

İş Akdi Fesih Uygulamaları Eğitimi



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KANUNU FESİH HALLERİ

GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH HALLERİ

- **İşveren tarafından feshedilmesi;** İşverenin işçiyi bireysel olarak (18. madde gereğince geçerli sebeple tazminatlı feshi, 25. madde gereğince haklı nedenle derhal ve 25/II ile tazminatsız feshi) ve toplu olarak işten çıkarması ile
- **İşçi tarafından feshedilmesi;** İşçinin istifası, 24. madde gereğince haklı nedenle tazminatlı feshi, Kadın işçinin evlenmesinden sonraki bir yıl içinde geçerli sebeple feshi, Emeklilik (hizmet yılı ve prim günü dolmasına rağmen yaşı bekleyenler dâhil), Askerlik
- **Karşılıklı anlaşma ile feshedilmesi;** İkale sözleşmesi ile,
- **Diğer hallerde feshedilmesi;** Ölüm, Belirli süreli sözleşmede belirlenen tarihin dolması

İŞVEREN TARAFINDAN FESH HALLERİ

- 4857 sayılı İş Kanunu işveren tarafından fesih hallerini iki usulde belirlemiştir.
- Geçerli Nedenle fesih halleri olup süreli fesih halleri olarak ta anılmaktadır ve Kanununun 17, 18, 19. madde ile feshedilmesi,
- Haklı nedenle fesih halleri olup derhal fesih halleri olarak ta anılmaktadır ve Kanununun 25. maddesi ile feshedilmesi
- Ayrıca, Toplu Çıkış İşlemleri de yapılacağı belirtilmiş olup Kanununun 29. maddesinde açıklanmıştır.

«FESHİN SON ÇARE» İLKESİ

- İş kanunu feshi işçi ve işveren ilişkisinde olağanüstü hal olarak belirlemiş olup feshin son çare olarak uygulanması gereken durumdur.
- Bu konuyla ilgili Yargıtay'ın ortak kararlarında;
- Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

SÜRELİ (BİLDİRİMLİ) FESİH VE GEÇERLİ NEDEN

- Bildirimli fesihte belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın (İŞÇİ VE İŞVEREN HER İKİSİ İÇİN DE GEÇERLİ) sözleşmeyi sona erdirme iradesini önceden bildirmesi gerekmekte olup, sözleşme bildirim süresinin dolmasıyla sona ermektedir. Buna İHBAR ÖNELİ denir.
- İhbar öneli çerçevesinde “geçerli nedenler” olarak belirtilen nedenler 4857 sayılı İş Yasası’nın 18/1. maddesinde;
 - İşçinin yeterliliğinden,
 - İşçinin davranışlarından,
 - İşletme gereklerinden,
 - İşyeri gereklerinden,
 - İşin gereklerinden kaynaklanan nedenler olarak sayılmıştır.

FESİHTE GEÇERLİ NEDEN SAYILMAYAN HALLER

Aşağıda belirtilen 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) “Analık halinde çalışma ve süt izni” halini düzenleyen 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle Kanunca öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İHBAR ÖNELİ

İhbar Süreleri: Bildirili fesihle işçi ve işverenin uyması gereken bildirim süreleri 4857 sayılı İş Yasası'nın 17/II. maddesinde işçinin kıdemi esas alınmak suretiyle belirlenmiştir. Buna göre, iş sözleşmesi;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiş sayılmaktadır. İş Yasası'nda düzenlenen bu süreler asgari süreler olup bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile azaltılması mümkün bulunmamaktadır. Ancak arttırılması mümkündür.

İHBAR TAZMİNATI

- İş sözleşmesinin usulsüz biçimde feshi halinde, bildirme şartına uymayan tarafın, ihbar önellerine ilişkin ücret tutarında diğer tarafa ödemesi gereken tazminata ihbar tazminatı denilmektedir.
- İş Yasasının 17/IV. maddesi bu tazminatı; “*Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.*” hükmü ile düzenlenmiştir.
- İşveren, bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek işçiyi derhal işten çıkarabilmektedir. İhbar tazminatı ödenmesi, işveren için olduğu gibi işçi için de söz konusudur. İhbar tazminatının miktarı, her hafta yedi gün olarak kabul edilip, feshi ihbar süresine ilişkin gün sayısı ile son brüt ve giydirilmiş günlük ücretin çarpılması suretiyle hesaplanır.
- İhbar tazminatının miktarının, sözleşme ile arttırılabilmesi imkanı bulunmaktadır.

YENİ İŞ ARAMA İZNİ

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.
- İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir.
- Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırorsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.
- İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.
- İş arama izni süresinde işçi kullanmadığı yıllık izinlerini kullanabilir.

SÜRESİZ (DERHAL) FESİH

- Süreli (Bildirimli) fesih'te bildirim şartları işçi ve işveren için ortak belirlenirken, süresiz (derhal) fesihte ise haklı fesih halleri işçi için ayrı işveren için ayrı belirlenmiştir.
- İş sözleşmesinin işveren ve işçi tarafından bildirimsiz feshinde uygulanma süresi 4857 sayılı İş Yasası'nın 26. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere" dayanarak sözleşmenin işveren veya işçi taraftan feshinin, taraflardan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekmektedir. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmamaktadır. Zimmete para geçirilmesi, sahtecilik yapılması, rüşvet alınması vb. durumlar "işçinin çıkar sağladığı durumlar" olarak değerlendirilmektedir.
- İş sözleşmesinin bildirimiz feshinde süre, sadece ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlar nedeniyle yapılan fesihler için uygulanmaktadır. Bu anlamda örneğin sağlık, göz altına alınma veya tutukluluk gibi bildirimiz fesih nedenlerine dayalı fesihlerde böyle bir süre söz konusu değildir.

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

İş yasasının 25. maddesinde işveren tarafından haklı nedenle yapılacak derhal fesih gerekçeleri şunlardır;

I- Sağlık sebepleri:

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işkiye 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.
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.
- (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci (ihbar süreleri) maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

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

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler işçinin işvereni yanıltması.
- 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 isnadlarda bulunması.
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84. maddeye (İÇKİ-UYUŞTURUCU) aykırı hareket etmesi.
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk, bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, işyerinde, 7günden fazla hapisle ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- İşçinin görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- İşçinin kendi isteği yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya eli altında bulunan makineleri, tesisatı vs. otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

III- Zorlayıcı sebepler:

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

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki (ihbar süreleri) bildirim süresini aşması.

İşçiler çok uzun süreyle olmasa bile kısa süreler içerisinde sürekli rapor alıyorsa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca işçinin raporlu olduğu gün sayısı işyerindeki kıdemine göre belirlenen ihbar süresini 6 hafta geçerse işveren işçiyi ihbar tazminatı ödemedен işten çıkartabilir. Bu nedenle işten çıkartan işveren kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

İHBAR ÖNELİNDEKİ DERHAL FESİH HAKKI

- İhbar öneli içinde iş sözleşmesi ilişkisi eskisi gibi devam edeceği için, bu süre içinde hem işçi, hem de işveren başta iş görme ve ücret ödeme olmak üzere tüm yükümlülüklerini aynen yerine getirmek zorundadır. Feshi ihbar süresi içinde ortaya çıkabilecek herhangi bir borca aykırı hareket, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açabilecektir.
- İş Yasası'nın 17. maddesi uyarınca iş sözleşmesini bildirimli olarak fesheden taraflar, ihbar öneli içinde, İş Yasası'nın 24 ya da 25. maddeleri uyarınca iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip bulunmaktadır.
- Feshi ihbar sürelerine uyularak iş sözleşmesinin feshedilmiş bulunması, anılan süre içinde tarafların iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkilerini ortadan kaldırmamaktadır.

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA

kanununun 29 maddesinde işyerinde toplu işçi çıkarmada;

- **İşyeri İşçi Sayısı:** bir işyerindeki işçi çıkarmanın toplu işçi çıkarma olabilmesi için o işyerinde en az yirmi işçi çalışması gerekmektedir. Yirmi işçiden az işçi çalıştıran işyerlerinde işçilerin tamamı işten çıkarılsa bile olay toplu işten çıkarılma olarak değerlendirilemez.
- **İşçi Çıkarılan Zaman Aralığı:** İşçi sayısının hesabı bir aylık zaman diliminde çıkarılan işçilerin toplamı göz önünde bulundurularak yapılır.
- **Çıkarılan İşçi Sayısı:** 1 aylık zaman aralığında; 1-20-100 arası işçi çalıştıran işyerlerinde en az 10 işçi, 2-101-300 arası işçi çalıştıran işyerlerinde en az %10 oranında işçi, 3-301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçi, çıkarılan işyerlerinde toplu işten çıkarmadan söz edilebilir.

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA NEDENİ

İşveren toplu işçi çıkarmalarda mutlaka bir neden belirtmek zorundadır. Kanun işten çıkarma nedenlerini beş kategoride değerlendirmiştir.

- 1. Ekonomik Nedenler;** Ülkedeki genel yada sektörsel durum veya krizler
- 2. Teknolojik Nedenler;** İşyerindeki teknolojik yenilikler ve bu yeniliğin getirdiği sermaye yoğun teknolojinin kullanılmaya başlanması.
- 3. Yapısal Nedenler;** İşyerinde yapılan işin yapısının daha az işçi çalıştırılan bir iş şeklinde değiştirilmesi.
- 4. İşyerinin Gereği;** İşyerinin fiziki olarak küçülmesi.
- 5. İşin Gereği;** İşyerinde yapılan işin çeşit yada miktar olarak daraltılması.

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA NEDENİ

Toplu işten çıkarmalarda işten çıkarma yapılmadan;

- en az 30 gün önce
- işçi çıkarmanın sebepleri, çıkarılan işçi sayısı, işçilerin hangi zaman aralığında işten çıkarılacaklarını

Belirtir bildirim ile;

- işyeri sendika temsilcisine,
- Çalışma ve İşkur müdürlüğüne yapılmalıdır.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi, çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yada çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır ve toplantı sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini çalışma bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İŞYERİNİN KAPANMASINDA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA

- İşyerinin bütünüyle kapatılması halinde, işveren sadece durumu 30 gün önceden Çalışma ve İşkur müdürlüğüne bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.
- İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.
- Geçici işyerlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işten çıkarılmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İŞÇİ TARAFINDAN FESİH

- ❖ İşçinin geçeli nedenle fesih hakkı yoktur ama Kanununun 24. maddesine göre haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır.
- **İşçinin istifası;** işçi kendi iradesi işverene çalışmayacağını beyan eder. İhbar öneleri ile ilgili kurallara işçi de uymak zorundadır.
- ***Askerlik ve kanundan doğan çalışma sonucu fesih;*** Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan işçi ASKERLİK SEVK belgesi ekinde işten ayrılma iradesini işverene ileterek tazminatlı işten ayrılabilir.

DİĞER FESİH HALLERİ

- **Kadın işçinin evlenmesi;** 1475 sayılı Kanunda kıdem tazminatı hak ediş nedenleri arasında belirtilen evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde işten ayrılan kadın işçinin gerekçesi evlilik gerekçesi ile işten ayrılmış sayılmaktadır
- **Emeklilik;** 5510 sayılı kanun gereği işçinin emekli olması için işten ayrılması gerekir.
- **Hizmet yılı ve prim günü dolmasına rağmen yaşı bekleyenler;** bununla birlikte; 1475 sayılı Kanunda kıdem tazminatı hak ediş nedenleri arasında belirtilen emeklilik ve hizmet yılı ve prim günü dolmasına rağmen yaşı bekleyenler dâhil olanların gerekçeleri işten ayrılma için yeterli görülmüştür.
- **Ölüm;** sözleşmenin feshinde işçinin ölümü sözleşmeyi sonlandırır. Diğer türlü gerçek şahıs işverenin ölümü halinde işyerinin varisi olanlar işverenin ölümü dolayısıyla işçiyi işten çıkaramazlar.

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

İş yasasının 24. maddesinde işveren tarafından haklı nedenle yapılacak derhal fesih gerekçeleri şunlardır;

I. Sağlık sebepleri:

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

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

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır istinad veya ithamlarda bulunursa.

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

- İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İş sözleşmesini işçi derhal fesih edebilir.

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

Çalışma koşullarında yapılacak iş sözleşmesinin devamı süresince işçilerin çalışma koşulları (iş sözleşmesinden doğan borç ve alacaklar, çalışma süreleri, işyerinde yapılan işler, çalışma yeri, ücret miktarı ve ücretin ödenmesi konusundaki özel düzenlemeler işyeri iç yönetmeliği gereğince işyerinde uyulması gereken kurallar) işçi ve işveren arasında karşılıklı olarak her zaman değiştirilebilmektedir.

İş Kanununun 22. maddesine göre, değişikliğin geçerli olabilmesi için;

- Değişikliğin yazılı olarak yapılması,
- İşçiye tebliğ edilmesi,
- İşçinin kabul edip etmediğinin anlaşılması için 6 iş günü olan yasal sürenin beklenmesi,

gerekmektedir. Aksi durumda çalışma koşullarında yapılan değişiklik hüküm ifade etmemiş olacaktır.

ÇALIŞMA KOŞULLARININ, USULSÜZ OLARAK DEĞİŞTİRİLMESİNİN SONUÇLARI

- İş sözleşmesinin yapılması sırasında benimsenen veya sözleşmenin devamı sırasında işveren ve işçinin mutabakatı ile değiştirilen çalışma koşullarının uygulanmaması veya usulsüz olarak değiştirilmesi durumunda işçi, İş Yasası'nın 24/II-f maddesine göre iş sözleşmesini bildirimatsız ve tazminatsız olarak feshetme hakkına sahip olup, diğer koşullarında mevcut olması ile kıdem tazminatı hakkına sahip olmaktadır.
- İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

İKALE (KARŞILIKLI ANLAŞMA İLE) SÖZLEŞMESİ

- İkale sözleşmesi diğer adıyla karşılıklı anlaşma yoluyla fesh İş Kanununda düzenlenmemiştir. Bu haller Borçlar Kanunu ve Yargıtay Kararlarına göre değerlendirilir.
- Sözleşmenin hukuki olarak geçerli olması adına tutanağa bağlanması gereklidir.
- Sözleşmede; iş hukukundaki işçi yararına yorum ilkesinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.
- ikale yapılmadan önce işçinin birikmiş ücret, yıllık ücretli izin ve diğer alacaklarının tam olarak ödenmesi gerekir.
- ikale sözleşmesi yapılırken tarafların karşılıklı ve birbirine uygun iradelerinin ortaya konması, işçinin ikale sözleşmesi yapılmasında sağladığı yarar vurgulanarak, tazminat ödenmesi öngörülüyorsa tutarının belirtilmesi önem arz etmektedir.
- Y. 9. HD E.2014/12866 K.2014/28875; «ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması(makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez.»

BELİRLİ SÜRELİ SÖZLEŞMELERDE FESİH

- **Kendiliğinden fesih;** Belirli süreli iş sözleşmeleri, bir süre için veya bir işin bitmesi amacıyla yapılmaktadır ki, bu nihayetinde sözleşme sona erer.
- Ayrıca taraflardan birinin fesih bildirimine gerek yoktur.
- **Taraflarca feshi;** süresi veya işin bitiminden önce feshedilmesi;
 - ❖ Taraflarca haklı nedenle feshedilmesi halinde kıdem tazminatı haklarına göre değerlendirme yapılır.

İKİNCİ BÖLÜM

FESİH

VE

İŞE İADE DAVASI SÜRECİ

FESHİN GEÇERLİ veya HAKLI NEDENE DAYANDIRILMASI

- İş güvencesi, işçinin işinin teminat altına alınması, objektif ve geçerli neden olmaksızın işten çıkarılmaması anlamına gelmektedir. İş güvencesi işçilerin keyfi ve geçersiz nedenlerle işine son verilememesidir.
- İşyeri çalışanın kapasitesinden, işyerindeki davranışlarından veya işyeri gereklerinden kaynaklanan nedenler, hizmet sözleşmesinin sona erdirilebilmesi bakımından geçerli nedenler olarak kabul edilmektedir. İş Yasasına göre geçerli nedenle fesih hakkı, iş(hizmet) görme ilişkisinin taraflar arasında devam ettirilemez hal alması durumunda kullanılabilen bir hak olarak düzenlenmiştir.

İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMI

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde iş güvencesinin kapsamı belirtilmiştir.

- **30 Veya Daha Fazla İşçi Çalıştırılması:** işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Aynı işverene ait olması şartıyla bir mekan, şehir vb. sınırlama getirilmemekte, ancak “aynı işkolunda olma” şartı getirilmektedir.
- **En Az 6 Aylık Kıdem:** İşçinin altı aylık kıdeminde, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşçi aynı işverenin işyerlerinde aralıklarla çalışmış olsa dahi bu süreler birleştirilecektir. Bu konuda yasada, söz konusu işyerlerinin “aynı işkolunda olması” gibi bir hüküm getirilmemiştir. Ayrıca bu duruma ek olarak altı aylık kıdem hesabında Kanununun 66. maddesindeki “Çalışma Süresinden Sayılan Haller”deki süreler dikkate alınır.
- **Belirsiz Süreli İşler:** İş sözleşmesinin türü açısından ise sözleşmenin “belirsiz süreli” olması kuralı getirilmiştir.
- **İşveren Vekili Olmaması:** Yukarıda şartlar sağlansa bile iş güvencesi işveren vekilleri için istisnadır.

İŞ GÜVENCESİ VE FESHE İTİRAZ

- İşçilerin;
 - iş sözleşmelerinin işveren tarafından sebep gösterilmeden feshedilmesi
 - gösterilen sebebin “geçerli ve haklı bir sebep” olmadığı düşüncesinde olması,
 - iş sözleşmesinin feshinden önce işçinin yazılı savunmasının alınmamış olması nedeniyle, işçinin fesih bildirimini kendisine tebliğ tarihinden itibaren **bir ay içinde** İş Yasası'nın 20. maddesi gereğince arabulucuya anlaşma olmaz ise 2 hafta içinde yetkili iş mahkemesinde dava açma hakkı bulunmaktadır.
- Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlü bulunmaktadır.

İŞE İADE DAVASI

Genel olarak işe iade dava açma süreci genel olarak şu şekildedir.

- **1 Ay İçinde Dava Açma:** İş K. m. 20/1 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, geçersiz olduğunu düşündüğü fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade davası açmalıdır. 1 aylık süre hak düşürücü süredir. Diğer bir ifade ile 1 aylı süre zarfında işe iade davası açılmazsa fesh geçerli veya haklı nedenle yapılmamış olsa bile kesinleşir, bundan sonra işe iade davası açılamaz. Ancak söz konusu feshe karşı alacaklar için (kıdem, ihbar tazminatı vs) dava açılabilir.
- **Davanın ve Temyiz:** İşe iade davasının seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılması, kararın taraflardan birinin temyizi halinde, Yargıtay'ın da bir ay içinde kesin olarak karar vermesi gerekmektedir.
- **İşçinin 10 İş Günü İçinde İşyerine Başvurması:** Mahkemenin işçinin işine iadesine ilişkin kararın, işçiye tebliğden itibaren on iş günü içinde işe başlamak üzere, işverene başvurması gerekmektedir. Bu süre hak düşürücüdür. Diğer bir ifade ile 10 iş günü sürede başvurulmazsa dava kazanılmamış gibi sayılır ve işe iade davası uygulamaya sokulamaz. Bu süre zarfında işçinin işe başlama iradesi kesin olmalıdır.

İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI VE BOŞTA GEÇEN ÜCRET

- **İşverenin İşçiyi Başlatması Veya Başlatmaması:** İşçinin başvurması sonucu işveren işçiyi başlatmak 1 ay içinde karar verir. Buna göre;
- **İşverenin İşçiyi Başlatması:** işveren işçisine, işçiyeye çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar ücreti öder. Boşta geçen ücret net üzerinden ve sosyal haklar dahil yapılır. Eğer zam verilmişse zam eklenerek hesaplanır.
- **İşçinin İşe Başlatılmaması:** İşçi boşta geçen süre ücretinin yanı sıra işveren, tazminat ödeme yükümlülüğü altında da kalmaktadır. Çünkü, mahkeme tarafından belirlendiği miktarda, işçiyeye en az dört aylık, en çok sekiz aylık ücreti tutarında işveren tarafından tazminat ödenmesi gerekmektedir. İşe başlatmama tazminatı brüt üzerinden hesaplanır. Teamülde, işe başlatmama tazminatı belirlenirken işçinin kıdemi esas alınır. Buna göre;

6 ay – 5 yıl arası kıdemli işçi için

4 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilir

5 yıl -15 yıl arası kıdemli işçi için

5 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilir

15 yıl ve üstü kıdemli işçi için

6-8 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilir.

İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI VE BOŞTA GEÇEN ÜCRET ÖRNEK HESAPLAMA

Bay X 27.10.2014 tarihinde işten çıkarılmıştır. en son ücreti aylık brüt 2500 TL olup, ayrıca aylık yol ücreti brüt 180 TL, yemek ücreti ise brüt 200 TL'dir. Bay X, 30.10.2014 tarihi itibariyle işe iade davası açar. İşe iadesine, boşta geçen dört aylık süre ücret ödenmesine; işe başlatılmaması halinde ise 4 aylık ücreti tutarında tazminata karar verir. Kesinleşen mahkeme kararı ise Bay X'e 09.11.2015 tarihinde tebliğ edilir. Bay X 11. Kasım 2015 günü itibariyle müracaat dilekçesi gönderir. İşyeri 24 Kasım 2015 itibariyle Bay X'i işe başlatılmayacağını bildirir.

I- BOŞTA GEÇEN SÜRE VE DİĞER HAKLAR YÖNÜNDEN

27.10.2014 tarihini izleyen 4 ay boyunca sanki işyerinde çalışıyormuş gibi ücret, yol, yemek gibi ödenmelidir. $1867 \text{ TL} \times 4 \text{ ay} = 7468 \text{ TL}$ boşta geçen süre ücreti ödenmelidir.

II- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI YÖNÜNDEN

işe başlatmama tazminatına esas olacak ücret bu tarihteki emsal işçinin ücreti üzerinden hesaplanacaktır. 24 Kasım 2015 tarihinde emsal işçinin ücreti brüt 2900 TL'dir. Dolayısıyla kişinin işe başlatmama tazminatı $2900 \times 4 \text{ ay} = 11.600 \text{ TL}$ 'dir. Bu tutar gelir vergisinden müstesnadır. Ve sadece damga vergisi mahsubu yapılır. işe başlatmama tazminatı 11.523 TL'dir.

III- KIDEM, İHBAR TAZMİNATI YILLIK İZİN YÖNÜNDEN

İşçinin 4 aylık boşta geçen zamanı ile kıdem, ihbar tazminatları ve yıllık izin hakkı etkilenebilir. Bu durumda işçinin bu hakları hesaplanırken 4 aylık süre de dahil edilerek yeniden hesaplanmalıdır.

İŞE İADE DAVASI SONRASI SGK İŞLEMLERİ

İŞE İADE DAVASI SONUCU;

- **işçi 10 iş günü içinde başvurmazsa;** işverenin SGK'ya prim belgesi verme ve prim ödeme yükümlülüğü de olmayacaktır.
- **İşçinin 10 iş günü içinde başvurması halinde;** işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ödeneceğinden, ücretle ilgili prim belgesi verilmesi ve ödenmesinde aşağıda verilen usulde yapılması halinde idari para cezası ve primler için gecikme zammı/cezası uygulanmaz.
- Fesih tarihinden itibaren ileriye doğru dönem için (işçi sanki bu dönemde çalışıyormuş gibi) aylık prim ve hizmet belgeleri;
 - ❖ **EĞER İŞÇİ İŞE BAŞLATILIRSA** işçiye gönderilen başlama ile ilgili tebligatın işçinin eline ulaştığı günü takip eden ayın 23'üne kadar verilmesi gerekir.
 - ❖ **EĞER İŞÇİ İŞE BAŞLATILMAZSA** işçinin işyerine gönderildiği tebligatın işyerine ulaştığı günü takip eden ayın 23'üne kadar verilmesi gerekir.
- Muhteviyatı prim tutarlarının da bildirge verilen ayın sonuna kadar ödenmesi gerekir.
- İşe başlatılması halinde işverenden ayrıca sigortalı tekrar işe giriş bildirgesi istenmeyecektir.

KÖTÜ NİYETLİ FESİH ve KÖTÜ NİYET TAZMİNATI

- İş Kanununa göre, feshin geçerli bir sebebe dayanması, İŞ GÜVENCESİ kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödenecektir.
- Usulsüz süreli fesih yapılması halinde ayrıca ihbar tazminatı ödenecektir (İK. m. 17/VI). İK. 'da hangi hallerin kötü niyet olarak kabul edileceğine dair bir açıklama yer almamaktadır. İşçinin işveren hakkında bir şikâyette bulunması veya işveren aleyhinde dava açması ya da şahitlik yaptığı için iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gibi haller iş sözleşmesinin kötü niyetli feshi olarak düşünülebilir.
- Kötü niyet tazminatının hesaplanmasında ihbar tazminatında olduğu gibi işçinin çalışmasının karşılığı olan çıplak ücretin yanında işçiye sözleşme ya da Kanunla sağlanmış bulunan para ve para ile ölçülebilen sosyal yardım niteliğinde diğer menfaatler de dikkate alınacaktır (İK. m. 17/VI).

ÇALIŞMA BELGESİ

- İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.
- Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.
- Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.
- Çalışma belgesi verilmeyen veya yanlış bilgi yazılan her işçi için işveren hakkında 4857 sayılı Kanununun 103. maddesine göre 2016 yılı için 141,00 TL idari para cezası uygulanır.
- **ÖRNEK; «Çalışma Belgesi,**
Sayın, işyerinde İla tarihleri arasında
Bölümündeustası olarak çalışmıştır. İşçi kendi isteği ile
istifaen işten ayrılmıştır.

İşveren
Firma Kaşesi

İBRANAME

İbraname; İşten ayrılan işçinin, işverenden alacağını kalmadığını gösteren imzalı belgeye denir.

Geçerli bir ibranamenin muteber olabilmesi için;

- İşçinin medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olması gerekir.
- - Yine sözleşme ehliyeti açısından en temel hukuki kural gereği İbranamenin özgür iradeyle düzenlenmesi gerekmektedir.
- - İbranamenin kural olarak hizmet sözleşmesinin sona ermesi anında düzenlenmesi gerekir.
- - İbranamelerin hukuki açıdan geçerli bir belge olarak kabul edilebilmesi için ayrıca, işçinin, tüm ücretlerini, kıdem tazminatını aldığını, yıllık izinlerini kullandığını (veya ücretini aldığını), hiçbir alacağının kalmadığının ve ayrıca, söz konusu hakların parasal tutarlarının da belirtilmesi gerekmektedir. - Yine Borçlar Kanunu maddesi gereği; ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır.

ÖRNEK İBRANAME

İşçinin	İşverenin
Adı-Soyadı	Adı-Soyadı/Unvanı
SSK Sicil No	SSK İşyeri Sicil No
İşe Giriş Tarihi	Adresi
İşten Çıkış Tarihi	

Açıklama :

ÖDEMELER	Brüt Kazanç	Yasal Kesinti	Net Kazanç	Özel Kesinti	Net Ödeme
Hakedilmiş Ücret					
Fazla Mesai					
Kullanılmayan İzin Ücreti					
Sosyal Haklar					
İhbar Tazminatı					
Kıdem Tazminatı					
Toplam					

.../...../.....tarihinden beri çalıştığım işyerinizden .../...../.....tarihinde ayrıldım.

Çalışmaya başladığım tarihten ayrıldığım tarihe kadar geçen çalışma sürem içindeki bütün ücretlerimi, her türlü sosyal hakkımı, hafta tatili ve genel tatil günlerine ait ücretlerimi, yapmış olduğum fazla mesailere ait ücretlerimi, yıllık izin ücretimi, ayrılış esnasında hak etmiş olduğum ve yukarıda belirtilen istihkaklarımı eksiksiz olarak aldım.

İşyerinden/firmanızdan/şirketinizden/tarafınızdan Kanun ve hizmet akdinden doğan hiçbir alacağımın kalmadığını, maddi ve manevi herhangi bir hak talebinde bulunmayacağımı beyanla işyerinizi/firmanızı/şirketinizi/tarafınızı geçmişe dönük olarak da ibra ederim.

Adresi:	İBRA EDEN
Telefon No:	Adı Soyadı:
	İmzası

YENİ İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi,

- sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut
- bildirim süresine uymaksızın

işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

- a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.
- b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.
- c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

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
Y.7.HD.E.2013/24078K.2014/6933T. 27.3.2014

İşçiye ödenmekte olan yol ücreti işçinin yazılı onayı olmadıkça işverenin tek taraflı işlemiyle kaldırılamaz. Yol ücreti kaldırıldıktan sonra işçinin çalışmaya devam etmesi yol ücretinin kaldırılmasına rıza gösterdiği anlamına gelmez.
Y. 9 HD., E: 2016/22156, T. 28.3.2017

İşçinin bilgi ve performansını arttırmak için yapılan toplantılara katılması fazla çalışma olarak kabul edilemez.

Y. 9 HD. E: 2017/14949, K: 2017/4416, T. 20.3.2017

İşçinin iş yerine devamsızlığından dolayı hizmet akdinin haklı olarak feshedildiği iddia ediliyorsa, iş yerinde tanzim edilen devamsızlık tutanaklarında imzaları bulunan kişiler tanık olarak dinlenerek sonuca gidilmelidir.

**Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
E.2014/688 K:2016/183 T:26.2.2016**

Yargıtay 2011 yılında verdiği bir kararda, işyerinde çalışma koşullarında işçi aleyhine yapılan bazı değişikliklerin yasaya aykırı olduğuna ve işyeri uygulaması haline gelen Cuma günleri mesai saatlerinde Cuma namazına gidilmesini tek taraflı olarak işçi aleyhine kaldıramayacağına karar vermiştir. Kararda işçinin 5 yıl boyunca sorunsuz bir şekilde Cuma namazına gittiğini ve bunun artık işyeri uygulaması haline geldiği ifade edilmiştir. İşverenin bu konuda yaptığı değişikliğin aleyhe olduğu kanaatine varan Yargıtay, işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple sona erdirdiğine ve kıdem tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir. **T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2009/13474 K. 2011/23572 T. 12.7.2011**

İşçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir **Yargıtay 9.HD. 4.11.2010 gün 2008/40032 E, 2010/31666 K.**

Davacının şantiye şefi olduğu, şantiyede kendisine emir ve talimat veren daha üst düzeyde bir yöneticinin bulunduğu hususunun iddia ve ispat edilemediği sabittir. Öte yandan dava dilekçesi ile dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının 2008-2009 yıllarında 4.000 TL ilâ 4.500 TL gibi yüksek bir ücret aldığı düşünülduğünde, kendisine ayrıca fazla çalışma ücreti verilmesi gerektiği kabul edilemez. T.C.

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU ESAS NO: 2014/22-2421 KARAR NO: 2017/508 KARAR TARİHİ: 15.3.2017

Davacıya ait özlük dosyasında davacı işçi tarafından tebliğ edildiğine dair şerh içermeyen tarihsiz fesih bildirimini ile davacının iş sözleşmesinin İş Kanununun 25/2-g gereği sona erdirildiği belirtilmiş ancak söz konusu belgede “23.04.2013 çıkış” şeklinde kayıt düşüldüğü görülmüştür.

İşten ayrılma bildirgesinde 23.04.2013 gün ve “35” çıkış koduyla SGK'ya işten çıkışının bildirildiği ancak davacıya ait hizmet döküm cetvelinde aynı tarihte “4” (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) çıkış koduyla işten çıkışının işlendiği anlaşılmıştır. ... işçinin devamsızlık yaptığının ispatlanamadığı, bu sebeplerle davalı şirket tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmalı davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı sonucuna varılmıştır. **T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU E. 2015/7-3373 K. 2017/377 T. 1.3.2017**

TEŞEKKÜRLER...

