

Onur Özbay

Balans

Balans

Onur Özbay

© Onur Özbay 2022

© Akademik Analiz, 2022

Genel Yayın Yönetmeni / Selman Sevim

Editör / Burak Namlı

Kapak Tasarım / Ay Yıldız Medya

İç Tasarım / ademsenel.com

Baskı-Cilt / Vadi Grafik Tasarım ve Reklamcılık LTD

ŞTİ İvedik Org. San. 1420 Cad. No: 58/1

Yenimahalle/Ankara Tel: 0312 3958571

Sertifika No: 47479

1. Baskı: Haziran 2022

ISBN: 978-625-8115-61-

1

Akademik Analiz

Yenikaraman Mah. Sanayi Caddesi, UMİ
Plaza OSMANGAZİ/BURSA
İletişim: 0 507 104 12 96
www.akademikanaliz.org

Onur Özbay

Balans

İşletmelerin başarıya giden
yolculuklarını güvenli ve dengeli bir
şekilde yapmalarını sağlamak için
yazılmıştır

İçindekiler

Önsöz	9
İş Sözleşmesi	12
Türü ve Çalışma Biçimlerini Belirleme Serbestisi	15
Sürekli ve Süreksiz İşlerdeki İş Sözleşmeleri	16
Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	17
Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımın Sınırları	22
Kısmî Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi	23
Deneme Süreli İş Sözleşmesi	33
Takım Sözleşmesi İle Oluşturulan İş Sözleşmeleri	37
Süreli Fesih	40
Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması	45
Çalışma Süresinden Sayılan Haller	45
Sözleşmenin Feshinde Usul	50
Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü	52
Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları	56
Yeni İşveren Sorumluluğu	68
İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı	71
İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı	78
Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi	83
1-Altı Günlük Sürenin Başlangıcı:	84
2-Bir Yıllık Sürenin Hesaplanması:	84
Yeni İş Arama İzni	86
Çalışma Belgesi	88
Toplu İşçi Çıkarma	89

Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu	93
Engelli İşçi Çalıştıran İşverenin Sorumlulukları	98
Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma	98
İşe Başlama Şartları	100
Tazminat Miktarı ve Zaman Aşımı	101
İş Mahkemelerinde Usul	105
Fesih Çeşitlerine Göre Tazminat Davaları	106
Usulsüz Fesih Nedir?	108
Usulsüz Fesih Nedir?	110
Kötü niyetli Fesih Nedir?	110
Hizmet Tespiti Davası	111
Evlilik Tazminatı Davası	111
Eşit Davranmama Tazminatı Davası	111
Mobbing Nedeniyle Tazminat Davası	111
Kanununda İdari Para Cezalarına İtiraz	112
Taksir ve Kasıt Kavramı	114
Kaynakça	117

Bu kitabımın yazım süreçleri boyunca benden
desteğini esirgemeyen, geleceğe ışık tutan
sevgili eğitimci eşim Nazife' ye onlar için
ayırمام gereken kıymetli zamanlardan biraz
almamı anlayışla karşılayan oğlum Tuna ve
kızım Yağmur'a
Teşekkür Ederim

Bizim için hem anne, hem baba, hem de
arkadaş olan kıymetli anneme ithafen.



Önsöz

Bu kitabımda İş davalarına fazlasıyla konu olan İş Sözleşmeleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmelerinin Feshi, İş Mahkemelerinde Usul konularını Yargıtay Kararları Işığında ve geniş örnekleme açıklama çalıştım.

Bu kitabımın okurlarıma faydalı olacağını, kurulan iş ilişkilerinin sağlam temeller üzerine inşa edilmesini umarım.



İş hayatında benimsenmiş olan görüşe göre “iş- çinin mevzuat tarafından daima korunduğu” yaklaşımları ağır basmaktadır. Bu anlayış kısmen doğru olsa da eksik bir tezdur. İşveren karşısında güçsüz olan iş- çiyev mevzuatımız pozitif ayırım yapsa da tamamen böyle olduğu söylenemez. Mevzuatımız art niyet taşıyabilecek işçilere karşı işverenlerimizi de korumaktadır. İşverenler işçilerle olan yaklaşımlarında mevzuat hükümlerine uygun davranmadıkları zaman, iş davaları işçiler lehine sonuçlanmaktadır. İş hukuku mevzuatının ve Yargıtay kararlarının işverene yüklediği sorumlulukları tam olarak yerine getiren işverenler, işçilerin hakları olmayan taleplerini yerine getirmek zorunda kalmayacaktır.

Yargıtay kararları ışığında ve somut olaylar örnekleriyle ele aldığımız 4857 Sayılı İş Kanunu’nun ilgili maddeleri yeterince anlaşıldığı zaman sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının tesisine katkı sağlayacaktır. İşçi ve işveren arasında sağlıklı kurulacak iş ilişkisiyle

alışama barışı (işverenle çalışanlar arasında uyum, saygı ve güven ortamı) tesis edilecek, kaygı iklimi ortadan kalktığı için ise iş verimi olumlu etkilenecektir.

İş sözleşmesi

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üst- lenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Ka- nunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekilde tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri- nin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, sü- resi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde ta- rafların uymak zorunda oldukları hükümleri göste- ren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dol- madan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur^[1]

- ❖ Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için aranılan objektif nedenlerden biri işin sürekli değil geçici bir süre yapılacak olmasıdır. Di- ğer bir ifadeyle, bir işin geçici bir süre devam edecek olması, taraflara belirli süreli iş sözleş- mesi

OnurÖzbay

yapma yetkisi vermektedir.

- ❖ Toplu İş Sözleşmesi “toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmadıkça geçerli değildir”^[2]. Madde çok açık bir şekilde düzenlenmiş olup toplu iş sözleşmesinin geçerliliği yazılı olmasına bağlıdır.

Diğer bir ifade ile yazılı olmayan toplu iş sözleşmesi geçerli değildir.

- ❖ Kabul gören değerlendirmeye göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartı, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri açısından zorunlu tutulmuş; süresi bundan daha az olan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından ise yazılı şekil zorunlu bir şart olarak öngörülmemiştir. Zira Kanun koyucunun, bütün belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekle tabi tutulması şeklinde bir iradesi olsaydı, 4857 Sayılı İş Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrasında açıkça “süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur” şeklinde bir ifade kullanmazdı.
- ❖ “4857 sayılı İş Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır.”^[3] Yargıtay verdiği kararlarla bir bakıma iş sözleşmesinin unsurlarını belirtmiştir. Söz konusu Yargıtay kararından ve kanun metnindeki tanımdan da

OnurÖzby

görüreceği üzere iş sözleşmesinde 3 ana unsurun varlı- ğından söz edebiliriz.

Birincisi; ortada görülecek bir iş olmasıdır.
İkin- cisi; işçinin işverene bağımlı olarak bu işi görmesi- dir. Yani arada bir bağıllık unsuru olmadan iş görme

varsa bu sözleşme iş sözleşmesi değildir, fakat istisna, vekâlet gibi bir başka sözleşme olması mümkündür. Mesela bir terzi ile bir ceket dikmesi ve bunun karşı- lığında belirli bir ücret verilmesi konusunda anlaşığı- mızı düşünelim. Burada terzi ceketini kendi iş yerinde, kendi aletlerini, makinalarını kullanarak ve kendine has bir yöntem ile dizecektir. Dolayısıyla burada bağ- lılık unsurunun varlığından söz edilemeyeceği için iş sözleşmesinin varlığından da bahsedilemeyecektir. Bu konuda Yargıtay bir kararında: "Davacının serbest avukat olup, davalı şirkete 01/01/2006 başlangıç ta- rihli sözleşme ile hizmet verdiği, sözleşmenin içeriği itibari ile özellikle bağımlılık unsuru açısından hiz- met akdi niteliği taşımadığı ve aradaki ilişkinin niteliği itibari ile avukat, müvekkil ilişkisini doğuran vekâlet akdine dayandığı anlaşıldığından davanın genel mah- kemelerde görülmesi gerekir." İlgili kararlar; bağımlı- lık unsurunun iş kanunu açısından önemini belirtmiştir. Üçüncü ve son unsur ise ücrettir; yapılan iş, görülen hizmet karşılığında işverenin işçiye mutlaka ücret ödemesi gerekmektedir. Dolayısı ile bir iş ücret alınmadan yapılıyor ise orada iş sözleşmesinin var- lığından bahsedemeyiz. Fakat işçiyi kendi iş yerinde kendi emir talimatı altında bağımlılık unsuru ile çalış- tıran bir şahsın, sırf işçi, ücretini başka şahıstan alı- yor olması nedeniyle işveren sıfatının olmadığı söyle- nemez. Yargıtay kararı ile bu konuyu

OnurÖzbay

aydınlatmıştır: "İşçinin ücretinin üçüncü bir kişi tarafından ödenmesi mümkün olup, bu durum üçüncü kişiyi işveren yapmaz. Bu nedenle, davacının ücretlerinin vakıf

gelirlerinden karşılanmış olması davalı vakfın işveren olduğu sonucunu doğurmaz.”^[4] Bu durum daha çok birlikte işverenliğin söz konusu olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Birlikte işverenlikte, işçinin aynı anda ve aynı nitelikteki bir iş için, iş görme sözleşmesi akdettiği birden fazla işveren vardır. Yine Yargıtay’ın bir kararında bu hususu şu şekilde belirtmiştir: “Birden çok işverenin olması aradaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığı anlamına gelmez.”^[5] İşçi ücretinin birinden alıyorken, SGK primlerinin diğer işveren tarafından yatırılıyor olması gibi durumlar bu tarz iş ilişkisinde mümkündür. Burada işverenlerin aynı şirket grubunda bulunup bulunmadıklarının önemi yoktur. Önemli olan işçi ile ayrı ayrı değerlendirme olanağı olmayacak şekilde bir hukuki bağlarının olmasıdır. Yargıtay iş güvencesi kapsamında, 30 işçi sayısının belirlenmesinde bu işçinin tek iş sözleşmesine bağlı olarak iş gördüğü her işveren için işçi hesabına katılması gerektiğini belirtmiştir. İşveren bir gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan bir kurum veya kuruluş da olabilir. Tüzel kişi kavramındaki tüzel kişinin mutlaka özel hukuk tüzel kişisi olması da gerekmez. Kamu hukuku tüzel kişileri de işveren sıfatına haiz olabilirler. Tüzel kişilerdeki işveren sıfatı tüzel kişinin organına değil bizzat kendisine aittir.

OnurÖzby

Türü ve Çalışma Biçimlerini Belirleme serbestisi

Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle
geti- rilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla,
ihtiyaçlarına

uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma bi- çimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli ya- hut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir^[6]

YHGK iş sözleşmesinin unsurları şu şekilde özet- lenebilir : Emek Unsuru, Ücret Unsuru, Bağımlılık Unsuru^[7] (Hukuki ve Kişisel Bağımlılık)Bu unsur- lardan birinin bulunmaması aradaki sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesine engel olacaktır. İş sözleşmeleri hazırlarken bu üç unsurun varlığı açık ve net şekilde tanımlanmalıdır. Aksi halde tarafları gü- vence altına aldığı düşünülen sözleşme iş sözleşmesi olarak bile değerlendirilemeyecektir.

sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü sü- ren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.^[8] Bir işin sürekli veya süreksiz ol- masının bazı kriterleri mevcuttur. Burada öncelikle önemli olan, işin kaç gün sürdüğünden çok nitelik olarak işin kaç iş günü sürmesi gerektiğidir. Örne- ğin; bir iş niteliği itibariyle daha uzun sürse dahi en fazla 30 iş günü içinde bitmiş olsun. O halde bu tarz işler, süreksiz işler kapsamında değerlendirilir. Sürek- siz işler için belirtilen 30 çalışma

OnurÖzbay

gününün değerlen- dirilmesi sırasında, ulusal ve dini bayramlar, hafta ta- tilleri ve genel tatil günleri hesaba katılmaz. Yasada açıkça belirtildiği üzere; sürekli ve süresiz işler ayrı- mında tatil günleri değil, çalışma günleri esas alınır.

Balans

Örneğin, bir işyerine genel temizlik için yalnızca bir gün gelen temizlik görevlisi süreksiz olarak istihdam edilir. Fakat aynı iş yerine düzenli olarak her iş günü gelen temizlik görevlisi ise sürekli iş kapsamında istihdam ediliyor olur.

Örnek olarak; işverenin üç ay sürecek bir işi işçileri dört posta çalıştırarak otuz iş gününden daha az sürede işi bitirmesi halinde yapılan iş süreklidir ve bunun sonucu olarak yapılan sözleşme sürekli iş sözleşmesidir.

Süreksiz bir iş için iş sözleşmesinde kararlaştırılan süre otuz iş gününden fazla olabileceği gibi sürekli bir iş için iş sözleşmesinde kararlaştırılan süre otuz iş gününden az da olabilir. Yani, nitelik yönünden sürekli olan bir iş için otuz iş gününden az süreli bir sözleşme yapılması halinde bile bu sözleşme sürekli iş sözleşmesidir. Dikkat etmemiz gereken süre işin fiilen ne kadar sürdüğü değil işin niteliğine göre ne kadar sürmesi gerektiğidir

Belirli ve Belirsiz süreli İş sözleşmesi

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak

OnurÖzby

işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olma- dıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz.

Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.^[9]

Örneğin, ... teknik uzman sıfatıyla çalışmak üzere 2 yıllık süreli sözleşme imzalanmış bir çalışanla ilgili verilmiş olan bir Yargıtay kararında, davacının teknik uzman olarak çalıştığı ... projesinin incelenmesinde, projenin iki yıl olarak planlandığı ve bu çerçevede yürütüldüğü, projenin büyük bir kısmının Avrupa Birliği tarafından finanse edildiği, sözleşme hükümleri incelendiğinde davacının yaptığı işin proje dâhilinde olduğu gözetildiğinde, sözleşmenin belirli süreli yapısını gerektirir. Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların bulunduğu ve taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilmesi gerektiği; buna karşın, ihbar tazminatının reddiyle kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesine hükmetmiştir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmede belirtilen sürenin dolması ve işin sonuçlanması durumunda ihbar süresinin ayrıca tebliğ edilmesine gerek yoktur.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun bir kararıyla, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na tabi olarak çalışan öğretmenler ve yöneticiler ile bu

OnurÖzbay

Yasanın 9. Maddesine göre yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olduğuna, kanun hük- münün sözleşmenin belirli yapılmasını zorunlu kıl- dığı durumlarda objektif koşulların aranmayacağını ve belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılmasının

da sözleşmenin belirli süreli olma niteliğini ortadan kaldırmadığına karar verilmiştir. Bu tarihten sonraki Yargıtay kararlarındaki eğilim, açılan işe iade talepli davaların ve ihbar tazminatı taleplerinin reddedilmesi ancak kıdem tazminatı taleplerinin kabulü yönünde olmuştur.

Yargıtay kararlarında karşılaşılabileceğimiz, işin niteliğine göre genelde tarım ve turizm sektöründe uygulanan bir çalışma şekli de mevsimlik çalışma ilişkisidir. Yargıtay kararlarında mevsimlik sözleşmelerin belirli süreli yapılabileceği gibi, belirsiz süreli de kurulabileceği ifade edilmiştir:

Türkiye’de çalışan işçiler yönünden salt yabancılik unsuru, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif nedeni oluşturmaz. İşçinin çalışma veya ikamet izinlerinin süreli olması bu noktada önemsizdir. Yurt dışında çalışan Türk işçileri bakımından, Türkiye İş Kurumu aracılığıyla imzalanan sözleşmede süre görülmesi, sözleşmenin belirli süreli olduğunu göstermeyecektir.

İşçinin ilk defa yurt dışındaki iş kapsamında çalıştırılmak üzere işe alınması ve işin belli bir süreye bağlı proje bazlı iş olması halinde projenin süresi ile uyumlu şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

Yargıtay, vasıfsız veya özellik gerektirmeyen işlerde çalışan işçiler,

OnurÖzbay

sözleşmesinde görev tanımına yer verilmeyenler, sürekli işlerde çalışanlar, mevsimlik işçiler, objektif ve esaslı neden bulunmadığında belirli iş sözleşmesi düzenlenemeyeceğine, karar vermektedir.

Somut olayda, davacı ile davalı arasında 9.7.2004 tarihinde bir yıl süre içeren belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşmede, davacının görev tanımına yer verilmediği gibi, bütün işleri yapacağı belirtilmiştir. Görüldüğü gibi iş sözleşmesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin imzalanmasını gerektiren objektif esaslı bir neden yoktur. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekmektedir.

Taraflar arasında dört yıllık belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş ise de, davalılara ait süreklilik arz eden işte, imalat işçisi olarak çalışan davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif haklı bir neden bulunmamaktadır, bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekmektedir.

Yargıtay kararında; işyerinde işverenin işyeri hekimisi istihdamı devam etmekte ve yapılan iş süreklilik göstermektedir. Davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını ve bu sözleşmenin yenilenmesini gerektiren objektif ve esaslı nedenler bulunmamaktadır. Davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı ve iş güvencesi hükümlerinden yararlandığının kabulü gerekmektedir denilmektedir.

Belirli iş sözleşmesinin belirsiz hale dönüşmesi için birden çok kez yenilenmesi gerektiği, genel müdürlerin iş sözleşmeleri kaç

OnurÖzbay

kez yenilenirse yenilensin, be- lirsiz iş sözleşmesine dönüşmeyeceği, belirli süreli iş sözleşmelerinin bir kez yenilenmekle belirsiz olama- yacağı (İş Kanunu Madde 11 gereğince ilk yenilemede

esaslı neden yok ise belirsiz hale dönüşmektedir), yenilenen iki sözleşme arasında altı ay gibi uzun bir süre olması halinde her sözleşmenin bağımsız kabul edilmesi gerektiği, sözleşme yenilemede esaslı nedenin arandığı, haklı neden olmadan sözleşme yenilenmiş ise ilk sözleşme de dahil tüm sözleşmelerin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerektiği, haklı neden olsa dahi bir işçiyi belirli süreli sözleşme ile uzun süreli çalıştıramayacağı konusunda Yargıtay'ın kararları da bulunmaktadır.

Yargıtay, taraflar arasında üç tane belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığını, ancak bu sözleşmelerin art arda düzenlenmediğini, sözleşmeler arasında 6-7 aylık fasilalar bulunduğunu, belirterek sözleşmelerin her birinin belirli süreli olduğuna karar vermiştir. Yani sözleşmeler arasında süre, zaman boşluğu olduğu için her sözleşme bağımsız sözleşme haline gelmektedir.

Zincirleme iş sözleşmesi yaparak işçiyi uzun süre çalıştırmak mümkün değildir. Özel kanunlar haricinde altı yıl gibi bir süre de artarda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanununun 11 maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir.

Yargıtay kararlarına göre, ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme

OnurÖzby

sözleşmelerle çalıştırılması ve böylece belirsiz süreli hizmet sözleşmelerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdüilmesi, sözleşme serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve hukuk düzenince

korunamaz. Unutulmamalıdır ki kanuna aykırı olarak yapılan sözleşmeler yok hükmü niteliğindedir.

Belirli ve Belirsiz süreli İş sözleşmesi ayırımının sınırları

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Yargıtay'ın ücret artışında eşit davranma

OnurÖzbay

borcuna ilişkin bir kararında, “Eşit işe eşit ücret prensibi gereği uygulanan zam sonucu davacı ile aynı statüde şeflerin ücretlerinin ne kadar olduğu belirlemeli, aynı kıdem

ve aynı statüdeki işçilerden davacının daha az ücret almak konumunda kaldığı belirlenirse şimdiki gibi davacının sözleşmeyi fesihle haklı olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmalıdır” denilerek, borca aykırılığın haklı fesih nedeni olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Kısmî süreli ve Tam süreli iş sözleşmesi

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünbilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. ^[13]

Yargıtay da vermiş olduğu bir kararlarda iş sözleşmesi ile 22,5 saat haftalık çalışmanın kabul edildiği olayda bu süre ile 45 saat arasındaki çalışmalar için

%25 zamlı hesaplama yapılması gerektiğini belirtmiştir. Yani, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin saat başına alacağı ücret,

OnurÖzby

emsal işçinin asgari ücretinin saat başına düşen miktarından daha az olamayacaktır. Yargıtay “kısmi süreli çalışmada işçi tam süreli çalışmadığı için, ona en az ücret olan as- gari ücret ödenmeyeceğini belirtmiştir. Ancak, işçiye

işyerinde çalıştığı süre için ödenecek ücret aynı süre için orantılı olarak hesaplanacak olan asgari ücretin altında olamaz” şeklinde hüküm kurarak aynı doğrultuda karar vermiştir.

İkramiye, Yargıtay içtihatlarında da ek ücret olarak nitelendirilmektedir. Bu ek ücret bireysel veya toplu iş sözleşmesinde açık veya örtülü kararlaştırılmışsa yahut işverence tek taraflı verilmekle birlikte işyeri uygulaması haline gelmişse işçinin ikramiyeyi talep hakkı doğacağını belirtmiştir.

Yargıtay hafta tatili konusunda vermiş olduğu bir kararda ise haftalık 45 saat çalışma esasını dikkate alınmaksızın kısmi süreli iş sözleşmesi ile günde 3 saat çalışan işçinin hafta tatiline hak kazandığını ve bu nedenle haftanın yedi günü çalıştırılan işçiye hafta tatili ücretinin ödenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Yargıtay farklı bir kararında ise haftanın yedi günü günde iki saat çalışan işçinin hafta tatili ücretine hak kazanacağına ve hafta tatili ücretinin hafta tatili gününde yaptığı iki saatlik çalışma üzerinden ve %50 zamlı olarak hesaplanacağına hükmetmiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin, sözleşme gereği çalışması gerektiği zamanlar ulusal bayram veya genel tatil günlerinden birine denk gelirse, işçi çalışmadığı halde o süre için ücrete hak kazanacaktır. İşçi böyle bir günde çalışması halinde ise hem tatil

OnurÖzby

ücretini, hem de çalışması karşılığı hak kazana-
cağı ücreti alacaktır. Fakat belirtmelidir ki
bayram tatili veya genel tatilin, kısmi süreli iş
sözleşmesiyle

Balans

alışan işçinin zaten alışmıyor olduğu bir güne denk gelmesi halinde işçi çalışmadığı bayram tatili veya genel tatil için tatil ücretine hak kazanamaz. Yargıtay'ın görüşü de aynı doğrultudadır.

Kısmi süreli çalışan işçi çalışma gününe denk gelen ulusal bayram veya genel tatil gününde ne kadar ücret kazanacaktı ise o ücretin kendisine ödenmesi gerekir. Yargıtay ise bir kararında kısmi süreli çalışan işçinin ulusal bayram ve genel tatil creti alacağını talep ettiği olayda işçinin son aylık ücret miktarının otuz sayısına bölünmesiyle bir günlük ücretinin tespit edileceğini ve bu bir günlük ücret üzerinden işçinin çalıştığı ulusal bayram ve genel tatil günlerinin ücretinin hesaplanması gerektiğini hüküm altına almıştır.

Tam zamanlı çalışan işçinin tatil creti, tatilin denk geldiği günde kaç saat çalışma yapacağına göre değil, her halükarda bir günlük creti tutarına göre tespit edilecektir. Bu durumda Yargıtay uygulama- sında da olduğu gibi kısmi süreli çalışan işçinin tatil creti tam süreli çalışan emsal işçinin alacağı tatil ücretine oranla belirlenmelidir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulun- madığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi

OnurÖzby

üstlenen tam süreli iş sözleşme- siyle çalıştırılan işçi esas alınır. Bununla birlikte em- sal işçi için emsal ücret araştırılırken de meslek oda- larından emsal ücret araştırması yapılır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Kısmi süreli çalışma talebi; 4857 sayılı İş Kanu- nu'nun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine

OnurÖzbay

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

Balans

takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi 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.

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden

OnurÖzby

ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi

vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekip- manla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın ya- pılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmaya ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hu- suslar çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafın- dan çıkarılan yönetmelikle belirlenir.^[14]

Yargıtay ; “ ... Davacı tanıkları birbirlerini doğ- rular şekilde davacının uzun yıllar işyerinde merci- mek toplama, yükleme, boşaltma ve paketleme işle- rinde çalıştığını söylemiş” lerdir. Davalı tanıklarının ayrıntılı ifadelerinden de davacının işyerinde alış- tığı izlenimi uyanmaktadır. Gerçekten bu tanıklar- dan bazıları ihtiyaç duyulduğu zaman telefon defte- rindeki numaralardan çağrılarak alıştırıldıklarını, bazıları da merci- mek mevsiminde kısa ve uzun süre alıştırıldıklarını açıklamışlardır. Öte yandan makbuz koçanlarının incelenmesinden de muhtelif tarihlerde davacı işçiye yükleme, boşaltma ve paketleme gibi iş- ler için demeler yapıldığı sonucuna varılmakta. G- nmz koşullarına uygun şekilde çalışma hayatında bir esneklik husule geldiği gözlenmektedir. Gerçek- ten bu çalışma türlerinden biri de ihtiyaç duyulduğu zaman daha önce isimleri tespit edilen kişilerin ad- reslerinden telefonla ya da başka bir şekilde

OnurÖzby

çāğrıl- mak sureti ile çalışma şeklinde tezahür etmektedir. Buna çāğrı usulü ile çalışma denilmekte ve öğretide dayanakları gösterilmektedir. Davaya konu olayda da

böyle bir çalışmanın kabulü işçinin korunması ilkesi bakımından önem taşımaktadır. Bu açıklamaların sonucu olarak somut olayda taraflar arasında hizmet akdi ilişkisinin kurulduğu kabul edilmelidir. Dosya içeriği mahkemece dikkate alınarak İş Hukuku kuralları uyarınca ihbar ve kıdem tazminatını gerekti- recek şekilde akdin sona erip ermediği ve ayrıca fesih ile irtibat kurulmaksızın yıllık ücretli izin ve fazla mesai alacakları yönünden de bir değerlendirme yapılarak hâsıl olacak sonuca göre karar verilmelidir". Değerlendirmesinde bulunmuştur.

Yargıtay ; "... Toplanan delillerden davacının mahkemece kabul edildiği gibi mevsimlik işçi olmadığı, haftanın belirli günlerinde çalışan devamlı işçi olduğu, 21.10.1993 tarihinde sendika üyesi olan davacının üyeliğinin 24.10.1993 günü işverene tebliğ edilmek istendiği işverenin tebellüğ etmediği, bunun üzerine durumun 25.10.1993 günlü işverene faksla bildirildiği, işverenin aynı gün davacının hizmet akdini sona erdirdiği ve bir daha işe çağırmadığı anlaşılmakta olup, bu durumda davacının ihbar ve kötüniyet tazminatı talep etmekte de haklı olduğu kabul edilmelidir. Buna rağmen mahkemece gerekçe dahi gösterilmeden anılan isteklerin reddedilmesi bozmayı gerektirmiştir". Değerlendirmesinde bulunmuştur.

Yargıtay ; ...İki aya yakın yani mevcut

OnurÖzby

uygula- mayla bağdaşmayan uzunca bir süre çağrılmaması durumunda kalan davacı işçi ihtarname ile önce du- rumu açıklığa kavuşturmak istemiş, sonra da bu da- vayı açmıştır ki davalı işveren sözleşmenin sürmekte

olduğunu bildirdiğine göre kendisi iş şartlarında bir değişiklik, başkalaşma bulunduğunun farkında olarak bu davayı açmakla sözleşmeyi fesih yoluna gitmiştir. Böyle bir durumda haklı da olsa sözleşmeyi feshet- tiğinden ihbar tazminatı hakkı doğmamış, ancak kı- dem tazminatına hak kazanmıştır". Değerlendirme- sinde bulunmuştur.

Yargıtay "...Kısmi süreli olarak haftada iki gün çalışan işyeri hekiminin kıdem tazminatının hesaba- bında çalışma gün sayısının toplanması ile bulunan yedi yüz on sekiz günlük hizmetin değil, sözleşme- nin sürmüştüğü olduğu altı yıl on ay yirmi günlük süre- nin esas alınması gerekmektedir". Değerlendirme- sinde bulunmuştur.

Yargıtay "Kısmi süreli çalışan işçilere de ihbar tazminatı ödenmesi gerekmektedir". Değerlendirme- sinde bulunmuştur.

Yargıtay "Dairemizin Mahkemece uyulan bozma kararında davacı işçinin çağrı usulü ile çalıştırıldığı ve ihtiyaç hasıl oldukça işverence çağrılıp çalıştırıldığı vurgulanmıştır. Bu çalışma tarzına göre davacı işçi- nin yılın tamamında çalıştığı kabulü hatalıdır. Bu durumda işyerinde davacıya yaptırılan işin niteliği, başkaları tarafından aynı şekilde veya serbest iradesi ile başka işlerde çalıştırılıp çalıştırılmadığı konuları mahalli adetler dikkate alınmak üzere değerlendiril- meye tabi

OnurÖzby

tutularak ve dosya içeriği de dikkate alın- mak suretiyle çalışılan sürelerin tespit edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmalı- dır. Yazılı şekilde yılın tamamının değerlendirilmiş

olması hatalıdır. Öte yandan, her yıl çalışılan süre tespit edildikten sonra davacı işçinin yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı konusu üzerinde durulup hasıl olunacak sonuca göre bir hüküm kurulmalıdır". Hükmüne varılmıştır. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, ihbar ve kıdem tazminatı hesaplarında çağrı üzerine çalışmalarda yılın tamamının çalışıldığı kabulü hatalıdır.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri, kısmi süreli iş sözleşmelerinin bir türü olduğu için, kısmi süreli çalışanlara uygulanacak paraya ilişkin bölünebilir menfaatler konusunda da İş Kanununun 13. maddesi hükmü uygulanacaktır. Yani; kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir. Kısmi süreli işçi, tam süreli işçiye ödenen asgari ücretin, ikramiyenin çalıştığı süre kadar kendisine ödenmesi gereken kısmının ödenmesini talep edebilecektir. İşyerinde yakacak, giyecek veya yemek yardımı gibi işçilere ödenen bazı ek ödenekler varsa, kısmi süreli olarak çalışan işçi bu ücretin de kendi çalıştığı süreye orantılanması suretiyle kendisine ödenmesini isteyebilecektir.^[16] Kısmi süreli çalıştığı halde emsal tam zamanlı çalışan işçi ile aynı ücret ve yan hakların talebi hatalı olacaktır. Kısmi süreli çalışan işçi çalıştığı süreyle orantılı hak talebinde bulunabilir.

OnurÖzby

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş ilişkisi de bir iş sözleşmesine dayandığı için, toplu iş hukukuna ilişkin haklardan yararlanırlar.

[17] Yani sendikalara üye olabilirler. Toplu iş sözleşme- sinin kapsamına girebilirler, yasal greve katılabilir- ler.[19] Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi- nin kısmi süreli çalışmanın bir türü olması sebebiyle, hizmet sözleşmesi devam ettiği sürece işçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanması mümkündür.[20] Çağrı üzerine çalışan işçiler emsal işi yapan tam zamanlı işçilerin yararlandıkları haklardan yararlanırlar.

Kanun koyucu, işçinin çalışmadığı günlerin, iş- çinin çalışmış olduğu günlerden sayılmaması gerek- tiğini düzenlediğine göre, işçinin yıllık ücretli izin hakkında da işçinin çalışmadığı günlerinin yıllık izin hakkına hak kazanma da sayılıp sayılmaması gerekli- liği ilgili de bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Ka- nunundaki “orantılılık ilkesi” gereğince, kısmi süreli çalışan işçiyle tam zamanlı çalışan işçi arasında ücret ve paraya ilişkin menfaatlerde orantı kurularak işçinin çalıştığı sürenin göz önüne alınması suretiyle kısmi zamanlı çalışan işçiye de orantılı da olsa tam zamanlı işçinin haklarından yararlanma imkânı verilmiştir. Bu ilke göz önüne alındığında, kısmi çalışan işçinin yıl- lık ücretli izin hakkının çalıştığı sürelerle orantı ku- rulmak suretiyle hesaplanması gerekliliği hususu or- taya çıkmaktadır.[21] İşçiye çalışmadığın günlerde izin yap yaklaşımı doğru olmayıp, yapılan açıklama doğ- rultusunda yıllık izni hak edip

OnurÖzby

etmediğinin de he- saplanması ve izninin kullandırılması gerekmektedir.

“Davacının davalıya ait araçta özel şoför olarak çağrı esasına göre çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı hafta tatillerinde ve bayram tatillerinde çalıştığını

somut delillerle kanıtlayabilmiş değildir. Bu nedenlerle hafta ve bayram tatili çalışması ücret alacağı isteklerinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir".^[22] Talep edilen fazla çalışmaların ispatlanması önem arz etmektedir. İspatlanamayan fazla mesai, resmi tatil günü mesaieleri için ücret alınamayacaktır.

Deneme süreli iş sözleşmesi

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.^[23]

Yargıtay; işyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında olsa dahi çalışmakta olan bir işçi ile fiilen ifa ettiği görevde çalışması için deneme süreli iş sözleşmesi yapılmasında hukuki bir menfaati bulunmamaktadır. Davacı işçi deneme süresini içeren sözleşmenin yapıldığı sırada, yaklaşık beş ay süreyle işyerinde çalışmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesinde yazılı olan deneme kaydı geçersizdir. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi sona ermeden ve haklı bir nedene dayanmaksızın işverence feshi sebebiyle işçinin kalan süreye ait ücret isteğinin

OnurÖzby

kabulüne karar verilmesi yerinde- dir hükmüne varmıştır. İş sözleşmelerinin işçi çalış- maya başlamadan önce yapılması esastır.2 aylık süre

geçtikten sonra yapılan iş sözleşmelerinde deneme süresine ilişkin hüküm geçersizdir.

Yargıtay; davacı işçinin işyerinde aralıklı da olsa kıdemi altı aydan fazla olup iş güvencesi kapsamında çalışmaktadır. Davacı ilk dönem çalışması sırasında denenmiştir. İkinci dönem çalışması sırasında ve iş sözleşmesi devam ederken, imzalanan ve deneme kaydı içeren sözleşmedeki deneme kaydı geçerli değildir. Davacının davranışlarından kaynaklanan nedenle iş sözleşmesi feshedilmiştir. Ancak iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği kanıtlanmadığı gibi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedenle ilgili olarak savunması da alınmamıştır. Fesih geçerli nedene dayanmamaktadır. Mahkemece davanın kabulüne yerine reddi kararı hatalıdır.

Yargıtay; deneme süresi belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemez hükmünde bulunmuştur. Belirli süreli iş sözleşmesinden sözü edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif nedenlerin varlığı gerekir. Tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapma konusunda iradelerinin birleşmesi yeterli görüldüğü hallerde, Yargıtay kararları doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmelerine sınırlama getirilmiş ve sürekli yenilenen sözleşmeler bakımından ikiden fazla yenilenme halinde, sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşeceği kabul edilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin

OnurÖzbay

yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Uluslararası sözleşmeler, bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken diğer taraftan

Balans

iş güvencesine önem vererek bir denge amaçlanmış- tır. Başka bir anlatımla esnek, çalışma modellerin kö- tüye kullanılmaması gerektiğini özenle vurgulamıştır. Bu nedenlerle, taraflar arasındaki hizmet akdi her ne kadar belirli süreli olarak yapılmışsa da, taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli hizmet akdi yapılmasını gerektirir objektif koşulları taşımadığı açıktır. Yapı- lan iş sürekli bir iş olup ilk sözleşmenin yapıldığı ta- rihten itibaren üç kere de yenilenmiştir. Bu durumda sözleşmenin başından beri belirsiz süreli olduğunun kabul edilmesi gerekir yaklaşımında bulunmuştur. İş hukukunda sözleşmelerin imzalanma şekli kadar esas çalışmanın fiziki unsurları da önemlidir. Sözleşme ve fiziki çalışma koşulları bir biriyle uyumlu olması ge- rekmektedir. Aksi halde yasal başvuruya sebep ola- bilecek durumlarla karşılaşılabilir.

Yargıtay farklı bir kararında deneme süresinin es- nek çalışma olarak yorumlanamayacağına hükmet- miştir. Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti, bakiye süre ücreti ile cezai şart alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Somut olayda, davacı belirli süreli iş sözleşmesi ile ça- lıştığını ileri sürmüştür. Ancak davacı uzman doktor olup belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir ol- gunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı ola- rak çalışmasını gerektirecek bir neden

OnurÖzby

bulunmadığın- dan belirli süreli sözleşme ile çalıştığını kabul etmek mümkün değildir. Davacı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığından bakiye süre ücreti alacağı (*Bakiye Süre Ücreti Davası, belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen*

günden önce fesih edilmesi nedeniyle tarafların birbir- lerinden isteyebilecekleri tazminatın alınması için açıl- lan dava türüdür.) isteğinin reddi gerekir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 10.12.2013 tarihli kararı: Davacının, davalıya ait işyerindeki çalışma sü- resi üç ay bir gün olduğu anlaşılmıştır. 4857 sayılı İş yasasında deneme süresinin üst sınırı iki ay olarak düzenlenmiştir. Bu durumda mahkemece deneme süresi içinde iş sözleşmesinin feshedildiği kabul edi- lerek ihbar tazminatı isteminin reddine karar veril- mesi hatalıdır hükmünde bulunmuştur.

İşverenin işyerinde yıllardır çalışan bir işçisiyle aynı işte çalışması için deneme süresi içeren yeni bir sözleşme yapması bir hakkın kötüye kullanılması ör- neği olarak verilebilir.

Aynı şekilde, işverenin sürekli olarak ikişer aylık deneme süresi öngörülerek işçi çalıştırması ve bunun genel bir uygulama halini alması durumunda kötü ni- yetin varlığından söz edilebilir. İşçinin aynı işverene ait işyerinde çalışırken veya daha önce çalıştığı işye- rine ikinci kez işe girişinde öngörülen deneme kaydı yasal olarak geçersiz kabul edilmelidir. Deneme sü- resi öngörülmeden de iş sözleşmesi yapılabilir. Ancak taraflar böyle bir deneme süresi öngörmüşlerse bu- nun süresi, uzatılması ve sonuçları Kanunda düzen- lenmiştir. Deneme süresinin çok uzun tutulması iş- çinin aleyhine olacağı için kanun koyucu bunun için

OnurÖzbay

süre belirlemiştir. Deneme süresinin başlangıcı işçi- nin fiilen işe başladığı tarihtir. İşçi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa,

deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, iş- çinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır. Hasta- lık, grev gibi iş sözleşmesini askıya alan nedenler de- neme süresinin işlemesine engel oluşturmaz.

Takım sözleşmesi ile Oluşturulan İş sözleşmeleri

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

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşme- leri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, ya- zılı 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 ta- kım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleş- mesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hak- kında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere üc- retlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma da- hil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir

OnurÖzbay

nedenle kesinti yapılamaz.^[24]

Takım sözleşmesi uygulamada çoğunlukla inşaat işleri, tarım işleri, yükleme/boşaltma işleri, mevsim- lik işlerde karşımıza çıkar. Sözleşmede takım kıla- vuzu, takımda çalışacak olan işçileri temsilen işveren

ile görüşüp anlaşır ve tüm işçilerin işe başlayacakları rını taahhüt eder.

Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerekir. Sözleşmenin yazılı yapılması ispat için aranan bir şart değil, hukuki işlemin geçerliliğini etkileyen bir şekil şartıdır.

Takım sözleşmesi yazılı şekilde yapılmamışsa yapılan sözleşme geçersizdir. Bu sebeple herhangi bir uyumsuzluk halinde takım sözleşmesi hükümlerine dayanarak işlem yapılamaz.

Pamuk üreticisi olan davacı işveren, pamuğun toplanması için dayı başı olan davalı ile anlaşarak, bu iş için davalıya avans olarak bir miktar para ödediğini, davalının edimini yerine getirmediğini ileri sürerek uğradığı zararla birlikte ...Toplum alacağını talep etmiştir. Takım sözleşmesini düzenleyen İş Kanununun önerdiği işçi statüsünde olması zorunludur. Oysaki davacı tarım işçisi olduğundan İş Kanunu kapsamında bir işçi değildir. Somut olayda, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin bir iş sözleşmesi olarak da kabulü mümkün değildir. Bu durum, tarafların beyanları, delil ve karşı delilleri alınarak belirlenebilir ve aracılık veya vekalet gibi bir hukuki ilişkiye ancak bağlanabilir. İş Kanunu anlamında işçi bulunduğundan davaya İş Mahkemesinde bakılamaz. Davaya bakılacak

OnurÖzby

mahkeme miktar ana kuralı göze- tilerek tayin edilir. Somut olayda görevli mahkeme As- liye Hukuk Mahkemesidir.^[25]Kararı verilmiştir. Söz- leşmelerin, somut olayların iş mahkemesi tarafından

değerlendirilebilmesi için yapılan çalışmanın İş Kanunu kapsamında bir çalışma olması gerekmektedir.

İş Kanunu Kapsamı Dışında Kalan İşler;

- ❖ Deniz Taşıma İşleri,
- ❖ Hava Taşıma İşleri,
- ❖ 50 ve 50'nin altında işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri,
- ❖ Aile Ekonomisi İşleri,
- ❖ Ev Hizmetleri İşleri,
- ❖ Çıraklar,
- ❖ Sporcular,
- ❖ Rehabilitasyon Edilenlerdir.

Davacı, davalının tarlasında çalışan işçilerin "elçisi" olarak İş Mahkemesinde, işverenin asgari ücretin altında ödemede bulunduğu gerekçesiyle alacak davası açmıştır. Yargıtay'a göre; işçilerin tarla işinde çalıştığı tartışmasızdır. Dosya içeriğine göre, 50 işçiden az sayıda işçi çalışmıştır. Tarım işinde çalışanlara 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İşK m.4/f.1,b). "Elçi" tabiri İş Kanununun 16.maddesinde yer alan "takım sözleşmesi" ile oluşturulan iş sözleşmelerinde yer alan takım kılavuzunu karşılamaktadır. Ancak, anılan düzenlemenin hüküm doğurabilmesi için, çalışan işçilerin İş Kanununa tabi olması gerekir. Takım sözleşmesinin yazılı

OnurÖzbay

yapılması gerekir ve sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ayrı ayrı gösterilmelidir. Somut belgeler İş Kanununun

16.maddesinin aradığı hukuki niteliğe sahip değildir. Burada ancak Borçlar Kanununun hükümlerine göre bir hukuki ilişkiden söz edilebilir. Bu nedenle dava- nın “görev yönünden” reddi gerekmektedir.^[26] değerlendirmesi yapılmıştır.

Ses ve saz sanatçısı temini amacıyla garanti sözleşmesi ile orkestra çalışanlarından biri ile yapılan tek tip istisna sözleşmelerinin kimin görev alacağını belli olmaması sebebiyle takım sözleşmesi sayılamayacağına karar vermiştir. Somut olayda fatura ile yapılan ödemelerin orkestra elemanlarınca kendi aralarında paylaşıldığı bir ilişki bulunmaktadır. Hizmet akdi ilişkisi bulunmadığı gerekçesiyle dava reddedilmiştir.^[27] Uyuşmazlık durumlarında takım sözleşmelerinin unsurlarından faydalanabilmek için sözleşme unsur- rının eksiksiz tesis edilmesi gerekmektedir.

Grup çalışması, işletmenin çalışma akışı çerçevesinde bir işçi grubuna devredilen toplam görevlerin yerine getirilmesidir. Alman iş hukukunda, grup çalışmasında işçinin kendi inisiyatifini ve bağımsızlığını teşvik etmek ve diğer taraftan da iş görme açısından zayıf işçiler üzerinde grup baskısını engellemek için, işyeri kurulunun emredici yönetime katılma hakkı bulunur.^[28]

sürelî Fesih

OnurÖzby

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleş- meleri;

Balans

a) İŒi altı aydan az sürmüŒ olan iŒçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından baŒlayarak iki hafta sonra,

b) İŒi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüŒ olan iŒçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından baŒla- yarak dört hafta sonra,

c) İŒi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüŒ olan iŒçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından baŒ- layarak altı hafta sonra,

d) İŒi üç yıldan fazla sürmüŒ iŒçi için, bildirim ya- pılmasından baŒlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiŒ sayılır. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim Œartına uymayan taraf, bildirim süresine iliŒkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İŒveren bildirim süresine ait ücreti peŒin vermek suretiyle iŒ sözleşmesini feshedebilir. İŒverenin bil- dirim Œartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peŒin ödeyerek sözleşmeyi feshetmemesi du- rumunda fesih hakkının kötüye kullanılarak sona er- dirildiği durumlarda iŒçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat öder. Fesih için bildirim Œartına da uyulmaması ayrıca tazminat ödenmesini gerekti- rir. Ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peŒin ödenecek ücretin hesabında ücrete ek olarak iŒçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi müm- kün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler

OnurÖzbay

de göz önünde tutulur. [29]

Yargıtay işverenin fesih için herhangi bir sebep gösterememesine dayanarak fesihten bir gün önce imzalanan ve yürürlüğü geriye götürülen toplu iş

sözleşmesinden işçinin yararlanması gerektiğini ön- görmüştür.^[30]

Diğer taraftan, bazı durumlarda tazminatların bir- den fazlasına bir arada hükmedilmesi mümkünken, bazen biri diğerine engel oluşturabilmektedir. İhbar tazminatı bakımından da aynı durum söz konusudur. İhbar tazminatı ile kötü niyet tazminatının her ikisine birden hükmedilip hükmedilemeyeceği konusunda değişik görüşler bulunmaktadır. Yargıtay tarafından da benimsenen bir görüşe göre; kötü niyet tazminatı ihbar tazminatının nitelikli şeklinden ibaret olup, ih- bar tazminatını da kapsamaktadır. Bu nedenle kötü niyet tazminatına hükmedildiğinde ihbar tazminatına ayrıca karar verilemeyecektir hükmüne varılmıştır.

İş Kanunu'nun 14.maddesine göre, toplu sözleşme- lerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatla- rının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez. Yar- gıtay bu sınırın sadece kıdem tazminatı adını taşıyan tazminatlar için değil, değişik adlarla anılmakla bir- likte, kıdem tazminatı niteliği taşıyan tazminatlar için de geçerli olduğu görüşündedir. Bu nedenle hizmet tazminatı, vefa tazminatı, yıpranma tazminatı gibi taz- minatlar için de kıdem

OnurÖzbay

tazminatı niteliğini taşımak koşuluyla aynı sınır geçerlidir.

Yargıtay bir kararında kötü niyet tazminatının ihbar tazminatını da içerdüğünü, bu nedenle ödenmiş olan ihbar tazminatının kötü niyet tazminatından

indirilmesi gerektiğini öngörmüştür.^[31] Bu karar uyarınca hem ihbar tazminatı almak hem de kötü niyet tazminatı almak mümkün değildir. Kötü niyet tazminatından ihbar tazminatının düşülmesi gerekmektedir.

Yargıtay konuya ilişkin bir kararında kişisel yararı zarar görenlerin manevi tazminat isteyebileceklerini, ancak ortada ağır kusur ve zarar bulunması gerektiğini öngörmüştür.^[32]

İşsizliğin büyük boyutlarda olduğu ülkemizde ekonomik bakımdan zayıf durumda olan işçilerin bildirim sürelerine ilişkin ücreti işverene peşin ödeyerek işten ayrılmalarını mümkün görmeyen Yasa Koyucu bu hakkı işçiye tanımamıştır. Ülkemizin koşulları göz önüne alındığında çoğu işçinin bu olanağı kullanamayacağı bir gerçekse de, bu olanağı kullanmak isteyen işçiye böyle bir fırsat tanımakta yarar bulunmaktadır.^[33]

İhbar önelerinin sözleşme ile artırılmış olduğu hallerde, işçinin usulsüz feshinde işverene ödemekle yükümlü olacağı ihbar tazminatına esas olacak süreye ilişkin kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Yargıtay bu durumda ihbar öneline uymayan işverenin ödeyeceği tazminatın kapsamı açısından artırılmış sürenin esas alınacağını, ancak işçi açısından kapsamının kanuni sürelerle sınırlı olacağını kabul etmektedir. Bu yöndeki

OnurÖzby

Yargıtay kararları, iş hukuku kurallarının sözleşme ile değiştirebildiği durumda dahi, işçi lehine “nispi emredici niteliği’ne dayandırılmaktadır.^[34]

İş Kanununun 13.maddesinde akdin feshinde ön- görülen önellerin artırılabilceği yönü açıktır. Ancak bu artırma işveren için söz konusu olup, işçi yönün- den geçerli olamaz. Bu itibarla bildirim şartına uy- mayan davalı işçi, İş Kanununda yazılı sürelerle iliş- kin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olup, TİS ile artırılan önellere ilişkin ücret tutarında so- rumlu değildir.^[35]

İhbar süreleri, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi uyarınca ancak işçi yararına arttırılabilir. Bu bakım- dan davalı işçinin çalışma süresine göre yasal önel üzerinden ihbar tazminatı hesaplanmalıdır.^[36]

Davalı aleyhine Toplu İş Sözleşmesine göre arttı- rılmış ihbar öneline ait ücret esas alınarak ihbar taz- minatına mahkemece karar verilmiştir. Oysa Dairemi- zin yerleşik kararları uyarınca ihbar tazminatı sosyal kamu düzeni ile ilgili olup artırılmış ihbar önellerine ait ücrete sadece işveren mahkûm edilebilir. Davalı işçinin ihbar öneli tanımaksızın hizmet akdini fes- hetmiş olması nedeniyle sekiz haftalık yasal ihbar tazminatı yerine yazılı şekilde daha fazla ihbar taz- minatından sorumlu tutulmuş olması hatalıdır.^[37]Bu bakımdan iş sözleşmelerinde önel kavramı iş için en fazla 8 haftadır. İşçi kendi isteği ile bu süreyi arttır- mayı kabul etmiş bile olsa, hukuki uyumsuzluk duru- munda yasal sürenin üzerinde önele mahkum edile- mez. Ancak işveren iş sözleşmesinde

OnurÖzbay

yasal sürenin üzerinde bir önel taahhüt etmiş
ise önele ilişkin taz- minata mahkûm
edilebilecektir.

Feshin Geçerli sebebe Dayandırılması

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. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

Altı aylık kıdem hesabında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Çalışma süresinden sayılan Haller

Madde 66 - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın

OnurÖzbay

ve çıka- cak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gön- derilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut

Balans

işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi su- retiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapıl- ması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçile- rin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gere- ken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen sü- reler. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafın- dan sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma sü- resinden sayılmaz.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendi- kal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için iş- veren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile

OnurÖzbay

yükümlü- lükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi
görüş ve ben- zeri nedenler.

e) kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve iş- yerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla iş- yerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.^[38]

Yargıtay; ...Feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmakla birlikte davacı ve arkadaşlarının kendi davranışlarından kaynaklanan nedenle işyerinin normal yürüyüşü aksamıştır. Bu davranış işyerinde olumsuzluklara neden olmuştur. Bu hali ile feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek dava reddedilmelidir kararına varıştır. ^[39]

YargıtayHaklı fesih ile geçerli fesih kavramları farklıdır. Her haklı fesih geçerli nedene dayanır. Ancak her geçerli fesih haklı fesih değildir. Davacı, davranışlarından kaynaklanan nedenle, işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atmış ve işyerinde olumsuzluklara neden olmuştur. Fesih geçerli nedenlere dayandığına göre, işe iade isteminin

OnurÖzby

reddi gerekir.^[40]Yargıtay'ın ilgili kararında da ifade edildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği kurallarına işverenler ve işçiler uymakla mükelleftir. İş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atıp işinden

olan ve sonrasında ise işe iade davası açan işçinin talebi kabul edilmemiştir.

Yargıtay ...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin 20.5.2004 ve 1.06.2004 tarihlerinde aylık ziyaret planında olan ünitelere gitmesi gerekirken gitmediği anlaşılmıştır. Bu durum işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep oluşturmaktadır hüküme varmıştır.

Yargıtay; ...“işyerinde davacının yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenler, işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davalı işverenin fesih işlemi geçerli nedene dayanmaktadır. Feshin geçersizliği ve işe iade isteminin reddi gerekir”.^[41]Bu karardan da anlaşılacağı gibi iş ve çalışmanın bütünlüğü hem işçiler hem de işverenler açısından korunması gerekmektedir.

Yargıtay; ... “Davacı feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Her defasında birden fazla günler için savunması alınmış ve durumun tekrarlanmayacağını savunmasında belirtmesine rağmen, davacı aynı tutumunu sürdürmüştür. Son olarak 2 gün süreyle mesaiye 09.30’da gelinmesinin iş düzeyini bozduğu açıktır. Davacı işçi geç kaldığı dönemlerde akşamları geç çıkmak suretiyle çalışma yaptığını ileri sürmüştü de bunu yöntemince kanıtlayamamıştır. Davanın reddi

OnurÖzby

gerekir".^[42] Hükümü verilmiştir.

Yargıtay;.. "İşçi tarafından sağlık nedeniyle ya- pılan derhal feshin yerinde olduğunun kabulü için belirli koşullar aranmaktadır. İşçinin yalnızca hasta

olduğunu ve çalışmasının sağlığını kötü yönde etkile- diğini işverene bildirerek iş sözleşmesini sona erdirmeye imkânı bulunmamaktadır. İşçinin bu durumda has- talığına ve bu hastalığının iş sözleşmesi kapsamında yükümlü olduğu edimleri uygun şekilde ifa etmesine engel oluşturduğuna dair işverene rapor ibraz etmesi gerekmektedir. Yargıtay bir kararında iş akdini sağlık nedeniyle fesheden işçinin, işverene bu hususa iliş- kin bir Adli Tıp Kurumu raporu ibraz etmesi gerek- tiğini ve bu rapor içeriğinde mesleki bulguların yer alması ve iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılma- sının, işin niteliğinden doğan sebeple işçinin sağlığı için tehlike oluşturduğuna dair tespitlerin yer alması gerektiğini belirtmişti” .^[43]

Yargıtay; ... “Davalı-karşı davacıya meslektaşın- dan Hepatit B hastalığı bulaşma ihtimâlinin bulunma- dığı, Hepatit-B taşıyıcısı olan kişilerin ancak hastalar açısından risk taşıyacağı, davalı-karşı davacının işye- rinde çalışan ve aşıları yapılmış olan arkadaşının kendisine bulaşma riski bulunmayan hastalığını gerekçe göstererek iş akdini feshetmesi haklı nedene dayan- mamaktadır...”^[44] Bu karar da sağlık kuruluşu çalışanı arkadaşının kendisine Hepatit-B bulaştıracığı gerek- çesiyle iş akdini fesh etmiş ve yasal haklarını talep etmiştir. Yargıtay ise yaptığı değerlendirmede işçinin işaktini fesh etmesini gerekçeleri ile hatalı görmüştür.

OnurÖzbay

Yargıtay; ..."çalışanın işyerinde ortak
kullanımında olan bilgisayar kullanarak internet
ortamında uy- gunsuz sitelere girip film izlediği
ve bunu diğer ça- lışma arkadaşlarına da
izlettiği davada, işverenin bu

nedenden dolayı geçerli fesih sebebi ile iş akdini son- landırmasını kabul etmiştir.”

sözleşmenin Feshinde Usul

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zo- rundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davra- nışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. An- cak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır. ^[45]

Yargıtay; ... “İş Kanununun 25 inci maddesi ge- reği yapacağı haklı nedenlerle fesihlerde, fesih sebe- bini açıkça ve yazılı olarak bildirmek zorunda olma- dığına hükmetmiştir.”^[46]

“4857 sayılı İş Kanunu’nun 19. maddesine göre sözleşmenin geçerli nedene dayalı feshinde bildirim yazılı yapılması ve sebebin açık ve kesin şekilde belir- tilmesi geçerlilik şartıdır. Davalı işverence bu kurala uyulmadan iş akdine son verildiği gibi Kanun’un aynı maddesinin ikinci fıkrasında işçinin 25/II maddesi dışında davranışa ya da verime dayalı nedenler ile iş sözleşmesine son verilmesi halinde savunma alınması usul şartı olarak düzenlenmesine karşın bu kurala da uyulmamıştır. Açıklanan nedenler ile mahkemece da- vacının işe iadesine karar

OnurÖzby

verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır
kararını vermiştir.”^[47] Sözleşme fe- sih
bildirimlerinin yazılı yapılması, feshe sebep
olan

gerekçenin ise açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi, fesih öncesi işçinin yazılı savunmasının alınması, iş- çinin savunmasında belirttiği davranış veya tutumlarında ısrarcı olması gibi durumlar feshin geçerli veya geçersiz olmasını etkileyen usul şartına örnek olarak verilebilir. “Git seni kovdum”, “yarın işe gelme” gibi yaklaşımlarda bulunulması haksız fesih olduğu gibi işverenler açısından da hukuksuz bir uygulamadır. Bu duruma maruz kalan işçiler yasal başvuru haklarını kullandıkları zaman mahkemeler işçi lehine karar verebileceklerdir.

Yargıtay; “Somut uyuşmazlıkta davalı işveren davacının doğruluk ve bağlılık yükümlüğüne aykırı hareket ettiğini belirterek bu konuda bir kısım tutanaklar, kamera kaydı ve bir elektronik posta yazışması sunup iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmaktadır. Davalı işveren haklı feshe dayandı- ğından 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca feshin yazılı yapılması gerektiği gibi işçinin fesih öncesi savunmasının alınmasına gerek yoktur. Bu bakımdan mahkemece davacının iş sözleşmesinin feshinin yazılı yapılmadığı, fesih öncesi savunması alınmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Denilmiştir.^[48] İşçinin doğruluk ve bağlılık ilkelere uygun davranmadığı farklı delillerle ispat edilmiştir. Bu yüzden feshin yazılı yapılmasına gerek olmamakla birlikte, işçinin

savunmasının
bulunmaktadır.

OnurÖzbay
alınmasına

gerek

Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir. ^[49]

“Yargıtay’a göre bir aylık dava açma

OnurÖzby

süresinin başlangıcı fesih iradesinin işçiye ulaştığı tarihtir.”^[50]

Lakin bazı hallerde işveren fesih bildiriminde bulunmuş ancak bunu tebliğ etmemiş olabilir. Bu durumda işçi fesih bildirim tarihini kesin olarak belirleyebilecek

bir işlem yaparsa artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır.” Denilmiştir.^[51]

İş Kanunu’nun 19/1’inci maddesine göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimının Kanunun bu açık düzenlemesine rağmen yazılı yapılmadığı hallerde bir aylık hak düşürücü süre, fiili veya sözlü feshin yapıldığı tarihten itibaren işlemeye başlar.^[52] Bir aylık süre hak düşürücü süre olup hâkim tarafından kendiliğinden dikate alınmalıdır. Kanunda belirtilen süreler kural olarak kesindir ve hak düşürücüdür. Personel Yönetmeliği, Disiplin Yönetmeliği veya Toplu İş Sözleşmesi ile fesih bildirimine karşı öngörülen itiraz yolu hak düşürücü nitelikte olan bir aylık dava açma süresinin başlamasına engel olmaz. Fesih iradesinin ulaştığı tarihte işçi raporlu olsa bile bir aylık dava süresi işlemeye başlayacaktır.^[53]

Yargıtay pek çok kararında asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması halinde feshite itiraz davasının asıl işverene karşı açılması gerektiğini benimsemiştir.^[54] İşçilik hak ve alacakları konusunda alt işverenle birlikte müteselsil sorumlu olan asıl işverenin bu yüzden feshin yasal gerekçelere uygun yapılmayıp yapılmadığı konusunda da sorumluluğu bulunmaktadır. Yüksek mahkeme kararında da belirtildiği üzere feshin geçersiz sebebe

OnurÖzby

dayandığını iddia eden ve buna itiraz eden işçi
feshe itiraz davasını asıl işve- rene karşı
açmalıdır.

Bir hukuk kuralının somut olayda uygulanması bu hukuk kuralının koşul vakıasına denk düşen somut vakıaların gerçekleşmesine bağlıdır. Bunu ispat yükü üzerine düşen taraf ispat edecektir. İspat faaliyetini kimin gerçekleştireceğini ise ispat yükü kural- ları belirler. İspat yükü kuralları bir somut vakıa id- diasının ispatsız veya belirsiz kalması durumunda yani hâkimin iddia edilen vakıanın varlığı veya yok- luğu konusunda kanaat edinemediği durumda hangi taraf aleyhine karar verileceği sorusuna cevap vere- rek belirsizlik halinin aşılmasına hizmet ederler.^[55] Bu nedenle ileri sürülen iddianın ispatı davanın seyrine önemli yön kazandıracaktır.

Yargıtay; "...İşe iade davalarında yargılama devam ederken, işçinin işe iade edilmesi kimi zaman söz ko- nusu olmaktadır. Böyle bir durumda Yargıtay, işçinin işe iadesi halinde feshin söz konusu olmadığını be- lirtmiştir."^[56] Ancak Yargıtay farklı bir kararında "... İşçinin yargılama sırasında işverence tekrar işe iade edilmesi sebebiyle dava konusuz kalacağı için Yargı- tay daha sonra farklı bir görüşle davaya devam edilip davanın sonlandırılması gerektiğini kabul etmiştir."^[57]

Narmanlıoğlu'na göre, feshin geçersizliğinin tespiti davası sürerken işçinin işveren tarafından işe döndü- rülmesinin açılmış davayı konusuz bırakacağı kabul

OnurÖzbay

edilecek olduğunda; bu yolla açılacak feshin geçer- sizliğinin tespiti davasını reddettirecek kötü niyetli işverenin, kısa bir süre sonra yeniden geçersiz fesih işlemini gerçekleştirmesini engellemek son derece güçleşecektir. Bu yüzden işçi tarafından kabul edilen

işveren daveti ancak iş ilişkisi hiç bozulmamışçasına yani önceki sözleşmeyle aynı koşullarla yeniden yapıldığı takdirde davanın konusuz kalması sonucunu yaratabilecektir.^[58] Veya davet sonucu kurulan iş ilişkisinin şartları eski iş ilişkisinden işçi lehine daha iyi olmalıdır.

İspat şartı bakımından fesih bildirimini yazılı olması ve noter marifetiyle yapılması uygun olur. Yargıtay, yazılı şekil şartını geçerlilik şartı olarak aramamakla birlikte ispat şartı yönünden önemli bulmaktadır. ^[59] Bu yüzden fesih bildirimini noterden yapılması ispat şartını işçi lehine kolaylaştıracaktır.

Yargıtay: “iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işverenin, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda” olduğuna hükmetmiştir.^[60] Fesih bildirimini yazılı olarak yapmayan, fesih sebebini açık bir şekilde işçiye bildirmeyen işverenin feshi geçersiz olarak kabul edilebilecektir. Bu durumda işveren haklı fesih bile yapsa geçersiz olabilecektir.

Yargıtay’ın yerleşmiş içtihatlarına göre feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümü işverene aittir. İşçi, feshin geçerli bir nedene dayanmadığını, aslında başka bir sebepten kaynaklandığını iddia ederse bu iddiasını ispat etmek zorundadır kararını vermiştir.

OnurÖzby

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işyerinde diğery bir çalyşan ile haksız olarak kavga eden, bu çalyşanın yaralanmasına sebep olan ve bunu tutanakla ve tanıkla ispat eden işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmesini

haklı bularak kıdem ve ihbar tazminatı talebini red- detmiştir. ^[61] Somut örnekte olduğu gibi usul kural- larına uyan işverenler haklı oldukları konularda taz- minat ödemek zorunda olmayacaklardır.

Yargıtay, sadece işverenin uymak zorunda olacağı bildirim sürelerinin arttırılabileceğini, buna karşılık işçinin kanunen uymak zorunda olduğu bildirim sü- relerinin hiçbir şekilde arttırılamayacağını kabul et- mektedir. ^[62] İş sözleşmelerinde karşılaştığımız ve işçi açısından kanunen uymak zorunda olduğu bildirim süresinden daha fazla süre içeren sözleşmeler geçerli kabul edilmeyecektir. Bu şekilde hazırlanan sözleşme- ler işvereni korumayacaktır. Ancak işverenin uymak zorunda olacağı bildirim sürelerinin arttırılabilmesi hukuken mümkün olmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında işçinin fazla mesaileri ödenmediği için açtığı dava üzerine iş sözleşmesinin feshedilmesini objektif iyi niyet ku- rallarına uygun bulmadığı için kötü niyet tazmina- tına karar vermiştir. ^[63]

Geçersiz sebeple Yapılan Feshin sonuçları

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya göste- rilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit

OnurÖzby

edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyen az dört aylık

Balans

ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat öde- mekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

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

Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzen- lenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yapılacak öde- meden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildi- rim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kara- rının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başla- mak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu

olur.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçi- nin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

- a) İşe başlatma tarihini,
- b) Ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur.

Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaş- tırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hü- kümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir. [64]

“Daha önce işe iade davası açılıp kesinleşerek so- nuçlandığı dava dilekçesinde açıkça belirtildiğine göre tekrar aynı fesihle ilgili olarak işe iade talep edileme- yeceği gözetilmeden davacının istemine yanlış anlam verilerek tekrar işe iade kararı verilmesi doğru de- ğil- dir. Kesinleşmiş işe iade kararı üzerine davacının id- dia ettiği gibi işe başlamak üzere başvurusunun olup olmadığı araştırılıp duraksamaya yer vermeyecek şe- kilde tespit edilmeli, davacının işe başlatılmadığı tes- pit edildiği takdirde işe iade kararı ile belirlenmiş olan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye iliş- kin ücretin bu dava kapsamında takdir ve tespiti ile miktar somutlaştırılmalı, davacıdan noksan harç alın- malı ve takdir edilecek işe başlatmama tazminatı ile tespit edilecek boşta geçen süre alacağına hükmedil- melidir. Eğer davacı kesinleşen işe iade kararına

OnurÖzbay

rağ- men süresinde işe başlamak için işverene başvurma- mış ise bu durumda davacının işe başlatılmamasına ilişkin alacakları talep edemeyeceği düşünülerek so- nuca gidilmelidir”^[65] Yargıtay 22. HD. Vermiş olduğu

bu kararda işçinin kesinleşen işe iade kararından faydalanabilmesi için yasal sürenin içerisinde işverene başvurması gerekmektedir. Aksi halde işe başlatmaya ilişkin haklarını alamayacaktır.

Yargıtay; "...Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının 9 ve 10.11.2004 tarihlerindeki işe iade için başvurularının, işe iade kararının kesinleşmesinden önce yapıldığı anlaşılmaktadır. İşe iade kararının kesinleşmesinden önce yapılan bu başvurular geçerli değildir. Öte yandan davalı tarafça kararın temyiz edilmesi üzerine süre aşımı nedeni ile temyiz talebinin reddine ilişkin Yargıtay kararı davacı tarafa 22.03.2005 tarihinde tebliğ edilmiştir. Davacının işverene başvurusu ise 10 günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra 23.05.2005 tarihinde yapılmıştır. Bu durumda davacı işçi tarafından, kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on gün içinde işverene başvurma şartı gerçekleşmemiş olduğundan boşta geçen süre ve işe başlatılmama tazminatı hakkı doğmamıştır. Anılan isteklerin reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm altına alınmış olması hatalıdır"^[66] Yargıtay'ın görüşünün işçi lehine olmasına karşı işçi usul hatası yaptığı için boşta geçen süre ve işe başlatılmama tazminatı hakkında faydalanamamıştır. 10 günlük hak düşürücü süre işe iade kararının kesinleşmesinden sonra başlamaktadır.

OnurÖzby

Yargıtay; "...Somut olayda, davacının işe başlatılmak için yaptığı başvuruya ilişkin tebligatın işyerinin kapalı olması nedeni ile muhtara yapıldığı, adreste bulunmama nedeninin kanunda belirtilen kişilere

sorulmadığı, yeni adresinin araştırılmasına ilişkin herhangi bir işlem yapılmadığı, tebliğ memurunca yeni adresinin saptanamadığına ilişkin bir açıklama yapılmadığı, tebliğ evrakının muhtara teslim edildiğine ilişkin ihbarnamenin kapıya yapıştırılıp yapıştırılmadığının belli olmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre davacının işe başlatılmaya ilişkin başvurusu usulüne uygun tebliğ edilmemiştir. İşe başlatılma başvurusu usulüne uygun şekilde tebliğ edilmeyen işverenin işe başlatma yükümlülüğünden söz edilemez. Davacı işe başlatılmak için işverene usulüne uygun başvuruda bulunmadan işverenin işe başlatma yükümlülüğü söz konusu olmaz. İş sözleşmesinin feshi işverenin işe başlatma yükümlülüğünü yerine getirmemesi suretiyle gerçekleşir. İş sözleşmesinin feshedilip edilmediği ortaya çıkmadan feshe bağlı hakların dava konusu edilmesi mümkün değildir. Buna göre dava konusu tazminat ve alacak bakımından dava açma koşulu gerçekleşmeden açılan davanın usulden reddi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde davanın kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir” [67] Yüksek mahkemenin verdiği bu kararda ise iş ilişkisinin bozulmadığı, dolayısıyla hak talebinin yerinde olmadığı kararı verilmiştir. İşverenin işe başlatma yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için daha öncede vurguladığımız gibi usul hatalarının

OnurÖzby

yapılmaması gerekmektedir.

Yargıtay; "...İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmele birlikte, tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez" ^[68]İşe başlama konusunda 10

günlük hak düşürücü sürenin geçilmesinde işçinin hatası olmadığı durumlarda, postada gecikme, müc- bir sebep vb. işçinin usul hatası olmadığı için sorum- luda tutulamaz.

Yargıtay; "...İşe iade başvurusu şahsa sıkı sıkıya bağlı haklardan olmayıp, vekâletmesinde özel yetki aranmaksızın işçinin avukatı tarafından yerine ge- tirilebilir^[69]

Yargıtay; "...Başvurunun yazılı şekilde (noter, ta- ahhütlü mektup, işverene verilerek kayda alınan di- lekçe, elektronik posta) yapılması ispat yükü işçide olduğundan önem arz etmektedir.^[70]

Yargıtay; "...İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak ni- yeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardın- dan, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olma- dığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işve- rene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Kanun' un 21 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hak- ların

OnurÖzbay

talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.”^[71]

Bir aylık süreye uyulmaması halinde işveren ancak işçinin rızasıyla işçiye işe başlatabilir. İşçinin rızası olmadan bir aylık süre geçtikten sonra yeniden işe başlatılması yeni bir iş ilişkisinin kurulmasıdır.

“İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmele birlikte, tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülmez. İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini 1 ay içinde işçiye bildirmesi gerekir. Tebligat sorunları sebebiyle bildirim süresi içinde yapılamaması halinde, bundan işveren sorumlu tutulamaz. İşverence yasal süre içinde gönderilmiş olsa dahi, işçinin bir aylık işe başlatma süresi aşıldıktan sonra eline geçen bildirim üzerine makul bir süre içinde işe başlaması gerekir. Burada makul süre işçinin iş daveti içeren bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla iki günlük süre olarak değerlendirilebilir. İşçinin işe iadeyi içeren tebligatı işyerinden farklı bir yerde alması halinde ise, 4857 sayılı Yasanın 56 ncı maddesinin son fıkrasındaki izinler için öngörülen en çok dört güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir. Bu durumda işçinin en fazla dört gün içinde işe başlaması beklenmelidir. İşverenin iş davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış

OnurÖzbay

olduğu çağrı, gerçek bir işe baş- latma daveti olarak değerdendirilemez”^[72]

Mahkemece yapılacak olan inceleme sonunda da- vacının başka bir işte değerdendirilmesinin mümkün

olmadığı belirlendiği takdirde, işe iade isteğinin red- dine dair hüküm kurulması gerekir. Davacının başka bir birimde çalıştırılmasının mümkün olduğunun tespiti halinde ise, davacının belirtilen işe iadesi yö- nünde karar verilmelidir. Gerçekten feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı belirlenmesi durumunda işe iade kararı verilmesi gerekmektedir, somut olayın özelliği gereği davacının şoförlük görevini ifa etmesinin mümkün olmadığı psiko- teknik değerlen- dirmeler sonunda belirlendiğinden, davacı işçinin eski işi yerine, çalıştırılması mümkün olan işe iadesi yö- nünde hüküm kurulması gerekir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup hükmün bu yönden bo- zulması gerekmiştir”^[73]

“Somut olayda yerel mahkemece yapılan inceleme hüküm kurmaya yeterli değildir. Davacıya önerilen işin niteliği, eski işine uygun olup olmadığı, davacı- nın eskiden çalıştığı talaşlı imalat işinin devam edip, etmediği teknik bilirkişi marifetiyle mahallinde ke- şif yapıp araştırılarak davacının işe başlamamasını haklı kılar bir neden olup olmadığının tespiti ile so- nuca gidilmesi gerekirken salt davacı tanıklarının be- yanlarına göre yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”^[74]

“Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği davalı işverence kanıt- lanmış olmadığından

OnurÖzby

feshin geçersizliğine karar verilmiş olması isabetlidir. Ancak, dosya içeriğine göre davacının yargılama sırasında işe başlatıldığı anlaşılmaktadır. Dairemiz uygulamasına göre dava devam

ederken, davacının işe başlatılmış olması, aksileri sü- rülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmeli ve bu nedenle feshin geçersizliğine karar verilmelidir. Bu durumda, davacının işe iadesi ve işe başlatmama tazminatına ilişkin talep konusuz kaldığı kabul edil- melidir. Buna karşılık, davacı işçi, açıkça feragat et- memiş ya da talebini geri almamış ise boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının hüküm al- tına alınması gerekir. Dosya içeriğine göre davacı işe başlatıldıktan sonra söz konusu ücret ve diğer hakla- rından açıkça feragat etmemiştir. Bu nedenle, boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece davacının işe başlatıl- dığı hususu göz önünde bulundurulmaksızın hüküm kurulmuş olması hatalı olmuştur”^[75]

“İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olma- dığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlan- mak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Başka bir anla- tımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvuru- rusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe baş- lamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda iş- verence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21/5.

OnurÖzbay

maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında kararına bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün

olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşullan oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir. Somut olayda işverenin daveti üzerine davacı bizzat işyerine gidip işe başlamamıştır. Davalının da kötü niyetle işe davet ettiği yönünde delil sunulmamıştır. İşe müracaat ettiği tarihte halen başka bir iş- yerinde çalışan davacının dosyadaki deliller itibariyle işe başlama konusunda çalışma iradesi taşımadığı, samimi olmadığı anlaşılma- kla isteğin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.”^[76]

“4857 sayılı İş Kanununda da düzenlenen ve fes- hin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygu- lanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğun- dan, miktar belirtmeksizin karar altına alınmalıdır. Ayrıca işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti talep olmasa da resen dikkate alınmalıdır”^[77]

Yargıtay 9.H.D göre ; “Öte yandan en çok 4 aylık ücret alacağı işçinin işverence işe başlatılmaması ha- linde muaccel olacağından faiz başlangıcı da bu tarih olmalıdır. Yazılı şekilde ücret alacağına dava tarihin- den itibaren faiz yürütülmesi de hatalıdır”

Yargıtay; “...bildirim öneli tanınmak

OnurÖzbay

suretiyle ger- çekleşen fesih geçersiz
sayıldığından, işçi, önel için de işverene olan iş
görme borcunu yerine getirmiş olduğundan
bildirim sürelerine ait ücretin iadesi ya da
mahsubu mümkün değildir” [78]

“Boşta geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise feshi izleyen dönem ücretle- rine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fe- sih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık s- rede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok 4 aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir” [79]

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesi- nin feshi İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesi- nin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uy- gun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler iş- iyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim s- resine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma

OnurÖzbay

koşullarında deği- şiklik geçmiş e tkili olarak yürürlüğe konulamaz. [80]

Ücret değişikliği: İşveren işçinin ücretinde ve gör- düğü işin niteliğinde tek taraflı olarak aleyhe değişiklik yapamaz. Yine Yargıtay'a göre: ücretinde bir indirim

söz konusu olmamakla birlikte, yapılan işyeri değişikliğinde yol ücretlerini işçinin karşılamak zorunda bırakılması aleyhe esaslı bir değişiklik oluşturur. [81]

İşin niteliğinde değişiklik: Kural olarak iş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin açıkça belirlenmiş olması durumunda, işveren işçiye daha düşük nitelikte başka iş veremez. Yargıtay'a göre; işçinin şoför-lük işinden çöp toplama işine verilmesi. [82]

Taraflar iş sözleşmesinde işçinin çalışacağı işyerini belirlemişlerse işçinin onayı olmadıkça işveren işyerini değiştiremez, onu başka işyerine nakledeemez. Bununla birlikte, Yargıtay kararlarında il içinde makul bir uzaklıktaki bir başka işyerine naklin esaslı değişiklik sayılmayacağına hükmedilmektedir. [83]

Yargıtay'a göre; iş sürelerinin geceye kaydırılması ve işçinin hafta sonu çalışmaya zorunlu tutulması [84]

, gece vardiyasında çalışan işçilerin üç saatlik istirahat süresinin bir saate indirilmesi [85] esaslı değişiklik oluşturur.

Yargıtay'a göre, hizmet sözleşmesinde işçinin başka bir yere nakline ilişkin kayıt varsa, işveren işçiyi başka bir yerde görevlendirebilecek; bu durumda iş şartları esaslı bir tarzda değişmemiş olacaktır. Ancak bu halde dahi işveren keyfilik ve nesnellik dene-

OnurÖzbay

timine tabi tutulacaktır. [86]

Bununla birlikte Yargıtay yeni personel yönetme- liğini kabul ettiğine yönelik imza atan ve çalışmaya devam eden işçinin sonradan eski yönetmeliğe göre izin ücreti talebini kabul etmemiştir. [87]

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; İşçi çalışma koşullarında esaslı değişiklik nedeniyle, İş Kanunu'nun

24. Maddesinin 2. Fıkrasının f bendindeki; "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" şeklindeki düzenleme uyarınca; çalışma koşullarının değiştirilmesinin, çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına geleceğinden bahisle, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Bu durumda işçi, ihbar tazminatı alamasa da haklı nedenle iş sözleşmesini sona erdiren işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. ^[88]

İşçi tarafından çalışma koşullarında esaslı değişiklik kabul edilmez ve işveren de iş sözleşmesini feshederse; işçi, koşulları varsa kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talep edebilir. ^[89]

Yeni İşverenin sorumluluğu

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 girse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu

OnurÖzbay

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. ^[90]

Yargıtay; "...Yeni işverenin ihbar tazminatından sorumlu olabilmesi için işçiyi ikna etmek sureti ile iş- ten ayrılmasına neden olması gerekmektedir. Salt iş- çinin yeni işveren bünyesinde işe girmiş olması ihbar tazminatından sorumlu olmasını gerektirmez. Yeni iş- verenin ihtar edilerek durumdan haberdar edilmesi de yeterli değildir. Bu nedenle adı geçen davalı hak- kındaki ihbar tazminatı talebinin reddine karar veril- mesi gerekir." ^[91] şeklinde karar vermiştir.

Yeni işverenin sorumluluğunun kapsamı ise "söz- leşmenin bu surette feshinden ötürü" doğacak taz- minle sınırlıdır. Bu da ortada belirli süreli iş sözleş- mesi varsa sözleşmede kararlaştırılan cezai şart kadar, belirsiz süreli iş sözleşmesi varsa ihbar tazminatı ka- dar bir miktarla sorumludur. Eski işverenin bu mik- tarları aşan zararları var ise bunlar genel hükümler çerçevesinde talep edilir. 6098 sayılı Borçlar Kanunu- nun 439 uncu maddesi genel niteliktedir, bu konuda düzenleme içermeyen İş Kanununa göre çalışanlar hakkında da uygulanmalıdır. 6098 sayılı Yasanın 439 uncu maddesi, mahiyeti itibarıyla İş Kanununun 23

OnurÖzby

üncü maddesindeki hallere uygulanmaz [92]

Davacının babasının vefatı öncesinde ve sonra- sında aynı işyerinde çalışmasına devam ettiğini, vefat- tan sonra da çalışmasına herhangi bir ara vermediğini,

babanın ölümünden sonra işyerinin kapanmadığı ta- raf tanıklarının ifadelerinden anlaşılmıştır. Tarafların murislerinin ölümü tarihinde hizmet akdi hitam bu- lur. İş sahibi öldüğü takdirde, akit nihayet bulur. 4857

S.K. Md. 120. yollamasıyla yürürlükte olan 1475 S.K. Md. 14 kıdem tazminatına hak kazandıran haller sa- yılmış olup, bunlar arasında işverenin ölümü ile iradi devir bulunmamaktadır. Davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekir. ^[93]

Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında 3. şahıs nez- dinde geçen çalışma süresi dikkate alınmadan, çalıştığı işveren nezdinde geçen çalışma süresi dikkate alınır. Yeni işverenin ihbar tazminatından sorumlu olabil- mesi için işçiyi ikna etmek sureti ile işten ayrılma- sına neden olması gerekmektedir. İşçinin yeni işveren bünyesinde işe girmiş olması ihbar tazminatından so- rumlu olmasını gerektirmez. Yeni işverenin ihtar edi- lerek durumdan haberdar edilmesi de yeterli değildir.

İş Kanununun 23. maddesine göre işçinin bildirim süresine uymadan yeni işe girmesine yeni işveren se- bebiyet vermiş ise, ya da yeni işveren işçinin bu dav- ranışını bilerek onu işe almış ise ve bu davranışı öğ- rendikten sonra da bu işçiyi çalıştırmaya devam eder ise bu davranıştan sorumludur. Somut olayda davalı işverenin işçinin eski işyerinden ayrıldığına

OnurÖzbay

veya bu durumu bilerek işe aldığına ilişkin bir delil bulunma- maktadır. Ayrıca yeni işveren bu durumu öğrendikten sonra davalı işçiyi işten çıkartmıştır. Bu nedenle davalı ...'ya karşı açılan davanın reddine karar verilmiştir..."

şeklindeki gerekçeye dayalı ilk derece mahkemesi kararı Yargıtay'ca onanmıştır. [95]

...İşçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlamıyla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranış taraflar arasında bulunması gereken güven temeli çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklene miyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar..."[96]

İşçinin Haklı nedenle Derhal Fesih Hakkı

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

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli

OnurÖzby

olursa.

Fıkıada bahsedilen tehlikenin işin niteliği ile bağ- lantılı olması gerekir, aksi takdirde işçinin feshi haklı sebep olarak kabul edilmemektedir.

Balans

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan bulaşıcı görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

işçinin, iş arkadaşlarında veya işverende bulaşıcı olmayan veya bulaşıcı olması tıbbi müdahalelerle engellenen (aşı yapılması) hastalığını öne sürerek yaptığı fesih haklı bir fesih olarak kabul edilmez.

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

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış va-sıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

İş sözleşmesinin yapıldığı esnada işçi yanıltılmamış olsaydı iş akdini imzalamayacaksa, işçi tarafından iş akdinin feshi için haklı neden olduğunu gösterir.

Yani, yanılmanın sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında olması gerektiği gibi yanılma sözleşmenin kurulmasına da etki etmelidir.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

İşveren tarafından gerçekleştirilen fiilin

OnurÖzby

fıkıada be- lırtılen davranışların unsurlarını oluşturması aranır. Hakaret etmek, küfretmek bu davranışlardan bazıları- dır. Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uz- manlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işçinin performansı

ya da uygunsuzluklara dair eleştiri söz konusu oldu- ğunda, bu sözlerin şeref ve haysiyete dokunduğundan söz etmemek gerekir. Yargıtay Kararları ışığında ör- nek vermek gerekirse; zam uygulaması yapılması ile ilgili işveren vekilinin, işçisine “zaten ne iş yapıyor ki ben ona fazla para vereyim” gibi sözler söylemesi, iş- verenin işçisinin performansına dair eleştiri mahiye- tindedir ve işçinin iş akdini haklı nedenle fesih im- kânı doğurmaz.

b) 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 üye- lerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

Fıkırada bahsedilen aile kavramı geniş yorumlan- malıdır. İşveren tarafından işçiye veya ailesine yönelik yukarıda bahsi geçen davranışların işyeri içinde veya dışında gerçekleşmesi önemli değildir.

İşverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı kanuna karşı davranışa özendirmesine, kışkırt- masına, sürüklemesine örnek olarak ise işverenin iş- çiden veya aile üyelerinden birinden yalancı şahitlik etmesini

OnurÖzby

veya usulsüz, sahte belge düzenlenmesini istemesi gösterilebilir.

d) İşçinin diğery bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu

işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alın- mazsa.

Bu fiilin işverence gerçekleştirilmemesine rağmen işverene karşı haklı neden oluşturmasının sebebi iş sözleşmesi çerçevesinde işverenin işçiyi gözetme-ko- ruma borcudur.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hüküm- leri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edil- mez veya ödenmezse,

Yargıtay'a göre isteği dışında primli işten primsiz işe geçirilen, ikramiye alacakları verilmeyen, emsalle- rinden daha az ücret artışı yapılan, sigortasız çalışan veya sigorta primi eksik ödenen işçinin bu fıkra çer- çevesinden haklı nedenle fesih imkânı vardır.

f) 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 iş- çinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

İş sözleşmesinde işin niteliğiyle alakalı olarak belir- lenen çalışma koşullarının işçinin onayı olmadan işve- ren tarafından tek taraflı olarak uygulanmaması veya ağırlaştırılması bu fıkra çerçevesinde haklı nedendir.

III. Zorlayıcı sebepler:

OnurÖzby

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler or- taya çıkarsa. [97]

Zorlayıcı sebep önceden görülemeyen ve kaçıla- mayan dıştan gelen bir olaydır. İş yeri ile ilgili olarak meydana gelen teknik arızalar, doğal afetler ve idare tarafından yapılan hukuki işlemler zorlayıcı sebep ola- rak görülür. Ancak, işverenin kusuruyla ortaya çıkan veya başka durumlar sonucu ortaya çıkan işyerinin zarar etme durumu, makine bakımı-onarımı, mev- simlik olarak işlerin düşmesi veya durması, stok faz- lalığı sonucu işlerin durması gibi durumlarda bu fıkra hükmü uygulama alanı bulmayacaktır.

- ❖ İşçi veya işverenin haklı fesih hakkını 6 işgünü içerisinde kullanmaması halinde feshin hak- sız feshe dönüşeceği
- ❖ Altı iş günlük sürenin hak düşürücü süre ol- duğu resen dikkate alınacağı
- ❖ İşçinin maddi çıkar sağlaması nedeniyle işve- renin haklı fesih hakkını kullanmasında altı iş günlük ve bir yıllık sürelerin uygulanmayacağı
- ❖ Haklı fesih hakkını kullanmada altı iş günlük süre veya bir yılın dolmuş olmasının haklı fe- sih hakkını kaldıracağı
- ❖ Sürelerin eylem tarihinden başlayacağı
- ❖ Tüzel kişi işveren açısından altı iş günlük sü- renin feshe yetkili merciin öğrendiği tarihten başlayacağı
- ❖ Haklı fesih nedeninin devamlı olması

OnurÖzbay

halinde haklı fesih süresinin
işlemeyeceği^[98]

Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı
feshe neden olan olayı öğrendiği günden
itibaren işlemeye başlar. Olayı

öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş günlük süre feshe yetkili merciin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur. Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar. Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez. Örneğin, ücreti ödenmeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir.

Geçerli nedene dayanılarak yapılan fesihlerde belirlenen hak düşürücü sürelerin yerine “makul süre” içinde sözleşmenin feshedilebileceğini kabul etmek- tedir ^[99]

Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez^[100]

Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmesi ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir^[101]

4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak

OnurÖzbay

değerlendirilmeli- dir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların

ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih im- kânı bulunmaktadır [102]

İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenmemesinin sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin, ücretinin bir kısmını Yasanın 33 üncü maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabi- lecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynakla- nan aynî yardımların yerine getirilmemesi de (erzak ve kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında de- ğerlendirilmeli ve işçinin “haklı fesih” imkânının bu- lunduğu kabul edilmelidir. İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi, sosyal gü- venlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkânı vardır

Ücret ve fazla çalışma ücretlerinin ödendiğine dair ispat yükü işveren üzerindedir. İşverenin ispat külfetini yerine getirmemesi durumunda işçinin haklı fe- sih ile sözleşmeyi feshettiği kabul edilir “İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şe- kilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih im- kânı vermez.” [103]

İşverenin işçiye iş koşullarını değiştirme öneri- sini “ya şimdi kabul et ya da işi bırak” şeklinde söy- lemesi iş sözleşmesinin haksız

OnurÖzbay

feshedildiğini gösterir. Hatalı olan bu iletişim şekli olumsuz hukuki sonuçlar doğurabilecektir.

İşçinin istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile is- tifaya zorlandığı durumlarda işçinin iş sözleşmesini haklı fesih yapabilir, hak etmiş ise tazminat talebinde bulunabilir. İş akdi, askerlik sebebiyle sona erdiğinden ise askerlik sebebiyle işten ayrıldığı tarihe kadarki çalışmasına ilişkin kıdem tazminatının ayrıldığı tarih- teki ücrete göre hesaplanır. Emeklilik hakkını kulla- nan işçi, kıdem tazminatına hak kazanır.

İşçinin iş kazası veya başka surette ölmesinin bir önemi yoktur. İş kazasında ölüm halinde işçinin %100 kusurlu olmasının da bir önemi yoktur. İşçinin ölümü halinde mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanır. İş- çinin alkol veya uyuşturucu bağımlılığı nedeniyle üç gün üst üste veya bir ayda beş kez işe gelmemesi ha- linde işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilir ve işçi kıdem tazminatı alamaz. İşçinin yakalandığı has- talığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması ve işye- rinde çalışmasının sakıncalı olduğu sağlık kurulu ra- poruyla tespit edilirse işveren iş akdini bu gerekçeyle feshettiğinde işçi kıdem tazminatı alamaz. Somut ör- nekler çerçevesinde ele aldığımız olaylarda da belir- tildiği üzere tarafların özen, sadakat ve koruma gö- revlerini yerine getirmeleri gerekmektedir.

OnurÖzbay

İşverenin Haklı nedenle Derhal Fesih Hakkı

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir: 25.

maddesinin (a) ve (b) bentleri yönünden feshi haklı fesih olmayıp, kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Ancak, Kanun işverene derhal fesih hakkı tanıdığından, işverenin bildirim sürelerine uyma ve ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olma-yan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi. [104]

“Davacının davalıya ait işyerinde çalıştığı sırada alkol kullanımı sonucu depresyon rahatsızlığına yakalandığı bu nedenle hastanelerde yatarak tedavi gördüğü bu rahatsızlığı nedeni ile işe devam edemediği anlaşıldığından davalının, davacının iş akdini feshetmesi 4857 sayılı Yasanın 25/1 maddesinde düzenlenen sağlık nedenleri ile fesih düzenlemesine uygun düşmektedir. [105]

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sınırlanma bulduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

“Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu’ nun “4857 sayılı Yasanın 25/1-b

OnurÖzby

maddesi gereğince al- mış olduğu sağlık raporları nedeniyle yapılan derhal fesihlerde işçiden savunma alınması gerekmediğine”

ilişkin 19.10.2018 tarihli içtihadı birleştirme kararının Yargıtay Daireleri dahil herkesi bağlayacağı açıktır. ^[106] Somut uyuşmazlıkta davacının aldığı son raporun üzerinden 6 iş günlük süre geçtikten sonra fesih yapılmışsa da davacının aldığı raporların süresi ve sıklığı dikkate alındığında iş akdi İş Kanunu'nun 25-1/b maddesine göre haklı nedenle feshedildiğinden davanın reddi gerekirken, yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır. ^[107]

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

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hal- ler 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 uy-

OnurÖzbay

gun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerin- den birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf

Balans

etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve is- natlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel ta- cizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işye- rine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gel- mesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

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

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle ce- zalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi. işverenin bu kanun hükmüne dayanarak haklı ne- denle sözleşmeyi feshedebilmesi için, mahkeme ta- rafından kesinleşmiş bir hükmün bulunması şarttır. Aksi halde haksız fesih gündeme gelebilir.

Bu kanun maddesine dayanarak haklı feshin ger- çekleşebilmesi için, işlenen suçun işyerinde gerçekleş- miş olması şarttır. Ayrıca işyerinde suç işleyen işçi- nin suçunun, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan bir suç olması ve cezası ertelenmeyen bir suç olması gerekmektedir.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya

OnurÖzby

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.

Balans

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi. Bu kanun bendinin işveren tarafından uygulanabilmesi için, işin niteliğinin işçinin yapmakla görevli olduğu işlerden sayılması gerekmektedir. Bunun yanında, işçinin yapmakla yükümlü olduğu işin kendisine hatırlatılmış olması şarttır. İşinin yapmayan işçiye görevinin hatırlatılmış olması da yetmez, ayrıca işçinin işi kendisine hatırlatılmış olmasına rağmen yapmamakta direniyor olması gerekmektedir.

Eğer ücreti ödenmeyen veya kanunda kendisine tanınmış olan bir hakka dayanan işçi, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanıyorsa başka bir haklı sebebe dayanarak iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı bulunmaktadır.

1) 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.

İşveren bakımında bu haklı nedenle feshin kullanılabilmesi için, tehlikeye düşürülen iş güvenliğinin işçi tarafından kasıtlı olarak veya onun ihmali davranışı neticesinde

OnurÖzby

gerçekleşmiş olması aranır. İşve- rene tanınan bu hakkın uygulama alanı bulabilmesi için iş güvenliğinin tehlikeye düşmesi yeterli görül- müş, bunun neticesinde rizikonun gerçekleşmiş ol- ması aranmamıştır.

III- Zorlayıcı sebepler:

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

IV- İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim süresini aşması.

İşçi feshin uygun olmadığı iddiası ile yargıya başvurabilir.

İşverenin işyerine alkol veya uyuşturucu madde olarak gelmiş olan işçiye yönelik bu hakkı kullanabilmesi için bunu ispat etmekle yükümlüdür. Ayrıca her alkol olarak işe gelen işçiye yönelik bu hak kullanılabilir. Uyuşturucu madde için aynı şeyleri söylememekle birlikte, işyerinden önce veya iş yerinden uyuşturucu madde alınmış olması, bu hakkın işverence kullanılabilmesi için yeterli görülmemiştir.

“İşçinin, mesai saati içinde, işvereni muhatap alan uygunsuz ifadeler içeren e-maili müdürünün bilgisayara gönderip sonra okunmasını önlemek maksadı ile ilgili, müdürün masasına giderek izin almaksızın gönderdiği e-maili silmesini, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durum olarak değerlendirmiş ve geçerli neden teşkil ettiğini ifade etmiştir^[108]

OnurÖzby

Derhal Fesih Hakkını Kullanma süresi

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere 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 ger- çekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleş- mesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde fes- hedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır. ^[109]

1- altı Günlük sürenin Başlangıcı:

Altı günlük fesih süresi olayın ve failin öğrenildiği tarihin ertesi günü işlemeye başlar. Altı günlük süre- nin hesabında resmi tatil günleri hesaba katılmaz. An- cak cumartesi günleri çalışılan işyerlerinde cumartesi günü de hesaba katılır. Altı günlük süre içinde hak- kını kullanmayanın fesih hakkı sona erer. Burada dü- zenlenmiş olan altı günlük süre hak düşürücü süredir. Hak düşürücü süre ile zaman aşımının farkını da bu- rada açıklamakta yarar vardır. Hak düşürücü sürede yargıç altı günlük hak düşürücü süreyi resen dikkate alacaktır. Ancak zamanaşımı ile ilgili süreyi taraflar- dan biri ileri sürmedikçe yargıç dikkate almayacaktır.

2- Bir Yıllık sürenin Hesaplanması:

Bir yıllık süre olayın meydana geldiği tarihten değil, fesih sebebinin meydana geldiği tarihten itiba- ren işlemeye başlar. Burada süre

OnurÖzbay

hesabı takvim yılına göre değil, haklı fesih nedeninin ortaya çıktığı tarihi takip eden günün bir yıl sonraki aynı günün akşamı sona erecektir. Ancak ortada devam eden bir eylem

Balans

varsa bu eylem devam ediyorsa bu takdirde süre işleme- maye başlamaz. Bir yıllık süre son eylem tarihini ta- kip eden iş günü işlemeye başlayacaktır. Yine işçi ey- leminden maddi bir çıkar sağlıyorsa bir yıllık süre bu durumda da işlemeyecektir.

Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, ta- kip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer.

İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş gün- lük süre feshe yetkili merciin öğrendiği günden baş- lar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, ola- yın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettiril- diği gün altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturu- rur. Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleş- tiği günden başlar.

Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez. ^[110] Örneğin, ücreti öden- meyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşçinin daimî olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde değiştirilmesi ha- linde, bu değişikliğin

OnurÖzby

sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi

düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda, altı iş günlük süre eylemin bittiği tarihten başlar.

Geçerli nedene dayanılarak yapılan fesihlerde belirlenen hak düşürücü sürelerin yerine “makul süre” içinde sözleşmenin feshedilebileceğini kabul etmektedir.

Yeni İş arama izni

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 olmaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik bildirirse o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder. ^[111]

Kısmi süreli çalışmalarda iş arama izni süresi, kısmi çalışma süresine göre orantılanarak belirlenir: “İş Kanunu’nun 27.

OnurÖzby

maddesinde iş arama izninin günde 2 saatten az olamayacağı hükmü tam süreli çalışanlar içindir. Bu durumda günlük iş arama süresi de kısmi süreye göre belirlenmelidir. Günde 4 saat çalışan iş- çinin, aynı sürenin yarısını. Günde 2 saati iş arama

izni olarak kullanması doğru olmaz. İşçinin günde 4 saat dışında çalışmadığı anlaşılacakla, iş arama süresi kısmi çalışma süresine göre oranlanarak belirlenmeli ve sonucuna göre yasal iş arama izninin eksik kullan- dırılıp kullandırılmadığı belirlenmelidir. [112]

Yeni iş arama izni süresi hesaplanırken çalışılma- yan hafta tatilleri süreye dâhil edilmez: “Çalışılmayan hafta tatilleri için de iş arama izin ücreti hesaplan- rak sonuca gidilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir. [113]

Yeni iş arama izni ücreti çıplak brüt ücret üzerin- den hesaplanır. Giydirilmiş ücret hesaba dâhil edil- mez: “Somut olayda iş arama izin ücretinin, işçinin çalışma yani aylık ücretine göre hesaplanması gere- kirken ihbar tazminatına esas olan giydirilmiş ücret miktarından hesaplanması hatalıdır. [114]

İşçi ihbar öneli verilmeden yapılan fesihlerde yeni iş arama izni ücreti alamaz: “Somut olayda davacı da- valı T.C. Sağlık Bakanlığı’na ait hastanede belirsiz sü- reli iş sözleşmesi ile çalışmış ve hizmet akdi, ihale sü- resi sonunda ihbar öneli verilmeden feshedilmiştir. Mahkemece ihbar tazminatı ve iş arama izni ücreti talepleri kabul edilmiştir. Akit, ihbar öneli verilme- den feshedildiğine göre iş arama izni ücretine hük- medilmesi hatalıdır. [115]

OnurÖzbay

Öte yandan ihbar öneli verilmesi durumunda da, ihbar tazminatına hak kazanamaz: "Davalı, davacıya 01.11.2010 tarihli bildirim ile 4857 sayılı Kanuna göre uyulması gerekli olan altı haftalık bildirim süresine

uymuştur. Davalı işçiye iş arama izni kullandığını ispatlayamamıştır. Bu sebeple işçi kullanmadığı iş arama izni süresine ilişkin ücretini zamlı olarak alır. Mahkemece bu hususa dikkat edilmeden izin süre-lerine ilişkin zamlı ücretin ödenmesine karar veril-mesi gerekirken hatalı olarak ihbar tazminatına karar verilmesi doğru olmayıp bozmayı gerektirmiştir. ^[116]

Çalışma Belgesi

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidi- nin 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 işve- renden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır. ^[117] Çalışma belgesi, işçinin yerine getirmiş olduğu işin türü ve süresi ile talep halinde işçinin performans ve davranışlarına ilişkin bilgilerin de yer aldığı belgedir

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 426'ya göre ise, "İşveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi ver- mekle yükümlüdür. İşçinin açıkça istemde bulun- ması hâlinde, hizmet

OnurÖzbay

belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir." İlgili düzenlemeler çalışma belgesinin hukuki dayanağını oluşturmaktadır.

Çalışma belgesini talep hakkı kural olarak işçi- lere tanınmıştır. Ancak bu haktan stajyer, çırak gibi

işçi benzeri kişilerin de faydalanması konusunda en- gel bulunmamaktadır.

Çalışma belgesinin şekline ilişkin kanunlarda her- hangi bir şart öngörülmemiştir. Ancak çalışma bel- gesinin işlevi ve müstakbel işverene takdim edilecek olması nedeniyle yazılı şekilde düzenlenmesi gerek- mektedir.

Çalışma belgesinin dili Türkçe olmalıdır. Ancak işyerinde ya da ilgili sektörde alışılmış şekilde farklı bir dil kullanılıyor ise o dilde hazırlanması da müm- kündür.

Çalışma belgesine ilişkin kabul gören hâkim il- keler arasında “doğruluk” ilkesi birinci sırada yer al- maktadır. Doğruluk ilkesi, çalışma belgesinde yer alan verilerin olarak doğru olmasını, yanıltıcı veriler içer- memesini ifade etmektedir.

Teklik ilkesi, tek bir çalışma belgesi düzenlen- mesi gerektiğini ifade eder. Aynı şekilde birden fazla işin görülmesi nedeniyle görülen her bir iş için ayrı çalışma belgesi talep edilememesi de teklik ilkesinin bir gereğidir.

Eksiksizlik ilkesi hazırlanan çalışma belgesinin işçi ile ilgili detayları eksiksiz içermesi müstakbel işveren açısından değerlendirmelerin daha sağlıklı ve öngö- rülebilir yapmasına yarar sağlayacaktır.

Toplu İşçi Çıkarma

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve

OnurÖzbay

benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri
sonucu toplu işçi

Balans

çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

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

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

OnurÖzby

doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece

durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna 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.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlemin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir. ^[118]

Toplu işçi çıkarmanın yapılabileceği sebepleri işletmesel ve işletme dışı sebepler olarak ikiye ayırmak Yargıtay kararlarına da uygun olacaktır.

“İşletme içi sebeplerden, işverenin, işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için, teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirler anlaşılmalıdır. Bu tedbirler aracılığıyla işveren, işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını (yönetimsel karar alma hakkını)

OnurÖzby

kullanmakta- dır. Rasyonalizasyon tedbirleri (örneğin, safi hâsıla yaratmayan faaliyetlerin elimine edilmesi için sürekli iyileştirme süreci), üretimin durdurulması veya üre- timde değişiklik yapmak, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotlarının uygulamaya

sokulması veya değiştirilmesi, yeni bir pazarlama sis- teminin uygulamaya sokulması; yarım gün çalışmayı tam gün çalışmaya dönüştürme, işlerin, işyerinin tam gün çalışılan yerlerinde mi yoksa kısmi süreli çalışı- lan yerlerde mi yapılacağına karara bağlanması, var- diya usulü çalışma sistemine geçme, çalışma sürele- rinin azaltılması, çalışma sürecinde reorganizasyona giderek, çalışma yoğunluğunun artırılması(...),”^[119]

Yukarıda bahsedilen hususlar dışında işletmenin doğrudan doğruya etkisinin olmadığı bütün sebep- ler işletme dışı sebeplerdir. Başka bir anlatımla pi- yasada yaşanan olayların işletmeye etkisi sonucu iş- letmenin verdiği tepki işletme dışı sebepler olarak sayılacaktır. Konuya ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Da- iresi'nin kararında işletme dışı sebepler “siparişler- deki azalma, pazarlama güçlükleri, satış ve sürümde azalma, hammadde yokluğu, enerji sıkıntısı, kamu işyerlerinde devlet bütçesinden kaldırılması, mete- orolojik sebepler işletme dışı sebeplere örnek göste- rilebilir.”^[120] şeklinde sayılmıştır. Bu bağlamda, fesih şartlarının oluşması için işletme dışı sebeplerin, iş- letmesel sebeplerde olduğu gibi yine istihdam fazla- lığına neden olması gerekmektedir.

“İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kay- naklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar

OnurÖzby

gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, feshi işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişken du- rumlara karşı işveren tepkisini oluşturmaktadır. Bu

kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan neden-lerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir." şeklinde ele alınmıştır. [121]

"İstihdam fazlası olan işçilerin, diğer işyerlerinde veya bölümlerinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceğinin somut olarak araştırılması, iş sözleşmesi feshedilen işçinin eğitim ve görev tanımına uygun bir iş olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Bazı işçilerin nakledilirken, nakledilecek bir kadro veya iş yoksa çıkarılan işçiye böyle bir teklifin yapılmaması, feshi geçersiz hâle getirmez. İstihdam fazlası çıkarılacak işçileri belirlemede işvereni bağlayan bir kural yok ve işveren istediği işçiyi çıkarmada yönetim hakkı kapsamında keyfi davranmadığı sürece serbest olduğu gibi nakledilecek işçileri belirlemede de aynı serbestliğe sahiptir." [123]

"Dairemizce kural olarak toplu işçi çıkarma kararı alınmış ve işçilere aynı anda yazılı fesih bildirim yapılmış ise 29. maddesindeki bildirim kuralına uymamanın feshi geçersiz kılmayacağı, işverenin idari para cezası yaptırımını ile karşı karşıya kalacağı kabul edilmektedir." [123]

Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu

İşverenler, elli veya daha fazla işçi

OnurÖzbay

çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu iş- yerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı

Balans

Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sa- yılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Ka- nunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yapar- ken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olayla- rının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şe- kilde yaralananları meslek, beden ve ruhi duruma- rına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işvere- nin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespiti- nde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre ça- lıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşme- sine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplan- masında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, ya- rım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyeri- nin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçi- leri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kap- samda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hü- kümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mes- leğe yönlentilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar

OnurÖzbay

Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki

Balans

işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde ça- lışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyer- lerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, iş- veren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorunda- dır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş söz- leşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmemezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Si- gortalar Kanununa tabi engelli sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli si- gortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü madde- lerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üze- rinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisse- lerinin tamamı Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için

OnurÖzby

işveren-lerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sa- yılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgeleri- nin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna

Balans

verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta prim- lerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazi- nece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın öden- miş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak öde- menin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tu- tarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gi- der veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. Bu fıkroda düzenlenen teşvik, kamu idareleri hariç 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ilişkin mat- rah ve oranlar üzerinden olmak üzere, 506 sayılı Ka- nunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandık- ların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

Aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tah- sil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlaya- cak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi pro- jelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumunun koordinatör- lüğünde, Çalışma ve Sosyal

OnurÖzbay

Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü
ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve
Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ada-
let Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel
Müdürlüğü,

en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok engelliye temsil eden üst kuruluşun birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

Eski hükümlü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır. ^[124]

Engelli İşçi, bedensel ve/veya ruhsal durumundaki engelleri nedeniyle, çalışma gücünden en az %40 oranında yoksun olan ve bunu mevzuatta belirtilen hususlara uygun bir sağlık kurulu raporuyla belgelemiş kişidir.

Engelli olarak çalıştırılan işçinin iş akdinin verimsizlik nedeni ile feshinin geçerliliğinin hangi kriterlere göre incelenmesi gerektiğini ortaya koymuştur. İncelediğimiz karar bu hususta verilmiş çok nadir kararlardan birisidir. Yargıtay davalı tarafın davacıyı engelli olmasına rağmen işe aldığını, engelli işçinin verimi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için engellilik oranında bir performans beklenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yargıtay, beklenen bu performansın altında bir çalışma yapılmışsa, bunun somut verilerle kanıtlanması gerektiğini Genel ifadelerle dayanan fesih gerekçesinin haksız olduğunu ve Davacı işçinin işe iadesi

OnurÖzbay

gerekirken davanın reddine karar verilmesinin hatalı olup bozmayı gerektirdiğini söylemiştir. ^[125]

Engelli İşçi Çalıştıran İşverenin sorumlulukları

- Çalışmaya başlayan engelli işçinin durumu en fazla bir ay içinde tescil edilmelidir.
- Belirlenen engellilik oranları üzerinde ve/veya %80 üzerinde engele sahip ya da kontenjan fazlası çalıştırılan engelliler için işveren, si- gorta primi hissesi tutarının tamamı Hazine tarafından ödenir.
- İşyerinden malulen ayrılmak zorunda kaldık- tan sonra ileri tarihte çalışma koşullarını sağ- layan engelli işçi, eski işyerine dönmeyi talep edebilir. Bu durumda işveren eğer kontenjan varsa hemen, yoksa işçinin talebi devam ettiği takdirde boş kalan ilk kontenjanda işçiyi tek- rar işe almakla sorumludur. İşveren, koşullar uygun olduğu halde işçiyi işe geri almıyorsa, talepte bulunan işçiye 6 aylık ücreti tutarında tazminat vermekle yükümlüdür.
- Engelli işçi istihdamında, mevcut işine devam ederken engelli duruma gelen işçiye öncelik tanınmalıdır.
- İşveren; yukarıda belirtilen hususlara uymadığı ya da engelli işçi çalıştırmadığı tespit edildi- ğinde, bu kurallara

OnurÖzbay

uymadığı her ay için idari para cezası
ödemekle yükümlüdür.

askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra
veya her- hangi bir sebeple silah altına alınan
veyahut herhangi

bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için bekleneilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü

OnurÖzbay

yerine getirmeyse, işe alınma isteğinde bulunan
eski işçiye üç aylık ücret tu- tarında tazminat
öder. [126]

İşe Başlama Şartları

İşçinin askerlik dönüşü hangi şartlarda işe başlama- ması gerektiğini; İş Kanunu'nun 31. maddesinin son fıkrası, "Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder." şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca izlenecek yol sırasıyla:

1) İşçi askerlik ödevinin sona ermesinden itibaren iki ay içinde işverene, işe girmek istediğini bildirmelidir.

2) Bu bildirim üzerine, işverenin üzerinde işçiyi kanundan gelen işe başlatma yükümlülüğü bulunmaktadır.

3) İşverenin bu sorumluluk uyarınca yapması ve gerçekleştirmesi gereken yükümlülük, işçinin askerlik öncesi çalıştığı pozisyonda veya benzeri bir pozisyonda boş yer varsa derhal işe başlatmaktır.

4) Eğer işçinin askerlik öncesi çalıştığı pozisyon dolu ise ve işçiyi çalıştıracak benzer

OnurÖzbay

bir pozisyon yok ise işverenin yapması gereken, bu pozisyon boşaldığı an o pozisyona talip tüm işçilerden önce askerlik dö- nüşü işe başvuran işçiyi almak olacaktır.

5) Ancak aranan şartlar işçi nezdinde bulunduğu halde, işveren sorumlu olduğu yükümlülükleri yerine getirmezse işverenin işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren işçiye askerlik dönüşü işe almama tazminatı ödemezse, işçi işveren aleyhine askerlik dönüşü işe almama tazminat davası açabilmektedir. Askerlik ödevine icra etmeden işten ayrılan, iş akdini feshettiği için işçi askerlik dönüşü işe iade davası açamayacaktır.

“Somut olayda, davacının askerlik süresinin bitiminden sonra işverene başvuru yaparak; işe başlama talebinde bulunup bulunmadığı, bulunmuş ise başvurunun kanuni süresi içinde yapıp yapılmadığı, işverenin işten ayrılma tarihindeki şartlarda davacıyı işe başlatma imkânı olup olmadığı hususları araştırılarak, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.” şeklinde hüküm verilerek ilk derece mahkemesinin göz etmek zorunda olduğu hususlar belirlenmiştir. ^[127]

Tazminat Miktarı ve Zaman aşımı

İşçinin askerlik dönüşü işe başlatılmaması sonucu işverenden talep edeceği tazminat üç aylık ücret tutarındadır. İşçinin bir aylık ücretinin hesaplanması yapılırken, işçinin net

OnurÖzby

ücreti dikkate alınacaktır. Askerlik dönüşü işe başlatmama tazminatı kanun tarafından ücret alacağı yerine tazminat alacağı olarak düzenlendiği için genel zaman aşımı süresine tabidir.
Bu

sebeple 10 yıllık zaman aşımı süresi uygulanması gerekmektedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, askerlik dönüşü işe alınmanın yeni bir iş sözleşmesi olduğuna dikkat çekerek, askerlik sonrası işe alınmama halinde 'işe iade davası' açılmayacağına hükmetti.

"İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, evlilik, muvazzaf askerlik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez."

"Dosya kapsamından, davacının ilk olarak 08.12.2005- 10.08.2006 tarihleri arasında davalı iş yerinde çalıştığı, bu çalışmasının askere gitmesi sebebiyle sona erdiği; askerlik dönüşü 16.11.2007 tarihinde yeniden çalışmaya başladığı ve bu çalışmasının 31.12.2009 tarihinde sona erdiği anlaşılmaktadır. Böylece, davacının ilk dönem çalışması askerlik

OnurÖzby

sebebiyle sona erdiğin- den bu dönem bakımından kıdem tazminatının he- saplanarak hüküm altına alınması gerekirken..."^[129] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 18.1.2006 tarihli ka- rarında , "Her iki taraf tanıkları, davacının askerlik

hizmetini yerine getirmek için işyerinden ayrıldığını beyan etmiş olup, ayrılma sebebi hakkında, başka de- lil de ibraz edilmemiştir. Davacının askerlik hizmeti nedeniyle hizmet aktini feshettiğinden ihbar tazmi- natı talebinin reddi gerekir” yönünde karar verildiği görülmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.9.1992 kara- rında11 farklı bir durum söz konusudur. Belirtilen kararın özet kısmında şu hususlara yer verilmiştir. “Zorunlu askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılaca- ğını bildiren ancak daha sonra bir ay daha çalışmak isteyen işçinin işveren tarafından bu son bir ayda ça- lıştırılmaması işveren tarafından işten çıkarıldığı an- lamına gelmez. Zorunlu askerlik nedeniyle işten ay- rılan işçiye de ihbar tazminatı ödenmez.”

“Muvazzaf askerlik süresince iş sözleşmesinin as- kıya alındığından söz edebilmek için bu yönde kar- şılıklı açık iradelerin oluşması gerekir. Somut uyuş- mazlıkta, davacı iş sözleşmesini 28/09/2015 tarihli bildirim ile muvazzaf askerlik ödevi sebebiyle; iş- yerinden ayrılmak zorunda kalacağı bildirilmiş, as- kerlik görevi sonrasında işe iadesinin yapılması için personel özlük hakkının muhafaza edilmesi talep edil- miştir. Dilekçede iş sözleşmesinin askıya alınması ta- lebi açık biçimde yer almamıştır. Davacının dilekçesi 16/09/2015 tarihinde davacının görev

OnurÖzby

yaptığı hastane başhekimliği tarafından insan kaynakları süreç yöne- ticiliğine bildirilmiş, bu yazı içeriğinde de iş ilişkisi- nin askıya alındığından söz edilmemiştir. Davacı işçi 28/03/2016 tarihinde verdiği dilekçede, 08/03/2016

tarihinde terhis olması sebebiyle görevine tekrar başlatılmasını talep etmiş, işveren tarafından davacıya gönderilen cevabi yazıda, tazminat ödemesinin yapılarak görevinin sonlandırıldığı bildirilmiştir. Davacının fesih yazısının kurum içi yazışmaya konu olması taraflar arasında askıya dair ortak iradelerin birleştiği anlamında değerlendirilemez. 4857 sayılı İş Kanunu'nun

31. maddesi muvazzaf askerlik süresince iş sözleşmesinin askıya alınması halini öngörmeyip, askerlik süresi sonunda işçinin başvurusu üzerine öncelikle yeniden işe alınması imkânını sağlamaktadır. Hizmet akdi zorunlu askerlik nedeniyle bozulan işçi, kıdem tazminatından yararlanırken, ihbar tazminatından ise yararlanamayacaktır. İşveren tarafından bu yasal yükümlülüğe aykırılık halinde, üç aylık ücret tutarında tazminat öngörülmüş olup, işçinin bu yolla işe başlatılmadığı tarih fesih olarak değerlendirilemez. İş güvencesi hükümleri iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde; işe iade imkânı sağlamakta olup, somut uyuşmazlıkta iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik ödevi sebebiyle davacı işçi tarafından 28/09/2015 tarihinde feshedildiği kabul edilmeli ve bu sebeple iş güvencesinden yararlanma imkânının bulunmadığı sonucuna varılmalıdır. Aynı zamanda, sözü edilen feshe göre davanın da hak düşürücü süre içerisinde açılmadığı an-

OnurÖzby

laşılmaktadır. Her ne kadar askerlik süresi sonunda işçinin başvurusu üzerine işe alınmama tarihine göre bir aylık süre içinde dava açılmışsa da, askerlik ödevi sonrasında davacının yeniden işe alınmaması, işe iade davası açma hakkı vermemektedir.” [130]

Şeklinde karar vererek askerlik dönüşü işe alınma- yan işçinin işe iade davası açamayacağını belirtmiştir.

İş Mahkemelerinde Usul

İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır (7036 sayılı Kanun m.7). Basit yargılama usulünün özellikleri şunlardır: Basit yargılama usulünde mahkemede dava açılması ve davaya cevap verilmesi bir dilekçe ile olur. Cevap süresi, dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren iki haftadır.

İş Mahkemesine dilekçe yolu ile yapılır. Kişi öncelikli olarak, işe iade ya da tazminat davaları açmak istemesi durumunda, arabulucuya gitmelidir. İş Mahkemesi aşamalarına daha sonra geçilir. İş kazalarından kaynaklanan tazminat davaları için arabulucu şartı yoktur.

İş mahkemesinde açılan işçi ve işveren arasındaki davalara ilişkin Adalet Bakanlığının belirlediği hedef süre 540 gündür. İş davaları hedef süresi ilk derece mahkemeleri için belirlenmiş olan bir hedef süredir. İstinaf ve Yargıtay süreçleri bu belirlenen hedef süre içerisine dâhil değildir. Uygulamaya bakıldığında tebliğat süreleri, tanıklar ve keşif yapılması gibi durumlar sübjektif meseleler olup davasına göre farklılık arz etmektedir. Genellikle 4 ay ile 18 ay arasında iş davaları

OnurÖzby

sonuçlanmaktadır. Ancak belirttiğimiz gibi bu süre ilk derece mahkeme sürecidir. Yargıtay ve isti- naf süreçleri eklendiği zaman bu süreç 3-4 yıla ka- dar uzamaktadır.

İş mahkemesinde kazanılan tazminat için yasa- larda bir sürenin belirtilmemiş olması nedeni ile kı- dem tazminatının ödenmesi gereken tarihin hemen olduğu anlaşılmaktadır. İşçinin işten çıkması veya çı- kartılması tarihinde kendisine yapılacak tüm hakları- nın ödenmesi gibi kıdem tazminatı da ödenmelidir. Bu ödeme peşin bir şekilde iş çıkışı ile yapılmalıdır.

Fesih Çeşitlerine Göre Tazminat Davaları

Fesih çeşitleri 3 ana başlık altında ele alınmaktadır.

- Haklı Fesih – Haksız Fesih
- Geçerli Fesih- Geçersiz Fesih
- Kötü niyetli Fesih – Kötü niyetli Sayılmayan Fesih

Haksız Fesih Tazminatı

Sözleşmenin haklı bir neden olmadan işveren tarafından derhal feshi nedeniyle hâkim, durum ve şartlara göre miktarını serbestçe belirleyeceği bir taz- minatın (haksız fesih tazminatı) işçiye ödenmesine karar verebilir.

Hesaplanması

Sözleşme belirli süreli ise kalan süreye ait ücrete, sözleşme belirsiz süreli ise bildirim

OnurÖzby

süresine ait ücret hükmedilir. Ancak, belirlenen tazminat miktarı işçinin altı aylık ücretini geçemez.

Aksine bir sözleşme hükmü koyulmamışsa, tazminata esas ücret, çıplak brüt ücrettir. Sözleşmede

Balans

bu konu ile ilgili bir cezai şart belirlenmiş ise o cezai şart esas alınır.

Belirli süreli sözleşmede, işverenin yaptığı fesih işlemi hem haksız ve hem de kötü niyetli ise sadece haksız fesih tazminatı istenebilir.

Belirsiz süreli sözleşmede, işverenin yaptığı fesih işlemi hem haksız ve hem de kötü niyetli ise aynı eylemden dolayı birden fazla yaptırım uygulanamaya çağrı kuralına göre işçiye seçimlik bir hak tanınabilir. Bu durumda işçi ister Kötü niyet tazminatı ister haksız fesih tazminatı davası açabilir. Her ikisini de istemesi durumunda yapılacak hesaplama sonucunda işçinin lehine olarak hangi tazminat miktarı yüksek ise ona hükmedilir.

Hesaplanan ücretten gelir ve damga vergileri düşülerek tazminat bulunur. Temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz işletilir.

Geçerli Fesih- Geçersiz Fesih

Geçersiz Fesih

İşçi ile işverenin haksız feshine bağlanan sonuçlar açısından farklılıklar bulunmaktadır. İşverenin fesih önellerine uymaması halinde ihbar önellerine uymak yahut ihbar önellerine göre hesap edilecek ihbar tazminatını ödemek zorundadır.

Buna göre iş sözleşmesini haksız bir şekilde fesheden işveren aşağıdaki sonuçlarla karşılaşacaktır.

İhbar Tazminatı Davası:

İhbar Tazminatı Dava; iş sözleşmesini feshet- mek isteyen tarafın İş Kanununun 17. Madde- sinde yazılı bildirim sürelerine uymaksızın iş akdini feshetmesi nedeniyle karşı tarafa öde- mek zorunda olduğu tazminatın alınması için açılan davadır.

Kıdem Tazminatı Davası.

Kıdem Tazminatı Davası; en az 1 yıl çalışan bir çalışanın iş akdinin yasada gösterilen ne- denlerle sona ermesi halinde işçiye ödenecek tazminatın tahsili için açılan davadır.

İşe İade Davası (*Haksız ve Geçersiz Fesih halinde*) İşe iade davası, işçi için getirilen iş güvencesi hükümleri çerçevesinde açılan ve yapılan fes- hin haksız veya geçersiz olduğunun tespit edilmesi ve neticede işe iade talebine yöne- lik bir davadır

Usulsüz Fesih nedir?

İhbar sürelerine uyulmadan feshedilen sözleşme- ler usulüne uygun bir biçimde fesih edilmemiş söz- leşmelerdir.

Kötüniyetli Fesih – Kötüniyetli Sayılmayan Fesih Kötü niyetli Fesih

Balans

Kötü niyet tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş güvencesine dahil olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin haksız feshedilmesi durumunda

başvurabilecekleri bir yoldur. İş güvencesi kapsamına girmeyen işçilerin iş sözleşmesinin kötü niyetle feshe- dilmesi durumunda işveren, belirli bir miktar tazminat ödemekle yükümlüdür. Feshin kötü niyetle yapıldığı- nın işçi tarafından ispat edilmesi gerekir. Kötü niyet tazminatı hem 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda hem de 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir.

Kötü niyet tazminatı, bildirim süresine ait ücretin 3 katı tutarında götürü ve brüt tutarda hesapla- nan bir tazminattır.

Yargıtay kararlarında da Kötü niyet tazminatı ve ihbar tazminatının şartları var ise birlikte istenilmesi mümkündür denilmiştir.

Türk Borçlar Kanununda Kötü niyet Tazminatı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 423.madde-

sinde hizmet sözleşmesinin fesih hakkını kötüye kul-

lanmak suretiyle feshedilmesi halinde işverenin işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir.

İş Kanununda Kötü niyet Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17.maddesinde iş sözleşmesinin fesih hakkını kötüye kullanmak suretiyle feshedilmesi halinde işverenin işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat öde- mekle yükümlü olduğu

Balans

ifade edilmiştir. Ancak İş Ka-
nunu kapsamında kötü niyet tazminatı alabilmek iş güvencesi kapsamında olmamak gerekir. ^[131]

Usulsüz Fesih nedir?

Usulsüz fesihten bahsederken aslında ihbar sürelerine uyulmadan feshedilen iş sözleşmelerinden bahsediyor oluyoruz.

İhbar sürelerine uyulmadan feshedilen sözleşmeler usulüne uygun bir biçimde fesih edilmemiş sözleşmeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İhbar sürelerine uyulmadığında, ihbar sürelerine ait ücretler, yani ihbar tazminatı ödenmediğinde ve işçiye yeni iş arama izni kullanmasına izin verilmemiş durumda usulsüz fesih gerçekleşmiş olur.

Bu halden ödenmesi gereken ihbar tazminatı davası ve iş arama izni alacakları için ilgili yazıları inceleyebilirsiniz.

Kötü niyetli Fesih nedir?

Haksız fesih türleri arasında karşımıza çıkan bir diğer fesih türü de kötü niyetli fetihtir. Söz konusu kötü niyetli fesih olduğu zaman iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerden bahsetmiş oluyoruz.

İşveren iş güvencesi kapsamına dâhil edilmeyen ve belirsiz süreli çalışan çalışanların sözleşmelerini sebep göstermek zorunda kalmadan feshetme olanağına sahiptir.

Öte yandan bu imkânın kötüye kullanımı da

Balans

söz konusu olduğundan dolayı bu husus,
kanun çerçeve- sinde sınırlandırılmıştır.

Buna göre hem işçi hem işveren sözleşmeyi fes- hetme haklarını kötü niyetli bir şekilde kullanamaz- lar. Bu husus Medeni Kanun'un 2. maddesinde açıkça dile getirilmiştir.

Kötü niyetli fesih nedeniyle kötü niyet tazminatı davası açma şartları için ilgili yazı incelenmelidir.

Hizmet Tespiti Davası

Hizmet tespiti davası; işçinin sigortalılık kapsa- mına giren bir işte çalışmasına rağmen, işveren tara- fından çalıştığı dönemin Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK'ya) bildirilmediği, eksik bildirildiği veya işve- ren tarafından SGK prim ödemesinin yapılmadığı dö- nemlerin tespiti için açılan davadır.

Evlilik Tazminatı Davası

Evlilik tazminatı davası, evliliği nedeniyle işten ay- rılan kadın işçiye ödenecek olan kıdem tazminatıdır.

Eşit Davranmama Tazminatı Davası

Eşit Davranmama (Ayrımcılık) Tazminatı Da- vası, işverenin çalışanlar arasında uyguladığı ve eşit- sizliğe sebep olan davranışları nedeniyle işverene açı- lan maddi tazminat davasıdır.

Balans

Mobbing nedeniyle Tazminat Davası

Mobbingten söz edilebilmesi için de bazı şartların varlığı gerekmektedir. Bunun için ilk olarak psikolojik

tacizin işçiyi hedef almış olması **şarttır**. Aynı zamanda bu taciz belli bir süre devam etmeli ve sistematik olarak uygulanmalıdır. Yargıtay'a göre söz konusu süre 6 ay olarak kabul edilmiştir. Yani 6 ay boyunca psi- kolojik tacize uğrayan kimse mobbing davası açabilir. Aynı zamanda bu tacizin işveren tarafından işçiye ya da işverenin işçileri tarafından diğer işçilere uygulanmış olması gerekmektedir.

Kanununda İdari Para Cezalarına İtiraz

Gerek 4857 sayılı İş Kanununda gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda idari para cezalarına itiraz konusunda herhangi bir düzenleme yer olmadığından, bu idari para cezalarına itiraz süreci genel hükümlere yani 5326 sayılı Kabahatler Kanununa tabidir.

6331 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine istinaden uygulanacak idari para cezası hariç gerek 4857 sayılı İş Kanununa göre uygulanacak idari para cezaları, gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa istinaden uygulanacak idari para cezaları Çalışma ve İş Kurumu müdürlükleri tarafından uygulanmaktadır. Dolayısıyla itirazın da öncelikle bu müdürlüğe yapılması gerekmektedir.

Çalışma ve İş Kurumu Tarafından Uygulanan

Balans

İdari Para Cezasına İtiraz.

Çalışma ve İş Kurumu tarafından gerek 4857 sa- yılı Kanuna, gerekse 6331 sayılı Kanuna istinaden uy- gulanacak idari para cezalarına karşı, cezanın tebliğ

tarihinden itibaren 15 gün içerisinde yetkili Sulh Ceza Mahkemesinde dava açılması gerekir. Bu 15 günlük süre geçirilirse idari para cezası kesinleşir ve itiraz hakkı ortadan kalkar. Herhangi bir mücbir sebebin varlığı nedeniyle bu sürenin geçirilmiş olması halinde bu sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç yedi gün içinde karara karşı mahkemeye başvuruda bulunulabilir. Bu başvuru, kararın kesinleşmesini engellemez; ancak, mahkeme yerine getirmeyi durdurabilir. Bu durumda mücbir sebebe dair belgelerin başvuru dilekçesine eklenmesi gerekir.

Dava sonucunda mahkeme ya uygulanan idari para cezasını hukuka uygun bulur ve davayı reddeder ya da hukuka aykırı bulur ve idari para cezasının kaldırılmasına karar verir. Ayrıca mahkeme idarî para cezasının miktarında değişiklik yaparak da başvurunun kabulüne karar verebilir.

Sulh Ceza Mahkemesi Kararına İtiraz:

3 bin liraya kadar olan (3 bin lira dahil) idari para cezalarında mahkemenin verdiği karar kesindir, itiraz edilemez. Mahkemenin 3 bin liranın üzerindeki idari para cezalarına karşı Ağır Ceza Mahkemesine itiraz edilebilir. İtirazın Sulh Ceza Mahkemesi kararının tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içerisinde yapılması gerekir. İtiraz dosya üzerinde görüşülür ve karar bağlanır. İtiraz üzerine ağır ceza mahkemesinin verdiği karar kesindir. ^[133]

Taksir ve Kasıt Kavramı

5237 sayılı TCK'ya göre ceza sorumluluğunun temelini, kast ve taksire dayanan kusur sorumluluğudur. Kanun, suçlar nedeniyle kusur sorumluluğunu iki kategoride dört farklı şekilde düzenlemiştir:

Kasta Dayanan Kusur Sorumluluğu

- o Doğrudan kast,
- o Olası kast.

Taksire Dayanan Kusur Sorumluluğu

- o Basit taksir,
- o Bilinçli taksir.

Taksir failin gereken dikkat ve özen yükümlülüğüne uymaması, bu yükümlülüğe aykırı davranması sonucunda; bir suçun öngörülebilir sonucunu öngörememesi halidir. *Taksir* ceza sorumluluğunu doğuran kast gibi suçun manevi unsurlarından biridir. Taksir; Bilinçli (öngörülen) ve bilinçsiz taksir (öngörülemez) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Basit taksir; failin öngörülebilir bir neticeyi "öngörmeyerek" dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı bir hareketle fiili işlemedir. Basit taksir için "*bilinçsiz taksir*" , "*adi taksir*" gibi ifadeler de kullanılmaktadır.

Taksirle yaralama suçunun cezası Türk Ceza Kanunu'nun 89. maddesinin ilk fıkrasında

OnurÖzby

belirtilmiş- tir. Taksirle yaralama suçunun cezasında kişinin yara- lanmasına neden olan kişi hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmedilecektir.

Söz konusu ceza, basit taksirle yaralama suçunun işlenmesi halinde geçerli olan cezadır.

Bilinçli taksir; failin “öngördüğü” neticeyi istemesine rağmen, kural ihlali yaparak veya şans, kişisel yetenek vb. etkenlere güvenerek hareket etmesi ile fiili işlemedir.

Bilinçli Taksirle İşlenen Suçun Cezası: Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır. Örneğin, taksirle öldürme suçu nedeniyle 4 yıl hapis cezasına hükmedilecekse, bilinçli taksir halinde suçun cezası 6 yıla kadar çıkabilecektir.

Bilinçli taksirle işlenen suçlara bazı örnekler şu şekildedir:

- İşyerlerinde kesinlikle alınması gerekli hayati önlemleri almayarak iş çalıştırıp iş kazası neticesinde ölüme neden olma.

Doğrudan kast; bilerek ve isteyerek suçun kanuni tanımındaki fiilin işlenmesidir. Örneğin, kıraathanede bir kimseye ateş ederek öldüren kişi doğrudan kast ile insan öldürme suçu işlemiş olur.

Olası kast ile doğrudan kast arasındaki farkı ortaya koyan en belirgin unsur, doğrudan kasttaki bilme unsurudur.

Olası kast; suçun kanuni tanımındaki fiilin gerçekleşebileceğinin mümkün veya

OnurÖzby

muhtemel bir şekilde “öngörülmesine” rağmen,
sonucun meydana gelmesi- nin göze alınması,
adeta “olursa olsun” biçimindeki bir

düşünceyle fiilin işlenmesidir. Örneğin, kıraathanede ateş eden fail, kıraathanenin kalabalık olması nede- niyle öldürmek istediği kişi dışında başka kimselerin de zarar görebileceğini düşünmelidir. Tercih etmese, istemese bile başkalarının da zarar görmesi mümkün veya muhtemel olmasına rağmen, bunu göze alarak kıraathanede bir kişiyi öldürmeye çalışırken kurşun- ların sekmesi sonucu başkalarını da yaralayan fail, olası kast ile yaralama veya öldürmeye teşebbüs suçundan yargılanır.

Olası Kastla İşlenen Suçun Cezası: Doğrudan kast halinde fail, ilgili suçun kanundaki cezası ile cezalan- dırılır. Olası kast ile işlenen fiillerde fail; ağırlaştırıl- mış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müeb- bet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda 20 yıldan 25 yıla kadar hapis cezasına hük- molunur; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir (TCK m.21/2)

Kaynakça

- [1] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 8
- [2] Grev ve Lokavt Kanunu Madde 4
- [3] Y 9. HD E. 2010/7939 K. 2012/15559
- [4] Y 9. HD E.2006/17668 K.2006/25672
- [5] Y 9. HD E.2005/11792 K.2005/14128
- [6] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 9
- [7] YHGK. E. 2015/3235 K. 2017/381
- [8] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 10
- [9] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 11
- [10] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 12
- [13] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 13
- [14] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 14
- [15] Y 9. HD E.1999/11675 K. 1999/14527
- [16] (Süzek, Sarper: s. 219; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, s. 271; Evren, Gülnur: s. 70.)
- [17] Alpagut, Gülsevil: "Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, s. 1533-1534.
- [18] Sendikalar Kanunu, işçi ve işverenlerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamayacaklarını düzenlemiştir. Doğal olarak, çağrı üzerine çalışan işçi, çalıştığı birden fazla işin farklı işkolunda olması durumunda, birden fazla sendikaya üye olabilecektir", Eyrenci, Öner: Kısmi Süreli Çalışma, s. 69-70.
- [19] Eyrenci, Öner: Kısmi Süreli Çalışma, s. 76-77; Demir, Fevzi: s.98.
- [20] Aydemir, Murteza: s. 230.
- [21] Mollamahmutoğlu, Hamdi: Yenilik, s. 14
- [22] Y 9. HD E. 2005/21516 K. 2006/2130
- [23] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 15
- [24] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 16
- [25] Y.HGK. E. 2000/13-77 K. 2000/63
- [26] Y 9. HD E. 2007/16864 K. 2008/11046
- [27] Y.HGK. E. 2004/9-422 K. 2004/726

Balans

- [28] Haag, s.250-251
- [29] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 17
- [30] Y 9. HD E. 1992/16845 K. 1992/4784
- [31] Y 9. HD E. 1972/8018 K. 1972/11748
- [32] Y 9. HD E. 1988/3259 K. 1988/5092
- [33] ABBASGİL, G, İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Hesaplama Yöntemi, Örnek Yargıtay İçtihatları, Yasa Yayınları, s.29.
- [34] DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında Yargıtay Kararları ve Uygulaması, 5.Baskı, Ocak 2009, İzmir, s.294.
- [35] Y 9. HD E. 1985/6513 K. 1985/9139
- [36] Y 9. HD E. 1998/564 K. 1998/3399
- [37] Y 9. HD E. 2003/137 K. 2003/10048
- [38] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 18
- [39] Y 9. HD E. 2005/12359 K.
2005/15192 [40] Y 9. HD E. 2005/36747
K. 2006/340 [41] Y 9. HD E. 2005/22235
K. 2005/32793 [42] Y 9. HD E. 2006/7622
K. 2006/10469 [43] Y 9. HD E.
2015/13416 K. 2018/7438 [44] Y 9. HD E.
2012/27355 K. 2014/28505
- [45] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 19
- [46] Y 9. HD E. 2007/41025 K. 2008/17104
- [47] Y 9. HD E. 2017/794 K. 2017/652
- [48] Y 9. HD E. 2016/2073 K. 2017/1288
- [49] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 20
- [50] Y 22. HD E. 2011/16036 K. 2011/8987
- [51] Y 22. HD E. 2011/14911K. 2011/6466
- [52] Mollamahmutoğlu, s. 752; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 233
- [53] Mollamahmutoğlu, s. 752; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 235
- [54] Y 22. HD E. 2011/14205 K. 2011/7310
- [55] Pekcantez/Atalay/ Özekes, s. 402; Kuru/Arslan/ Yılmaz, s. 375
- [56] Y 9. HD E. 2006/16831 K. 2006/22127
- [57] Y 9. HD E. 2007/1308 K. 2007/13524
- [58] Narmanlıoğlu, Ünal: "İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süre- sinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başla- mayan İşçinin Davranışına Bağlanan Hukuki Sonuçlar" Sicil V, 19, Eylül 2010, s. 12-27)
- [59] Y 9. HD E. 2000/9309 K. 2000/12891

- [60] Y 9. HD E. 2007-36334 K. 2008-13840
- [61] Y 22. HD E. 2011-482 K. 2011-1502
- [62] Y 9. HD E. 2009-10722 K. 2011-16202
- [63] Y 9. HD E. 1985-6513 K. 1985-3139
- [64] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 21
- [65] Y 22. HD E. 2011/12563 K. 2012/12529
- [66] Y 9. HD 22.11.2006 11483/30849
- [67] Y 22. HD 06.04.2012
- [68] Y 9. HD 10.04.2012, 10242/12156
- [69] Yılmaz, Ejder: “İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Haziran 2009 s. 131-132
- [70] (Yiğit, s. 1164.)
- [71] Y 9. H.D. 14.10.2008, 29383/27243
- [72] Y 9. H.D. 10.04.2012, 10242/12156
- [73] Y 9. H.D. 12.06.2007, 8740/18743
- [74] Y 9. HD E. 2009/3203 K.
2011/2173 [75] Y 9. H.D. 10.03.2008,
3175/4341
- [76] Y 9. H.D. 28.10.2009
- [77] Y 9. H.D. 28.10.2004, 7587/24487
- [78] Y 9. HD E. 2007/42521K. 2008/12221
- [79] Y 9. HD. 28.12.2009, 34595/37899
- [80] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 22
- [81] Y 9. HD. 17.5.2005, 27850/18819
- [82] Y 9. HD. 02.05.2006, 2005/34148, 2006/12415
- [83] Y 9. HD. 30.06.1997, 10230/13245
- [84] Y 9. HD. 25.06.1996, 2531/14240)
- [85] Y 9. HD. 07.12.1995, 20913/35276)
- [86] Y 9. HD E. 2009/20411 K.
2010/14372 [87] Y 9. HD 2010/30973 K.
2010/37847 [88] YHGK. E. 2015/2359 K.
2018/1832
- [89] Y 9. HD E. 2016/9152 K. 2019/20191
- [90] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 23
- [91] Y 9. HD E. 2008/28915 K. 2010/22096
- [92] Durmuş ÖZCAN, İş Kanunları Şerhi, Ankara 2014, s. 495.
- [93] Y 22. HD E. 2013/8097 K. 2014/9291
- [94] Y 9. HD E. 2008/28915 K. 2010/22096
- [95] Y 9. HD E. 2009/38415 K. 2011/50156

[96] Y 22. HD E. 2018/11097 K.
2018/25472

Balans

[97] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 24
[98] Y 9. HD E. 2015/15058 K. 2017/19466
[99] Y 9. HD E. 2008/9790 K. 2009/1003
[100] Y 9. HD E. 2008/16869 K. 2010/3345
[101] Y 9. HD E. 2008/14546 K. 2010/193
[102] Y 9. HD E. 2007/22062 K.
2008/16398 [103] Y 9. HD E. 2017/13989
K. 2020/3043
[104] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 25
[105] Y 9. HD E. 2004/33370 K. 2005/23250
[106] Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu E. 2017/9 K.
2018/10
[107] Y 9. HD E. 2018/2732 K. 2018/21461
[108] Y 9. HD E. 2005/424 K. 2005/3763
[109] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 26
[110] Y 9. HD E. 2008/16869 K. 2010/3345
[111] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 27
[112] Y 9. HD E. 2014/24967 K.
2014/28566 [113] Y 9. HD E. 2009/15080
K. 2011/16385 [114] Y 9. HD E. 2009/7616
K. 2011/7531 [115] Y 9. HD E. 2012/32958
K. 2014/21253 [116] Y 22. HD E.
2012/20028 K. 2013/8193
[117] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 28
[118] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 29
[119] Y 9. HD E. 2016/31457 K.
2017/19127 [120] Y 9. HD E. 2010/40277
K. 2011/3240 [121] Y 9. HD E. 2010/6058
K. 2010/36339 [122] Y 9. HD E.
2010/40277 K. 2011/3240 [123] Y 9. HD E.
2010/3357 K. 2010/41035
[124] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 30
[125] Y 9. HD E. 2008/34233 K. 2009/14264
[126] 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 31
[127] Y 22. HD E. 2014/21166 K.
2015/34184 [128] Y 9. HD E. 2017/11087 K.
2019/13276 [129] Y 22. HD E. 2015/13446
K. 2016/18518 [130] Y 9. HD E. 2019/2990
K. 2019/19191
[131] www.basihukuk.com

Balans

^[132]6331 Sayılı İsg Kanununa Göre 2022 Yılında Uygulanacak İdari
Para Cezaları

^[133]www.isvesosyalguvenlik.com