

# İŞ YASASINDA GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYA KARŞI HÜKÜMLER

Hatice GENÇ  
28 Mayıs 2013

# İŞ HUKUKUNDA İŞ GÜVENCESİ

- **İş Sözleşmesi:** İş sözleşmesi, taraflardan birinin *ücret* karşılığında diğer tarafın *bağımlılığı* altında *iş görmeyi* üstlendiği sözleşmedir.

# İş Sözleşmesi Türleri

- Sürekli-Süreksiz İş Sözleşmeleri
- Belirli Süreli ve Belirsiz Süreli İş sözleşmeleri
- Azami ve Asgari İş Sözleşmeleri
- Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

- **Sürekli-Süreksiz İş Sözleşmeleri:** İş Kanunu (4857) 10. Madde ” *Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.*” hükmüne yer vermektedir. Süreksiz iş sözleşmelerinde İş Kanununun bir çok maddesi uygulanmaz. Uygulanmayan maddelerin yerine Borçlar Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

- **Belirli Süreli ve Belirsiz Süreli İş sözleşmeleri:** İş sözleşmesinin belirli bir tarihte sona ereceği belirlenmişse veya süre gün, hafta, ay, yıl olarak kararlaştırılmışsa sözleşme belirli sürelidir. belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmak bu sözleşmenin sona ermesine bağlanan hukuki sonuçlar (ihbar tazminatı, kıdem tazminatı vb.) nedeniyle genellikle işçinin daha lehinedir.

- **Azami ve Asgari İş Sözleşmeleri:** Azami süreli iş sözleşmelerinde taraflar bir azami süre saptarlar ancak bu süre içinde her zaman sözleşmeyi bildirimli fesihle (feshi ihbarla) sona erdirmeye yetkisini saklı tutarlar. Azami sürenin sonuna kadar sözleşme belirsiz süreli iş akdi hükmündedir. Belirlenen süre sonunda iş akdi kendiliğinden sona erer. Asgari süreli sözleşmelere asgari sürenin sonuna kadar belirli süreli, bundan sonra ise belirsiz süreli iş akitlerinin tabi olduğu kurallar uygulanır. Asgari süreli sözleşmelerde süre sonunda sözleşme kendiliğinden sona ermez. Asgari süreli iş sözleşmelerini, tarafların bildirimli fesih hakkının asgari bir süre ile sınırlandırıldığı belirsiz süreli sözleşmeler olarak kabul etmek uygun olur.

- **Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri:** Ülkemizde de sayıları sürekli artan ve özellikle kıdem tazminatına ve yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından Yargıtay kararlarına da konu olan kısmi süreli çalışmalar İş Yasasında 13'üncü maddede açıkça düzenlenmiştir.

Maddede önce, kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmış, kısmi süreliden söz edebilmek için, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre "önemli ölçüde daha az" tespit edilmiş olması şartı getirilmiştir. Gerekçede bu şart için getirilen ölçüt, "tam sürenin üçte ikisinden daha az" bir haftalık çalışma süresinin saptanmış olmasıdır. Buna göre, tam süreli emsal işçinin haftalık normal çalışma süresi 45 saat ise, bir işçinin kısmi süreli sayılabilmesi için haftalık çalışma süresinin 30 saatten az olarak belirlenmesi gerekir.

- Maddede ayrıca, kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi amacı ile, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, işçinin salt kısmi süreli çalışmasından dolayı tam süreli işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı kuralı getirilmiştir. Her gün 14-18 saatleri arasında çalışan bir işçinin, işyerinde verilen öğle yemeğinden veya yemek ücretinden ve sabah servisinden yararlanmaması ayrımı haklı kılan nedenlere örnektir. Maddede ayrıca, ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerden kısmi süreli çalışan işçi, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacağı hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla, işyerinde ödenen ikramiye, prim, yakacak yardımı v.b. ödemelerden kısmi süreli çalışan bir işçi de çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Buna karşılık, bölünemeyen bir haktan, yararlanma koşulları oluştuğunda, tam süreli ve kısmi süreli sözleşmelerle çalışanlar arasında ayrım yapılamayacaktır. Örneğin, iş ilişkisinin devamı süresine bağlı olan, kıdem tazminatına veya yıllık ücretli izne hak kazanmada ya da bildirim sürelerinin hesabında tam süreli çalışanla kısmi süreli çalışanlar arasında bir farklılık söz konusu olamayacaktır.



# İş Sözleşmesinin Süresi

- İş Kanunu 8. Maddesine göre “Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin 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, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.”

# İŞ SÖZLEŞMESİ ÖRNEĞİ

- Bu iş sözleşmesi İşveren (işverenin adı yazılacak) ile işçi (işçinin adı yazılacak) arasında aşağıdaki şartlarla düzenlenmiştir.
- Sözleşmenin bundan sonraki maddelerinde (işverenin adı yazılacak) İŞVEREN, (işçinin adı yazılacak) İŞÇİ olarak anılacaktır.
- İŞVERENİN adresi (işverenin adresi yazılacak) , İŞÇİNİN adresi (işçinin adresi yazılacak) dir. Bu adreslere yapılacak tebligatlar taraflara yapılmış sayılır.

# İŞ SÖZLEŞMESİ ÖRNEĞİ

- İŞÇİ ..(Ne iş yapacağı yazılacak)... işleri yapmakla yükümlüdür. İŞVEREN işin yapılabilmesi için tüm olanakları, araç ve gereçleri İŞÇİ'ye sağlamak, İŞÇİ işini özenle yapmak zorundadır. Kasıt veya ihmâl nedeniyle işverene zarar verirse verdiği zarardan sorumludur.
- İŞÇİ işe alındıktan sonra 1 aylık (2 ay da yazılabilir) deneme süresine tabi tutulur. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda iş sözleşmesi bildirim süresine gerek olmaksızın sona erdirilir.

# İŞ SÖZLEŞMESİ ÖRNEĞİ

- Sözleşmenin süresi ..... yıldır. Sözleşme süresinin bitiminden bir ay önce taraflardan biri sözleşmenin yenilenmeyeceğini diğer tarafa yazı ile bildirmediği takdirde, sözleşme aynı koşullarda bir yıl daha uzatılmış sayılır. (Sözleşme belirsiz süreli yapılırsa sözleşme süresini belirten maddeye gerek yoktur)
- İŞÇİYE hizmeti karşılığında her ayın..... da İŞVEREN tarafından ..... TL ücret ödenir. (Prim, ikramiye, yol parası, yemek parası vb. başka ek ödemeler varsa onların da sözleşmede yer alması gerekir.)

# İŞ SÖZLEŞMESİ ÖRNEĞİ

- Ücretteki yıllık artış ..... olacaktır. (Buraya bir oran yazılabileceği gibi, DİE'ce belirlenecek enflasyon oranı, DİE'ce belirlenen enflasyon oranından %... fazla, vb. gibi ifadeler de konulabilir)
- Sözleşmeyi, İş Kanunu'ndaki haklı nedenler olmaksızın, süresinden önce sona erdiren taraf..... TL tazminat ödemekle yükümlüdür. (Buraya parasal net bir bedel yazılabileceği gibi üç brüt ücret tutarında, dört brüt ücret tutarında gibi bir bedel de yazılabilir.) (Bu madde belirli süreli iş akitlerinde konulabilecek bir hükümdür; belirsiz süreli iş akitlerinde sözleşmeyi sona erdirmenin hükümleri 4857 sayılı İş Yasasında mevcuttur.)

# İŞ SÖZLEŞMESİ ÖRNEĞİ

- Bu sözleşmenin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda ..... Mahkemeleri ve İcra Daireleri yetkilidir. (Hangi mahkeme ve icra dairelerinin yetkili olduğu sözleşmeye mutlaka konulması gereken bir hüküm değildir, yetkili yer mahkeme ve icra daireleri belirlenmezse genel hukuk kuralları çerçevesindeki yetki kuralları geçerli olur. Bu hükmün konulmasındaki amaç, şirket genel merkezi başka bir ilde ise hukuki problem çıktığında işçiyi davayı başka bir ilde açmanın zorluklarından kurtarmaktır.)
- İki nüsha olarak hazırlanan ve 11 maddeden oluşan bu sözleşme taraflarca okunup kabul edilmiş ve imzalanmıştır.  
...../...../.....

**İŞVEREN**

**İŞÇİ**

# İş Sözleşmesinin son Bulması

- İş Sözleşmesinin feshi bildirimli fesih (feshi ihbar) ve haklı nedenle (bildirimsiz) fesih olmak üzere ikiye ayrılır. İş Sözleşmesi belirsiz süreli ise işçinin işyerindeki kıdemine göre yasada gösterilen bildirim sürelerine uymak koşulu ile her iki tarafça bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebilir. Buna karşılık haklı bir nedenin ortaya çıkması halinde iş akdinin süresi belirli olsun olmasın bildirim önellerini beklemeksizin taraflarca feshedilebilir.



# İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshi

- Bildirimli Fesih Hakkının Kullanılması: İş Kanunu 17. Maddesinin başlığı Süreli Fesih 1. Fıkrası şöyledir: *“Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.”* Bu bildirim açık ve belirgin bir biçimde yapılması gerekir. Koşula bağlı fesih bildirimini yapılamaz.
- Fesih Bildirim Süreleri (Önelleri): Bildirim Sürelerinin belirlenmesi: İş Kanunu 17. Maddesinde sayılırlar:



- *“Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.”*

## *İş sözleşmeleri;*

*İşi altı aydan az sürmüştü olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştü olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştü olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, İşi üç yıldan fazla sürmüştü işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.”*

- Bu süreler sözleşme ile artırılabilirken azaltılamamaktadır. Fesih bildirimiminin karşı tarafa ulaştığı tarihten iş akdinin son bulduğu tarihe kadar geçmesi gereken bu süre içinde işçi ile işveren arasında sözleşme bütün hak ve borçlarını ile eskisi gibi devam eder. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak, İş Yasası'nın 18. maddesine göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay 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.

- Yine iş Yasasının 21. maddesine göre ise, 30 kişiyi aşkın işçinin çalıştığı işyerlerinde işverence işçi çıkarılmasında geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmayan işveren en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Ancak bu konuda İş Mahkemesinde açılacak davanın süresi, işten çıkarılma tarihinden itibaren bir aydır. Bu süre geçirilirse işe iade davası açılamaz. Ayrıca, bu davayı açabilmek için işçinin en az altı ay kıdemi olması gerekir.

# Usulsüz Fesih

- Belirsiz süreli bir iş akdi taraflarınca bildirim öneli verilmeksizin veya eksik verilerek feshedilmiş ya da peşin ödemeyele fesihte bildirim önellerine ilişkin ücret ödenmemiş ve ya eksik ödenmişse bir usulsüz fesih ortaya çıkar. Usulsüz fesihte iş akdini sona erdirir ama bu takdirde işçi karşı taraftan ihbar tazminatı ve koşulları varsa maddi ve manevi tazminat isteyebilir. ***İhbar Tazminatı:*** ihbar tazminatı belirsiz sürekli iş akitlerinde uygulanır. İhbar tazminatı usulsüz fesih tarihindeki ücretin bir günlük tutarının ilk önce yedi daha sonra işçinin kıdemine göre İK 17’de öngörülen (2-8) hafta sayısı ile çarpılır.

# İşçinin haklı sebeple derhal fesih hakkı

- İş Kanunu M.24'e göre, süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

*I. Sağlık sebepleri*

*II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*

*III. Zorlayıcı sebepler*

# *I. Sağlık sebepleri*

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

## ***II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri***

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa

## ***II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri***

- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa



## ***II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri***

- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa

## ***III. Zorlayıcı sebepler***

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

# İşverenin Haklı Nedenle Feshi

- İş Kanunu 25. Maddeye dayanarak işveren belirsiz süreli iş akdini bildirim öneli beklemeksizin, belirli süreli iş akdini ise sürenin bitiminden önce derhal feshedebilirler.
  1. *Sağlık Nedenleri*
  2. *Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına uymayan Haller ve Benzerleri*
  3. *Zorunlu Nedenler*

# 1. Sağlık Nedenleri

- İşçinin Kusuruyla Hastalanması veya Sakatlanması: İşçinin kasti veya derli toplu olmayan yaşayışı ya da içkiye düşkünlüğü nedeniyle hastalanması veya sakatlanması sonucunda ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi haklı nedenle fesih hakkının doğumuna yol açar.
- İşçinin Kusuru Olmaksızın Hastalanması veya Sakatlanması: (a) fıkrasında açıklanan haller dışında kalan ve kusuruna yükletilmeyen bir nedenle işçi işyeri içinde veya dışında hastalanmış, sakatlanmış, iş kazasına uğramış ya da meslek hastalığına yakalanmış ve süre olarak İK 17.maddedeki süreleri altı hafta aşmış ise işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre İK 74. Maddedeki sürenin (doğumdan önce 6 hafta ve doğumdan sonra 6 hafta) bitiminden sonra İK 17. Maddedeki süreler (2-8 hafta) ile 6 hafta daha beklenip haklı feshе gidilebilecektir.

## ***2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına uymayan Haller ve Benzerleri***

- İşçinin işvereni yanıltması: İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması işverenin haklı fesih nedenidir.
- İşçinin şeref ve namusa dokunacak sözleri ve davranışları: İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunmasıdır.

## ***2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına uymayan Haller ve Benzerleri***

- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunmasıdır.
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması: Sataşmanın mutlaka iş süreleri içinde ve hatta işyerinde gerçekleşmesi koşulu aranmamıştır. Bu davranış iş yeri düzenini olumsuz yönde etkiliyor ve akdi ilişkiye devamı dürüstlük kuralları gereği katlanılmaz hale getiriyorsa, haklı fesih hakkı kullanılabilir.

## ***2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına uymayan Haller ve Benzerleri***

- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmasıdır.
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesidir.

## ***2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına uymayan Haller ve Benzerleri***

- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- 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.



## ***3. Zorunlu Nedenler***

- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması
- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması

# İŞVERENİN ÜCRETİ GÜNÜNDE ÖDEMEMESİ

- Bu durum işçi-işveren ilişkilerinde çok sık rastlanan bir durum olup yukarıda **İşçinin haklı sebeple derhal fesih hakkını düzenleyen İş Kanunu M.24'ün II-e bendinde** İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse işçinin derhal fesih hakkını kullanarak kıdem, ihbar, vb. haklarını işverenden isteyebileceği hükme bağlanmıştır.

# İŞVERENİN ÜCRETİ GÜNÜNDE ÖDEMEMESİ

- 4857 sayılı İş Kanununda ücretin ödenmemesi durumunu düzenleyen bir diğer madde M.34'tür. Madde metnine göre *“Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle, kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.*
- *Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez. Ve yerine yeni işçi alınamaz., bu işler başkalarına yaptırılamaz.”*

# İŞVERENİN ÜCRETİ GÜNÜNDE ÖDEMEMESİ

- Madde metninden de görülebileceği üzere, ücretin 20 gün içinde ödenmemesi durumunda işçi iş edimini yerine getirmekten kaçınabilir.
- İş Kanununun 32. maddesine göre eski uygulamada olduğu gibi ücret, **en geç ayda bir ödenir**. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. (İş K., M.32/4.fıkra). İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. (İş K., M.32/5.fıkra).

# İŞVERENİN ÜCRETİ GÜNÜNDE ÖDEMEMESİ

- Ancak yeni bir uygulamayla ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen **işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecek** ve bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemeyecektir.
- Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacak, bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemeyecek, yerine yeni işçi alınamayacak ve bu işler başkalarına yaptırılamayacaktır. (İş K., M.34). Burada çalışmadıkları günler için ücret tahakkuk ettirilip ettirilemeyeceği, iş sözleşmesinin askıya alınıp alınmayacağı açık değildir. Grev olarak nitelendirilemeyeceği vurgulandığına göre ücret ödemesi yapılabileceği düşünülebilir.

# İŞVERENİN ÜCRETİ GÜNÜNDE ÖDEMEMESİ

- Ayrıca işçinin kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücretini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz milyon lira para cezası verilecektir. (İş K., M.102/a).

# ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

- 4857 Sayılı İş Yasası'nın 22. maddesine göre, “İşveren iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ile benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan iş koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. (işçinin geçersiz sebeple fesih yapıldığı iddiası ile dava hakkı saklıdır.) Taraflar anlaşarak çalışma koşullarını her an değiştirebilirler.”

# FESHİN GEÇERLİ SEBEPLERE DAYANDIRILMASI

- 4857 sayılı Yasanın getirdiği temel değişikliklerden biri, feshin geçerli sebeplere dayandırılmasıdır. (Madde 18) İşçiyi feshe karşı korumayı amaçlayan bu uygulamanın kapsamına;

- \* 30 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran bir işyerine mensup,
- \* İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan,
  - En az 6 aylık kıdemi bulunan,
  - Belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan,

işçiler dahil bulunmaktadır.



# FESHİN GEÇERLİ SEBEPLERE DAYANDIRILMASI

- Yasada, geçerli fesih sebeplerini şu şekilde sıralamak mümkündür:
  - İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebepler,
  - İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler,
  - İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler.

# FESHİN GEÇERLİ SEBEPLERE DAYANDIRILMASI

- Geçerli fesih kavramına uygun yorum yapılırken, sürekli olarak fesihten kaçınma imkanının olup olmadığı araştırılacaktır. Örneğin, fazla çalışmalarını kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma sürelerini kısaltmak veya esnek çalışma şekilleri getirmek, İşçileri başka işlerde çalıştırma yollarını aramak, işçiyi eğitmek gibi önlemlerle sorunu aşmak mümkün olacaksa, yine geçerli bir fesih sebebinin varlığından bahsedilemeyecektir.

# FESHİN GEÇERLİ SEBEPLERE DAYANDIRILMASI

- Yasada, fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacak hususlar da ayrıca sayılmıştır. Bu hususlar esasen mevcut mevzuatımızda da yer bulan konulardır ve özetle şöyle sıralanmaktadır:

# FESHİN GEÇERLİ SEBEPLERE DAYANDIRILMASI

- a) Sendikaya üye olmak veya sendikal faaliyetlere katılmak,
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak,
- c) İşveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak,
- d) Irk, renk, cinsiyet, madeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,
- e) Doğum izni esnasında işe gelmeme,
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık.

# FESHİN GEÇERLİ SEBEPLERE DAYANDIRILMASI

- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir.

# FESHİN GEÇERLİ SEBEPLERE DAYANDIRILMASI

- Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları:  
İşverence geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçersizliği mahkemece tespit edildiği takdirde;
- İşveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.
- Başlatmazsa, işçiye en az 4 aylık, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Mahkeme, feshin geçersizliği kararı ile birlikte, bu tazminatın miktarını da belirleyecektir.

# FESHİN GEÇERLİ SEBEPLERE DAYANDIRILMASI

- Mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı sürede en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenecektir.
- Bildirim süresine ait ücret işçiye peşin ödenmişse, bu tutar yukarıda belirtilen ödemelerden mahsup edilecektir.
- İşçiye bildirim süresi verilmemiş veya ihbar tazminatı peşin olarak ödenmemiş ise, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenecektir.
- İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 işgünü içinde işe başlamak için başvuruda bulunmazsa, fesih geçerli bir fesih sayılacak ve o hükümlere tabi olacaktır.