



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

40 Soruda İş Kanunu'ndan Doğan Tazminat Haklarımız

Kıdem tazminatı nedir? Kıdem süresi nasıl hesaplanır? Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları nelerdir? Kısmi süreli çalışanlar kıdem tazminatı alabilirler mi? İşçi ölürse mirasçılara kıdem tazminatı ödenir mi? İhbar tazminatı nedir? İhbar süreleri ne kadardır? Bildirim süreleri artırılabilir mi? Askere giden işçinin askerlik dönüşünde tekrar işe alınma zorunluluğu var mı? İşveren işçileri arasında ayırım yapabilir mi? İşe iade tazminatı hangi hallerde ödenir? Mahkemenin işe iade kararına rağmen işçi işbaşı yapmazsa sonuç nasıl gerçekleşir? İş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde uyulması gereken kurallar nelerdir? Kıdem tazminatı nedir? Kıdem süresi nasıl hesaplanır? Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları nelerdir? Kısmi süreli çalışanlar kıdem tazminatı alabilirler mi? İşçi ölürse mirasçılara kıdem tazminatı ödenir mi? İhbar tazminatı nedir? İhbar süreleri ne kadardır? Bildirim süreleri artırılabilir mi? Askere giden işçinin askerlik dönüşünde tekrar işe alınma zorunluluğu var mı? İşveren işçileri arasında ayırım yapabilir mi?

HAZIRLAYANLAR

Baş İş Müfettişi Mehmet CENGİZ

Baş İş Müfettişi Arif TEMİR

İş Müfettişi Birsen ERDİN

ISBN : 978 – 975 – 455 – 164 – 8

2. Baskı / ANKARA 2011

ÖNSÖZ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak temel amacımız kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak, çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin uluslararası normlara, çalışma hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı programlar dahilinde denetim faaliyetleri yapmaktadır.

Kurulumuz sadece denetim faaliyetleri ile sınırlı kalmamaktadır. İşçi ve işverenlerin çalışma mevzuatının kurallarını öğrenmeleri konusunda çeşitli bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri de yapmaktadır. Bu bağlamda tazminat konusunda bu el kitabı hazırlanmıştır. Kitapta; ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, eşit davranmama tazminatı, özürlülük ve askerlikten doğan tazminat ile işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatına ilişkin temel bilgilere yer verilmiştir. İşçi ve işverenlerimiz için temel başvuru kaynağı olarak düşündüğümüz bu el kitabını hazırlayan iş müfettişlerine teşekkür ederim.

Mehmet TEZEL
İş Teftiş Kurulu Başkanı

KIDEM TAZMİNATI

1-Kıdem tazminatı nedir?



İşyerinde en az bir yıl süre ile çalışan işçiye kanunda belirtilen diğer koşulları da sağlaması durumunda işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesi devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında ödenen tazminata kıdem tazminatı denir.

2-Kıdem süresi nasıl hesaplanır?

İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.

3-Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları nelerdir?

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçilerin iş sözleşmelerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 25 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 24 ncü maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı buldukları kanunla kurulmuş olan kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
5. 506 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin

(a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı



bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.



Örnek: 01.01.2010 tarihinde evlenen kadın işçi en geç 31.12.2010 tarihine kadar evlenme nedeniyle işten ayrılmak için işverenine başvurmalıdır.

Örnek: Emekli olabilmek için sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısını tamamlamış ancak yaştan dolayı bekleyenler sosyal güvenlik kurumundan bu durumlarını belgeleyen yazı alıp işverenlerine vermek suretiyle kıdem tazminatlarının ödenmesini işverenden talep edebilirler.

4-İşçi ve işveren yönünden iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık sebebiyle derhal fesh etme koşulları nelerdir?

İşçi yönünden ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle işçinin hakkı nedeniyle derhal fesih hakkı şunlardır:

a) 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,

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



c) 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 isnad veya ithamlarda bulunursa,

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa,

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

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 işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa, işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini fesh etme hakkı doğar.



İşveren yönünden ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı şunlardır:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde



bulduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması,

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin 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,



g) 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,

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,



ı) 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, durumlarında işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini fesh etme hakkı doğar.



5-Kısmi süreli çalışanlar kıdem tazminatı alabilirler mi?

Kısmi süreli(part-time) çalışan işçilerde tam süreli çalışan işçiler gibi gerekli koşulları sağlamaları durumunda kıdem tazminatına hak kazanabilirler.

6-Hayatını kaybeden işçinin mirasçılarına kıdem tazminatı ödenir mi?

Ölen işçinin mirasçıları mahkemeden mirasçı olduklarını gösteren kararı alıp işverene vermek suretiyle ölen işçinin kıdem tazminatını alabilirler.



7-İşyeri devirlerinde kıdem tazminatından kim sorumlu olur?



İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden itibaren işyerinin devri

veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur. İşyerleri devrinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6ncı maddesi hükmü de uygulanabilir

8-Kıdem tazminatı nasıl hesap edilir?

İşe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiyeye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32nci maddesinde yazılı ücrete ilaveten işçiyeye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının hesaplanması son ücret üzerinden yapılır.



Kıdem tazminatının ödenmesinde işçiyeye sağlanmış ikramiye vb gibi ödemelerde hesaba katılır.

Kıdem tazminatı hesaplanırken aşağıdaki ödemeler dikkate alınır:



- Çıplak ücret
- Yemek yardımı
- Kasa tazminatı
- Gıda yardımı
- Yakacak yardımı
- Eğitim yardımı
- Konut yardımı
- Giyecek yardımı
- Erzak yardımı
- Sosyal yardım niteliğindeki ayakkabı ya da bedeli
- Unvan tazminatı
- Aile yardımı
- Çocuk yardımı
- Temettü

• Havlu ve sabun yardımı (işyerinde kullanılacaksa tazminat hesabında dikkate alınmaz)

• Taşıt yardımı

• Yıpranma tazminatı

• Nitelik zammı

• Sağlık yardımı

• Mali sorumluluk tazminatı

• Devamlı ödenen primler

-İkramiye



Örnek: İşçi Ahmet Bey işyerinde 1 yıl 5 ay çalışmışsa işçiye 1 yıl 5 aylık çalışmasının karşılığı olarak kıdem tazminatı ödenir. Yıldan artan süreler içinde kıdem tazminatı ödenir.

Örnek: İşçiye yılda bir kez ikramiye veriliyorsa işçinin ücreti ile birlik kıdem tazminatının hesaplanmasına esas ücret olarak ikramiyede hesaba katılır. Burada ikramiye 12 aya bölünerek bir aya tekabül eden kısmı bulunarak ücrete eklenerek kıdem tazminatı hesap edilir.

9-Kıdem tazminatı nasıl ödenir?

Kıdem tazminatından sadece damga vergisi kesilir. Bunun dışında kıdem tazminatından herhangi bir kesinti yapılmaz.



10-Kıdem tazminatının üst sınır var mıdır?

Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının 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. Bu nedenle kıdem tazminatı tavanı her yıl memur maaş katsayılarında meydana gelen değişikliğe göre değişmektedir. Buna göre 01.07.2010-31.12.2010 döneminde kıdem tazminatının tavanı 2.517,01 TL'dir.

Örnek: İşçi Fatma Hanım 3 yıl çalıştığı işyerinden aylık 3000 TL ücret almaktadır. 01.09.2010 tarihinde emeklilik nedeniyle işten ayrılmıştır. İşçi Fatma Hanımın kıdem tazminatına esas ücreti nedir?

İşçi Fatma Hanım kıdem tazminatı tavanının üzerinde ücret aldığı için işçi Fatma Hanımın kıdem tazminatının hesaplanmasına esas tutulacak ücreti kıdem tazminatının tavanı olan 2.517,01 TL olacaktır.

11-Bir işyerinde çalışıp kıdem tazminatını alarak ayrılan işçi tekrar aynı işyerinde çalışmaya devam ederse daha önceki süre için tekrar kıdem tazminatı alabilir mi?



1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 ncü maddesine göre aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez. Dolayısı ile kıdem tazminatı ödenen süreler tekrar dikkate alınmaz.

12-Kıdem tazminatında zaman aşımı var mıdır?

Kıdem tazminatı 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 125 nci maddesi uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabidir.



13-Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda faiz istenebilir mi?

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 ncü maddesine (4857 sayılı iş kanunu'nun geçici 6 ncı maddesine) göre kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmedilir.

İHBAR TAZMİNATI

14-İhbar tazminatı nedir?



İşçi bildirim şartına uymadan işi bırakıp giderse işverene, iş verende bildirim şartına uymadan işçinin iş sözleşmesini sona erdirirse işçiye çalışma süresi dikkate alınarak ödenen tazminata ihbar tazminatı denir.

15-İhbar tazminatını kimler alabilir?

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ihbar tazminatı alabilirler. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara ihbar tazminatı ödenmez.



16-İhbar süreleri ne kadardır?

İş sözleşmeleri;

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,



b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

17-Bildirim süreleri artırılabilir mi?

Bildirim süreleri asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Örnek: 4857 sayılı İş Kanunu'nda 6 aya kadar çalışanlara 2 haftalık ihbar süresi veya ihbar tazminatı öngörülmüştür. Taraflar bu süreyi 3 hafta veya daha fazla süre olarak belirleyebilirler.



18-İhbar tazminatını işçi mi işverene öder, işveren mi işçiye öder?

Haklı bir sebep olmadan ihbar süresi vermeden işçiyi işten çıkaran işveren işçiye öder. Haklı bir sebep olmadan ihbar süresi vermeyerek işten ayrılan işçi de işverene ihbar tazminatı öder.



19-İhbar tazminatından kesinti yapılır mı ?

İhbar tazminatından gelir vergisi ve damga vergisi kesintileri yapılır. İhbar tazminatından sigorta primi ve işsizlik sigortası primi kesintisi yapılmaz.

20-İhbar tazminatının ödenmesinde hangi ücretler dikkate alınır?

İhbar tazminatının hesabında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınan ödemeler ihbar tazminatında da dikkate alınır.

ASKERLİK TEN DOĞAN TAZMİNAT

21-Askere giden işçinin askerlik dönüşünde tekrar işe alınma zorunluluğu var mıdır?

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.



22-Askere giden işçinin askerlik dönüşünde tekrar işe alınmazsa işverenin tazminat ödeme yükümlülüğu var mıdır?

Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.



ÖZÜRLÜLÜKTEN DOĞAN TAZMİNAT

23-Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalan da sonradan maluliyeti ortadan kalkar ise eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istediklerinde işveren bu işçileri işe almak zorunda mıdır?



Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını 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.

24-Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istediklerinde işveren bu işçileri işe almaz ise işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü var mıdır?

Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

EŞİT DAVRANMAMA TAZMİNATI

25-İŞveren işçileri arasında ayırım yapabilir mi?

İŐveren iŐ iliŐkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal dűŐünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamaz.

İŞveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karŐısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karŐısında belirli süreli çalışan işçiye farklı iŐlem yapamaz.

İŞveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, Őartlarının oluŐturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı iŐlem yapamaz.



Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaŐtırılmaz. İŞçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.



26-İşveren işçileri arasında ayırım yaparsa işçiye tazminat öder mi?

İş ilişkisinde veya sona ermesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5 nci maddesinde belirtilen hususlara aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ile birlikte yoksun bırakıldığı diğer haklarını da talep edebilir.

İŞ GÜVENCESİ (İŞE BAŞLATMAMA) TAZMİNATI

27-İş güvencesinden yararlanma koşulları nelerdir?

Bir işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için aşağıdaki koşulların birlikte gerçekleşmiş olması gerekir. Bunlar

- * İşyerinde en az 30 veya daha fazla işçinin çalıştırılması,
- * İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması,
- * işçinin en az 6 ay kıdeminin olması,
- * işçinin işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmaması.



28-İşe iade tazminatı hangi hallerde ödenir?

İşe iade tazminatı işverenin haklı ve geçerli bir sebep olmadan işçinin iş sözleşmesini fesh etmesi halinde işe iade edilen işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenir.



29-İşe iade tazminatının miktarı nedir?

İşverence 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 işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

30-Fesih için geçerli sebep sayılmayan hususlar hangileridir?

Aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

31-İş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde uyulması gereken kurallar nelerdir?



İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini **açık** ve **kesin** bir şekilde belirtmek zorundadır. İşçinin hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

32-Fesih bildirimine dava açma süresi ne kadardır?

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren **bir ay** içinde iş mahkemesinde dava açabilir.



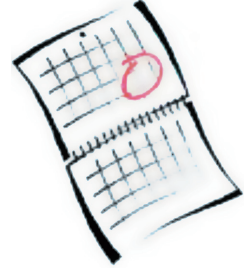
33-Mahkeme işe iade kararı verirse işçinin kaç gün içerisinde işe başlaması için işverene başvurması gerekir?

İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren **on işgünü** içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır.



34-Mahkemenin işe iade kararına rağmen işçi işbaşı yapmazsa sonuçları neler olur?

İşçi öngörülen süre içinde işverene başvuruda bulunmaz ise işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.



35-Mahkemenin işe iade kararını işveren kaç gün içerisinde uygulamak zorundadır?

İşverence 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.



36-Mahkemenin işe iade kararına rağmen işçiyi işveren işe başlatmazsa sonuç nasıl gerçekleşir?

İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye **en az dört aylık** ve **en çok sekiz aylık** ücreti tutarında tazminat ile mahkeme sonuçlanıncaya kadar geçecek olan en fazla 4 aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerekir.



37-İşçinin işe iade edilmesi sonucunda başlaması durumunda daha önce yapılan ödemeler mahsup edilir mi?

İşe iade edilen işçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yapılacak ödemedен mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreleге ait ücret tutarı ayrıca ödenir.



38-Dört aylık süre içerisinde işçinin ücret dışındaki diğer hakları da ödenir mi?

İşe iade davası sonucunda işe başlamak üzere başvuran işçinin 4 aylık süre içerisinde hak kazanmış olduğu diğer haklarının da ödenmesi gerekir.



Örnek: İşçiye 3 aylık dönemler halinde yakacak yardımı yapılıyorsa ya da ikramiye ödeniyorsa işe iade edilen işçi içinde anılan yardımların ödenmesi gerekmektedir.

39-Çalışılmış gibi sayılan dört aylık sürenin sigorta primi ödenir mi?

İşçi, işe başlatılsın veya başlatılmasın işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarından kısa vadeli sigorta kolları primi ile işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primlerin kesilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu sürelerde hizmetten sayılır



40-İşçinin dört aylık ücretine gecikme faizi uygulanabilir mi?

Feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesinden itibaren 4 aylık ücrete gecikme faizi uygulanabilir.



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI