işyerinde hiç çalışmaz ise işveren bu eğitim giderlerini talep edebilir.

3-Ancak yükümlenen sürenin bir kısmında çalışmış ise, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken süreler göre oran kurularak indirildikten sonra kalan miktarının tahsiline karar verilmesi gerekir. Gerçekten işçi, eğitimden sonra çalışmayı yükümlendiği sürenin bir kısmında çalışmış ise işverene bu konuda katkı sağlamış olmaktadır.

4-İş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken zorunlu eğitimlere ait giderlerin ise işçiden talep edilmesi mümkün değildir.