

MAKİNA
MÜHENDİSLİĞİ
VE
İŞ HUKUKU

4857 SAYILI İŞKANUNUNUN AMAÇ ve KAPSAMI

4857 Sayılı İş. K. M.1

- Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

İSTİSNALAR

4857 Sayılı İş K. M.4

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde

İSTİSNALAR

e) Ev hizmetlerinde,

f) İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere
çıraklar hakkında,

g) Sporcular hakkında,

h) Rehabilite edilenler hakkında,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

İŞÇİ-İŞVEREN TANIMI

4857 Sayılı İş K. M.2

- Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi,
- İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren,
- İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 Sayılı İş K. M.8

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesiyle oluşan sözleşmedir.

SÜRELERİNE GÖRE İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ
- BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ
- DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 Sayılı İşK.m.11/1

- Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.
- Kural olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILAMAYACAK DURUMLAR

- Vasıfsız İşçilerle Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamaz
- Görev Tanımı Olmayanlarla Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamaz
- Sürekli İşler İçin Belirli Süreli Sözleşmesi Yapılamaz

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (CEZAI ŞART)

- KARŞILIKLILIK-HER İKİ TARAF İÇİN DE EŞİT VE DENGELİ OLMALI
- SADECE İŞÇİ ALEYHİNE ÖNGÖRÜLEN CEZAI ŞARTLAR GEÇERSİZDİR.
- KİŞİLİK HAKLARINA, KANUNA VE AHLAKA AYKIRI CEZAI ŞARTLAR GEÇERSİZDİR.
- İŞÇİNİN YASAL FESİH HAKLARI, SÖZLEŞMEYE CEZAI ŞART KONULARAK SINIRLANDIRILAMAZ
- İŞVERENİN FESİH HAKKINI SINIRLAYAN CEZAI ŞARTLAR GEÇERLİDİR.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONE ERMESİ

- Sözleşme sürenin sonunda kendiliğinden sonra erer.
- Haklı neden var ise işçi ya da işveren süresinden önce sözleşmeyi feshedebilir.
- İşverence haklı neden olmadan süresinden önce fesih durumunda işçi, sürenin sonuna kadar olan ücretlerini talep edebilir.
- İşçi tarafından haklı neden olmadan süresinden önce fesih durumunda işveren zarara uğradığını ispatlarsa tazminat isteyebilir.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KIDEM-İHBAR TAZMİNATI

- İhbar Tazminatı yoktur.
- Kural olarak kıdem tazminatı talep edilemez.
- İşveren tarafından, sözleşmenin süresinin bitiminden önce, haklı bir sebep olmaksızın «sürenin bitiminde sözleşmenin yenilenmeyeceği» bildirilirse, 1 yıllık hizmet süresinin dolması şartı ile işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 Sayılı İş K. M.15

- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir.
- Deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir.

BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 Sayılı İş K. M.8/1

- Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Yazılı ya da sözlü yapılabilir.

ÇALIŞMA SÜRESİ

4857 Sayılı İş K. M.63

- Çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir.
- Çalışma haftanın çalışılan günlerine eşit bölünür.
Kural olarak günlük çalışma saati 7,5 saattir.

ARA DİNLENMESİ

4857 Sayılı İş K. M.68

- 4 saat ve daha az süren işlerde 15 dakika
- 4 saat ile 7,5 saat arası işlerde yarım saat
- 7,5 saatten fazla süren işlerde 1 saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz

GECE ÇALIŞMASI

4857 Sayılı İş K. M.69

- Çalışma hayatı açısından 20.00 – 06.00 arası gece sayılır.
- Bir vardiyanın yarısından fazlası bu süreye isabet ediyorsa o vardiya gece vardiyasıdır.
- İşçilerin gece vardiyaları 7,5 saati geçemez.

FAZLA ÇALIŞMA

4857 Sayılı İş K. M.41

- Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır.
Fazla çalışma ücreti= normal ücret x 1,5
- Haftalık 45 saatin altındaki iş sözleşmelerinde 45 saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır.
Fazla sürelerle çalışma =normal ücret x 1,25

FAZLA ÇALIŞMADA KISITLAMALAR

- Fazla Mesai için her yıl işçinin yazılı onayının alınması gerekir.
- Günde 11 saatten fazla çalışamaz.
- Fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda 270 saati aşamaz.
- Gece vardiyalarında

FAZLA ÇALIŞMADA KISITLAMALAR

- Sağlık kuralları bakımından 7,5 saatten fazla alıőılamayacak işlerde,
- Yer altı ve su altı işlerinde,
- 18 yaşından küçüklere,
- Hekim raporu bulunanlara,
- Gebe, yeni doğum yapmıŐ ve emziren kadınlara,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıŐanlara, fazla mesai yaptırılmaz (Haftalık alıŐma saati 30 saatten az olan sözleŐmeler)

HAFTA TATİLİ

4857 Sayılı İş K. m.46

- Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat hafta tatili verilir.
- Kural olarak hafta tatili Pazar günüdür. Aksi kararlaştırılabilir.
- Hafta Tatili Ücreti= normal ücret x 1,5

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA

4857 Sayılı İş K.M.47

- **Ulusal Bayram** : 29 Ekim 1,5 gün
- **Genel Tatil** : 23 Nisan 1 gün, 1 Mayıs 1 gün
19 Mayıs 1 gün, 30 Ağustos 1 gün, 1 Ocak 1 gün,
Ramazan Bayramı 3,5 gün, Kurban Bayramı 4,5 gün
- Bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışılırsa, ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

YILLIK İZİN

4857 Sayılı İş K.m.53

- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
1-5 yıla kadar 14 gün,
5-15 yıl arası 20 gün
15 yıldan fazlası için 26 gün
- 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyüklere 20 günden az izin kullandırılmaz.
- Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile kısaltılamaz ancak artırılabilir.

YILLIK İZİN

- Yıllık İzin en fazla 3 defa ve 10 günden az kullanılamaz
- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.
- Yıllık izin ücreti sadece işten ayrılan işçiye ödenir.
- Yıllık izin hakkı, ücreti ödenerek ortadan kaldırılamaz

ÜCRET

4857 Sayılı İş K. M.32

- Ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.
- Ücret en geç ayda bir para ile ödenir.
- Çek, senet, kupon veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

ÜCRET

- Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. İşçilerin iş görme borcunu yerine getirmemeleri grev olarak nitelendirilemez.
- Bu işçilerin iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

ÜCRET

- İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz.
- Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.
- İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde, işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

- 1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre işçi tarafından fesih
- 4857 Sayılı İş Kanununun 17. maddesine göre bildirim sürelerine uyularak işçi veya işveren tarafından fesih
- 4857 Sayılı İş Kanununun 24.maddesine göre işçi tarafından haklı nedenle fesih
- 4857 Sayılı İş Kanununun 25. maddesine göre işveren tarafından haklı nedenle fesih

1- 1475 SAYILI İŞ K.NUN 14. MD.NE GÖRE İŐŐİNİN FESİH HAKKI

- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
- 506 Sayılı Kanunun ilgili maddelerine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle (3600 prim gün sayısı ve 15 yıllık sigortalılık süresinin dolması)

1475 SAYILI İŞ K.NUN 14. MAD.NE GÖRE İŞÇİNİN FESİH HAKKI

- Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş akdinin sona erdirmesi
- İşçinin ölümü

Durumlarında işveren tarafından işçiye ya da mirasçılara kıdem tazminatı ödenir.

2-İHBAR (BİLDİRİM) SÜRELERİNE UYULARAK FESİH

4857 Sayılı İş K. M.17

- Taraflar, Belirsiz Süreli İş Sözleşmesini durumu diğer tarafa bildirmek ve ihbar sürelerine uymak şartı ile her zaman feshedebilirler.
- **İhbar (bildirim) Süreleri :**
- 6 aya kadar 2 hafta
- 6 ay-1,5 yıl 4 hafta
- 1,5 yıl-3 yıl 6 hafta
- 3 yıldan fazla 8 hafta

İHBAR SÜRELERİ

- Bu süreler asgari olup sözleşme ile artırılabilir, azaltılamaz.
- Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
- İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir

İHBAR SÜRELERİ

YENİ İŞ ARAMA İZNI

4857 Sayılı İş K.M.27

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini, iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.
- İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz
- İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Bu durumda ücretinden kesinti yapılamaz
- İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin (ihbar süresi) ücret işçiye ödenir

2-4857 SAYILI İŞ K.NA GÖRE İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ

4857 Sayılı İş K. M.24

I. Sağlık sebepleri:

- a) İşin, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması.
- b) İşverenin veya başka işçilerin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulmaları

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI

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

- a) İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada işçiyi yanıltması
- b) İşverenin işçiye küfür etmesi veya cinsel tacizde bulunması.
- c) İşverenin, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması, kanuna karşı davranışa özendirilmesi, ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi veya asılsız isnad veya ithamlarda bulunması

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI

- d) İşçinin diğerk bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması
- e) İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmesi
- f) Ücretin akort sistemine göre ödenmesi gereken durumlarda işin azlığından dolayı işçinin eksik ücretinin karşılanmaması (Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücrete “akort ücret” denir.)

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması

- Bu şartlardan herhangi birisinin gerçekleşmesi durumunda işçi, iş sözleşmesinin süresinin bitmesini beklemeksizin iş akdini derhal feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır.

3-4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESHİ

4857 Sayılı İŞ K. M.25

I. Sağlık sebepleri:

a) İŞçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaŐayıŐından yahut içkiye düŐkünlüęünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beŐ iş gününden fazla sürmesi.

-Kendi hatasından olmayan bir sebeple raporlu olursa 17.maddedeki önelleri 6 hafta aşarsa.

b) İŞçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI

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

- a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada işçinin işvereni yanıltması.
- b) İşçinin, işverene veya ailesine küfür etmesi yahut işveren hakkında asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d) İşçinin işverene, ailesine veya başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI

- g) Ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- ı) İşçinin, işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI

III- Zorlayıcı sebepler:

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

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması:

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması

SÖZLEŞMENİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİNDE USUL

4857 Sayılı İş K. M.19

- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.
- Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. İşverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi (Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık) şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

4857 Sayılı İş K. M.26

- İşçi veya işveren, fesih sebebinin öğrenildiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten sonra fesih hakkını kullanamaz.
- Her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK

4857 Sayılı İş K. M.22

- İşveren çalışma koşullarındaki esaslı bir değişikliği , işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. (tayin, görev değişikliği, ücretin azaltılması vs.)
- **Yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü 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 geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.
- Taraflar iş sözleşmesi ile aksini kararlaştırabilirler. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe dönük olarak yürürlüğe konulamaz.

İŞ AKDİNDEN DOĞAN DAVA TÜRLERİ

- *İhbar tazminatı
- *Kıdem tazminatı,
- *Ücret,
- *Hafta tatili ücreti
- *Fazla çalışma ücreti,
- *Ulusal bayram ve genel tatil ücreti,
- *Yıllık izin ücreti
- *İkramiye, prim
- *Sendikal tazminat
- *İşe iade

İHBAR TAZMİNATI

- İş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim sürelerine uyulmaksızın ve sebep bildirilmeksizin tazminatlı olarak feshedilmesi
- İş sözleşmesinin işveren tarafından, haklı nedenle, bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedildiği bildirilmesine rağmen, dava açılarak, feshin haksız olduğunun ispatlanması

Durumlarında İhbar Tazminatına hak kazanılır.

KIDEM TAZMİNATI

- Kıdem tazminatı; İş sözleşmesi yasadaki öngörülen durumlardan birisi ile sona eren ve belirli süre kıdemi bulunan işçiye veya işçinin ölümü halinde mirasçılara işveren tarafından ödenmesi gereken, işçinin çalışma süresine ve ücretine göre belirlenen parasal haktır.

KIDEM TAZMİNATI ŞARTLARI

İş sözleşmesinin;

- 1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre,
- İşçi tarafından bu Kanunun 24 ncü maddesi uyarınca haklı nedenle,
- İşveren tarafından 4857 Sayılı K.nun 25 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

Sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

KIDEM TAZMİNATI ŞARTLARI

- En az bir yıldır çalışıyor olmak. (İşçilerin hizmet süreleri aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır.)
- Kıdem tazminatı her yıl için, giydirilmiş (yemek, servis, ikramiye, giyecek vb. para ile ölçülebilir maddi yardımlar) 30 günlük ücret üzerinden hesaplanır.
- 2015/Haziran ayı itibari ile Kıdem Tazminatı tavanı: 3.541,37 TL.dır.

DAVA AÇMA SÜRELERİ (ZAMANAŞIMI)

- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI DAVALARINDA, FESİH TARİHİNDEN BAŞLAYARAK 10 YIL
- ÜCRET NİTELİĞİNDEKİ (AYLIK ÜCRET, HAFTA TATİLİ, FAZLA ÇALIŞMA, ULUSAL BAYRAM GENEL TATİL) ALACAK DAVALARINDA, ÇALIŞILAN AYI TAKİP EDEN GÜNDEN BAŞLAYARAK 5 YIL
- YILLIK İZİN ÜCRETİ DAVALARINDA, İŞ AKDİNİN FESHEDİLDİĞİ TARİHTEN BAŞLAYARAK 5 YIL

İŞE İADE DAVALARI

4857 Sayılı İŞ K. M.20

- İŞ sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren **bir ay** içinde iş mahkemesinde, işe iade davası açabilir
- 1 Aylık dava açma süresi hak düşürücü süre olup hakim tarafından kendiliğinden dikkate alınır

İŞE İADE DAVASI AÇMA ŞARTLARI

- İş Sözleşmesinin İş Kanununa veya Basın İş Kanunu'na Tabi Olması
- Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi
- İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi
- İşçinin En Az 6 Ay Kıdeminin Bulunması
- İşyerinde En Az 30 İşçi Çalışması
- İşçinin İşveren Vekili Statüsünde Olmaması

İSPAT YÜKÜ

- Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.
- Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI

4857 Sayılı İŞ K. M.21

- İŞverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verildiğinde;
İŞçi, kesinleŐen mahkeme kararının tebliğinden itibaren **on işgünü** içinde işe başlamak için işverene baŐvuruda bulunmak zorundadır.

İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI

- İşveren, işçinin süresinde başvurusu üzerine, bir ay içinde işçiyi işe başlatmaz ise, en az dört aylık ve en çok sekiz aylık brüt çıplak ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.
- Ayrıca kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını ödemekle yükümlüdür.
- İşçi süresi içerisinde işe başlamak için talepte bulunmaz ise mahkeme kararı ile hüküm altına alınan işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen sürelerle ilişkin ücreti talep edemez

İŞVEREN VEKİLİ

4857 Sayılı İş K. M.2

- İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.
- İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.
- Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.
- İşveren vekili işgüvencesi hükümlerinden faydalanamaz.

İŞVEREN VEKİLİ

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri;

- İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları (genel müdür, genel müdür yardımcıları)
- İşletmenin değil de işyerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri (İşçi alma ya da çıkarma yetkisi olmayan fabrika müdürü, insan kaynakları müdürü, personel müdür vs. işveren vekili sayılmaz)

ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN (TAŞERON)

4857 Sayılı İŞ K. M.2

- Bir iŐvereninin işyerinde yŐrŐtŐlen iŐlerin bir kısmını başka bir iŐvereninin iŐŐilerine gŐrdŐrmesi ile ortaya Őıkan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.
- Daha önce o işyerinde ŐalıŐtırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.
- İŞletmenin ve iŐinin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş blŐnerek alt iŐverenlere verilemez. Aksi halde alt iŐvereninin yani taşeron firmalarının iŐŐileri baŐtan beri asıl iŐvereninin iŐŐisi sayılarak işlem gŐrŐrleri ve sözleşmenin feshi durumunda asıl işverene karşı işe iade davası aŐabilirler.

ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN (TAŞERON)

- Asıl işveren, taőeronun firmanın işçilerinin işçilik alacaklarından (kıdem ve ihbar tazminatı, ücret, fazla çalışma, hafta tatili vs.) taşeron firma ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.
- Asıl işveren, taşeron işçilerinin, iş kazası sonucu yaralanması ya da ölümü sebebi ile taşeron firma ile birlikte işçiye ya da mirasçılara karşı müştereken ve müteselsilen sorumludur.
- Asıl işveren, işin görülmesi sırasında taşeron firma işçilerinin üçüncü kişilere verdikleri zararlardan, taşeron firma ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.

KAMUDA ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLERİ

6552 Sayılı Yasa ile 4857 Sayılı İş Kanununun 112. maddesinde yapılan değişiklik ile;

- Taşeron firma bünyesinde, bir kamu kuruluşunda çalışan işçilerin, bu kamu kuruluşlarında geçen hizmetleri sebebi ile hak kazandıkları kıdem tazminatlarının ilgili kamu kuruluşu tarafından ödenmesi kuralı getirildi.

TEŞEKKÜR EDERİM











