



İŞ HUKUKUNDA GÜNCEL GELİŞMELER



İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE

SONUÇLARI

Hukuk	Kişilerin Kişilerle ve toplumla olan ilişkilerini düzenleyen	
	Uyulması zorunlu	
	Uyulmaması halinde müeyyideleri bulunan kuralların bütünü	
İş Hukuku	İşçi – işveren	
	İş ilişkileri (iş sözleşmesi)	
	Uyulması gerekli kurallar bütünü	
İş Hukukunun Temel İlkeleri	İşçinin Korunması İlkesi İşçinin hukuki düzenlemelerle korunması	<ul style="list-style-type: none"> • Asgari Ücret, Haftalık 45 Saat...) • Çalışmadan Ücret (Yıllık İzin, Hafta Tatili, Genel tatil...)
	Nispi Emredicilik İşçi Lehine düzenleme yapabilme	<ul style="list-style-type: none"> • Azami Kısıt: Haftalık 45 saat • Asgari Kısıt: Asgari ücret, Yıllık İzin
	İşçi Yararına Yorum İlkesi	<ul style="list-style-type: none"> • Açık bir düzenlemenin bulunmadığı hallerde hükmün lafzına ve ruhuna aykırı olmayacak şekilde işçi lehine yorumlanması

Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iř görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (4857/8)

İŐ SÖZLEŞMESİ

İř

Bedenen / fikren

Ücret

Gönüllü çalışma

Zorla çalıştırma iř sözleşmesi değil

Bağımlılık

İşverenin emir talimat / otoritesi altında

İŞ SÖZLEŞMELERİ



Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.

Damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

İŞ SÖZLEŞMESİ

YAZILI YAPILMASI ZORUNLU İŞ SÖZLEŞMESİ



(M.K
md.345)

- Anne veya babasına ait bir işyerinde iş sözleşmesi ile çalışacak mümeyyiz küçükler

4857/8-II
md.)

- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri

854 s.k. 5.md.

- Deniz iş kanunu kapsamındaki çalışmalar

(5953 s.k.
4.md.)

- Basın iş kanunu kapsamındaki çalışmalar

4857 s.k.
10.md

- Takım İş Sözleşmeleri

TİSGLK
4.md

- Toplu İş Sözleşmeleri

İŞ SÖZLEŞMELERİ



İŞ KANUNU KAPSAMINDAKİ İSTİSNALAR md . 4

- Deniz iş kanunun kapsamındaki işler
- Basın iş kanunun kapsamındaki işler
- Tarım ve orman işleri (50'den az işçi çalıştıran)
- Ev hizmetleri
- Çıraklar
- Tarımla ilgili yapı işleri (aile ekonomisi içinde kalan)
- Sporcular
- El sanatları işleri(aile üyeleri ile 3. dereceye kadar hısımları arasında evde yapılan)
- Rehabilite edilenler
- Esnaf ve sanatkar işyerleri(3 kişinin çalıştığı işyerleri)

İş Sözleşmesi Türü

İŞ SÖZLEŞMESİ

Sürenin Belli Olmasına Göre

Belirli /Proje-İnşaat onarım/analık izni

Belirsiz

Çalışma Süresine Göre

Tam Süreli

Kısmi (3/2) / Çağrı 20S+4G+4S

Süreklilik

Süreksiz

Sürekli (30+)

Diğer

Deneme (2/4 Ay)

Takım Sözleşmesi

İŞ SÖZLEŞMESİ



**SÜRELERİNE
GÖRE**

- BELİRLİ SÜRELİ
- BELİRSİZ SÜRELİ

**ÇALIŞMA
ZAMANINA
GÖRE**

- KISMİ SÜRELİ
- TAM SÜRELİ

SÜREKLİLİK

- SÜREKLİ
- SÜREKSİZ

DİĞER

- DENEME SÜRELİ
- TAKIM SÖZLEŞMESİ
- ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA



İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

Belirli ve Belirsiz Süreli İş sözleşmeleri (4857 md. 11)



BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

- Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi **objektif koşullara** bağlı olarak yapılan sözleşmelerdir.

BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

- İş ilişkisinin belli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde yapılan sözleşmelerdir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

İŞ SÖZLEŞMESİ



İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

Sürekli iş ve Süreksiz İş Kavramı (4857 md. 10)

SÜREKSİZ İŞ

- Niteliği itibari ile en fazla 30 işgünü devam eden işler

SÜREKLİ İŞ

- Niteliği itibari ile 30 iş günden fazla süren işler.

İŞ SÖZLEŞMESİ



İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

KISMİ SÜRELİ VE TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (4857 md.13)

TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

- Normal haftalık çalışma süresinin (45 saat) çalışmanın öngörüldüğü sözleşmelerdir.

KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

- Normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda yapılan sözleşmedir

İŞ SÖZLEŞMELERİ



KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİNDEN AZ OLMASI
(haftalık çalışma süresinin 3/2'sinin altında)

DÜZENLİ VE SÜREKLİ OLMALI

ÇALIŞANIN GÖNÜLLÜ OLMASI

İŞ SÖZLEŞMESİ

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA (4857 md.14)



• Yazılı yapılma zorunluluğu vardır.

• *kısmi süreli bir iş sözleşmesidir*

• *işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır*

• *işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır.*

• *işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır."*

İŞ SÖZLEŞMESİ

DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (4857 md.15)



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.

ALT İŞVEREN (TAŞERON) SÖZLEŞMESİ

Asıl işverenin varlığı,

İşin işyerinde yürütülen üretime ilişkin işlerde alınmış olması,

İşin asıl işverenin işyerinde yapılması,

Yardımcı iş veya Asıl İşin bir bölümü olmalıdır.

İşi alan işverenin işçilerini sadece işi veren işverenin işyerinde çalıştırması.

İŞ SÖZLEŞMESİ

ALT İŞVEREN (TAŞERON) SÖZLEŞMESİ



ASIL İŞ



- .ASIL İŞİN BİR BÖLÜMÜ OLMALI
- İŞİN GEREĞİ TEKNOLOJİK VE UZMANLIK GEREKTİREN İŞLER

YARDIMCI İŞ



YEMEK
TEMİZLİK
TAŞIMA
BAKIM
GÜVENLİK
VB.

İŞ SÖZLEŞMESİ



MÜTESELSİL SORUMLULUK (ALT VE ASIL İŞVEREN)



- ÜCRET
- FAZLA ÇALIŞMA
- HAFTA TATİLİ, BAYRAM, GENEL TATİL
- YILLIK ÜCRETLİ İZİN
- İKRAMIYE , PRİM
- YEMEK YOL
- KIDEM
- İHBAR
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN YÜKÜMLÜLÜKLER
- vb. İŞÇİLİK HAKLARININ TAMAMI

Ücretin Ödenmesi

**Bir kimseye bir iş karşılığında
İşveren / üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve
Para ile ödenen tutardır (4857/32).**

1 Ay - 1 hafta

Ücret Hesap Pusulası (37)

Ücret Kesme Cezası

Zamanaşımı

İş Sözleşmesi /TİS

Ayda 2 gün

İşçiye bildirim

ÇSGB Hesabına 1 ay

5 Yıl

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

FESİH DIŞI SEBEPLER

ÖLÜM

SÖZLEŞMENİN BİTİMİ

**İKALE
(ANLAŞMA)**

FESİH

SÜRELİ FESİH

**İş Güvencesi
Kapsamında Olmayan**

**İhbar Tazminatı+
Kötüniyet Tazminatı**

**İş Güvencesi
Kapsamında**

**İhbar Tazminat +
İşe İade**

**DERHAL FESİH
(Haklı Neden)**

İşçi Yönünden (24)

Sağlık (1)

**Ahlak/İyiniyete
Aykırılık (2)**

Zorlayıcı Neden (3)

**İşveren Yönünden
(25)**

Sağlık (1)

**Ahlak/İyiniyete
Aykırılık (2)**

Zorlayıcı Neden (3)

Tutukluluk (4)

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



Fesih, sözleşmenin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmeye ilişkin irade açıklamasıdır.

Fesih bildirimini yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Sözlü hatta örtülü fesih bildirimini de söz konusu olabilir fakat uyuşmazlık halinde, sözleşmeyi feshettiğini iddia eden taraf bunu ispat etmekte yükümlüdür.

Fesih beyanının karşı tarafa ulaşması gerekir. Karşı tarafa ulaşmayan irade açıklamaları hüküm ve sonuçları doğurmaz. Karşı tarafa ulaşan fesih beyanından dönülemez.

SÜRELİ FESİH (4857 17)



BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDEN ÖNCE DURUMUN DİĞER TARAF BİLDİRİLMESİ GEREKİR.

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, dört hafta sonra,

c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, b altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, sekiz hafta sonra, fesih edilmiş sayılır

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

- Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



İşçi iş görme,işveren de ücret ödeme borcunu yerine getirmeye devam ederler.

İşveren bildirim sürelerinin işlediği sırada,işçiye yeni iş arama izni vermekle yükümlüdür.İş arama izin hakkı iş sözleşmesinin,hem işverenin hem de işçinin bildirimli olarak feshetmesi halinde uygulama alanı bulur.

İş arama izni günde 2 saatten az olamaz. Bu izin verilmez ise işçinin bildirimsiz fesih hakkı kazandırır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez ise o süreye ilişkin ücret kişiye ödenir ve bu durum işçiye iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı kazandırır.

İşveren fesih beyanından sonra işçinin,işyerinde çalışmaya devam etmesini istemeyebilir.Bu durumda işveren,bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin vererek iş sözleşmesini feshedebilir.

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ

İhbar gerekmeyen fesih halleri;

1. Yasanın tanıdığı hak gereği 24 ve 25. maddeler gereği gerçekleşen fesihler ile
2. Askerlik,
3. Emeklilik,
4. Kadın işçinin evlilik nedeniyle bir yıl içinde işten ayrılma hallerinde yalnızca kıdem tazminatı doğmakta olup tarafların ihbar öneline uyması gerekmemektedir.

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



Bildirim Süresinin İşlemesini Engelleyen Haller :

- Askerlik veya herhangi bir kanundan doğan çalışmalar
- Yıllık izin;4857/59.
- Sağlık sebepleri ;
- Kanuni grev ve lokavt süresinde grevde geçen süreler

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



SÜRESLİ FESİH (İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA)

- ✓ 30 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az 6 ay kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından feshi.
- ✓ İşçinin yetersizliği
- ✓ İşçinin davranışları
- ✓ İşçinin işveren vekili niteliğinde olmaması
- ✓ İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan
- ✓ geçerli bir nedene dayanılarak fesih edilmesi gerekir.
- ✓ Feshin son çare olduğu ilkesi ve işletmesel kararın ispatı
- ✓ Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

İŞ GÜVENCESİ

Ön Şartlar	Prosedür	Geçerli Neden	Örnekler
<ul style="list-style-type: none">30 İşçi (Birden Fazla İşyerleri/İşkolu)	<ul style="list-style-type: none">Fesih Bildiriminin Yazılı Yapılması	<ul style="list-style-type: none">İşçinin Yeterliliği (Savunma)	<ul style="list-style-type: none">Düşük Performans,
<ul style="list-style-type: none">6 Aylık Kıdem Süresi	<ul style="list-style-type: none">Fesih Sebebini Açık Ve Kesin Bir Şekilde Belirtilmesi	<ul style="list-style-type: none">İşçinin Davranışı (Savunma)	<ul style="list-style-type: none">İşçileri Kışkırtmakİşi Engelleyecek Uzun TelefonSık Sık İşe Geç Gelme
<ul style="list-style-type: none">Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	<ul style="list-style-type: none">Savunma (İşçinin Yeterlilik Davranışları)	<ul style="list-style-type: none">İşletmeye Bağlı Nedenler(İşletme İçi + Dışı)	<ul style="list-style-type: none">Siparişlerde Azalma, Enerji Sıkıntısı, Ekonomik Kriz, Departman Kapatılması
<ul style="list-style-type: none">İşletmenin Bütününü Sevk Ve İdare Eden İşveren Vekili Ve Yardımcılarıİşyerinin Bütününü Sevk Ve İdare Eden Ve İşçiyi İşe Alma Ve İşten Çıkarma Yetkisi Bulunan İşveren Vekilleri Olmama		<ul style="list-style-type: none">Geçerli Olmayacak Sebepler	<ul style="list-style-type: none">Sendika Üyeliği,İrk, Renk, Cinsiyet FarklılığıHastalık/kaza nedeniyle (25/1-b) bekleme süresinde işe geçici devamsızlık
<ul style="list-style-type: none">İşveren Feshi		<ul style="list-style-type: none">Feshin Son Cara Olma İlkesi	

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ

Hizmet akdinin feshinde izlenecek yol;

1.

- Bildirimin yazılı olarak yapılması

2.

- Fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi,

3.

- İşçinin yeterliliği ve davranışları sebebiyle yapılan fesihlerde işçinin savunmasının alınması gereklidir.

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



Fesih Bildirimine İtiraz

- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile **fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde arabulucuya başvurmak zorundadır.**

Arabulucu huzurunda anlaşılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, **2 hafta** içinde iş mahkemesine dava açılabilir

Süreler geçtikten sonra işçi feshin geçersizliğini iddia edemez.

- Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ve feshin Kanunda öngörülen yönetime uygun yapıldığını **ispat yükümlülüğü işverene aittir.**

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



Geçersiz Feshin Sonuçları

- İşçi kesinleşen mahkeme tebliğinden itibaren **on iş günü içinde işe başlamak** için işverene başvuruda bulunmak zorundadır.
- Bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli olarak kabul edilir.
- İşveren, işçinin süresi içinde başvurusu üzerinde **işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak** zorundadır.
- İşveren, işçiyi 1 ay içinde işe başlatmaz ise işçiye, iş güvencesi tazminatı (en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret) ödemekle yükümlüdür.
- Boşta geçen süreler için en çok 4 aylık ücreti ödemekle yükümlüdür.
- İşçinin iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmesi işverenin işçiyi işe başlatmama koşuluna bağlıdır

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



İŞE İADE DAVASI SONUCU İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMASI

İş sözleşmesinin fesih tarihi	: <u>27.01.2011</u>
Geçersiz Feshie ilişkin mahkemenin karar kesinleşme tarihi	: <u>20.06.2013</u>
İşveren, işçinin işe başlama talebini içeren tebligatı alması	: <u>25.08.2013</u>
İşveren tarafından, işe başlama davet yazısı sigortalıya tebliği	: <u>15.09.2013</u>

SGK'ya geriye dönük olarak verilecek APHB'lerin son tarihi :**23.10.2013**

Verilecek Bildirimler :

2011/Ocak ayı için 3 gün,

2011/Şubat ayı için 30 gün,

2011/Mart ayı için 30 gün,

2011/Nisan ayı için 30 gün,

2011/Mayıs ayı için 27 günlük asıl/ek APHB düzenlemeli

*** 23.10.2013 tarihine kadar verilmez ise işverene her bir APHB için 1/8 asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır.**

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



İŞE İADE DAVASI SONUCU İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMASI

işveren ödediği tazminatları işçiden geri isteyebilir.

- Bu tutarlar işçiye ödenecek boşa geçen süre ücretinden mahsup edilebilir.

işveren icra yoluyla işçiden kalan tutarları tahsil edebilir.

Ancak tazminatların işçi tarafından iade edilmemesi iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı ya da geçerli nedenle feshine olanak vermez

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



İŞE İADE DAVASI SONUCU İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASI

İş sözleşmesinin fesih tarihi : **27.06.2011**

Geçersiz Feshe ilişkin mahkemenin karar kesinleşme tarihi : **20.08.2013**

işçinin işe başlama talebini içeren tebligatı işverene başvurusu: **22.08.2013**

Tebliğin İşveren tarafından, alınması : **25.08.2013**

SGK'ya geriye dönük olarak verilecek APHB'lerin son tarihi : **23.09.2013**

Verilecek Bildirimler :

2011/Haziran ayı için 3 gün,

2011/Temmuz ayı için 30 gün,

2011/Ağustos ayı için 30 gün,

2011/Eylül ayı için 30 gün,

2011/Ekim ayı için 27 günlük asıl/ek APHB düzenlemeli

İşten ayrılış bildirgesinin tarihi : 27.10.2011 kuruma verilme tarihi 30.09.2013

*** 23.09.2013 tarihine kadar verilmez ise işverene her bir APHB için 1/8 asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır.**

İtiraz (20)	1 Ay Arabulucu (Zorunlu)/ Dava Şartı (3 + 1 Hafta)
	2 Hafta İş Mahkemesi / Özel Hakem
	İstinaf Yolu - Bölge Adliye Mahkemesi İvedilikle Ve Kesin
Geçersiz Feshin Sonuçları (21)	<u>10 İşgünü</u> İşçi İşveren Müracaat
	1 Ay İşveren Başlatmak
	4 Aylık Boşta Geçen Ücret+ Haklar (Dava Tarihindeki Ücret Parasal)
	4-8 Aylık Başlatmama Tazminatı (Dava Tarihindeki Ücret Parasal)
Arabulucu (Anlaşma)	A) İşe Başlatma <u>Tarihini</u> ,
	B) Boşta Geçen Ücret Ve Diğer Hakların <u>Parasal</u> Miktarını,
	C) İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda Tazminatın <u>Parasal Miktarını</u> ,
	İşçi <u>Başlamazsa</u> Fesih Geçerli / İşveren Sadece Bunun <u>Hukuki Sonuçları</u>

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



İŞE GÜVENCESİ TAZMİNATI VERGİ VE SGK HESAPLANIRMI ?

SGK PRİMİ : SGK'nın (eski adıyla SSK) 04.03.2005 tarihli 16-330 sayılı ek genelgesinde;“niteliği itibariyle ücret sayılabilecek bir kazanç durumunda olmaması, esasen işe başlatılmayan sigortalının, başlatılmama nedeniyle sigortalılık vasfının da kalmaması, ödenecek paraların işçiyi himaye gayesine ve işverene işe başlatmama nedeniyle verilen bir medeni ceza niteliğinde olması nedenleriyle, anılan tazminatın prime tabi tutulmaması,” diyerek sigorta primine esas kazanç (SPEK) olmadığı hususu belirtilmiştir.

GELİR VERGİSİ : 16.06.2009 tarihinde 5904 sayılı yasa ile 193 sayılı GVK'nun 25. maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yer alan “ve işsizlik sebepleriyle verilen tazminat” ibaresi “ve işsizlik sebepleriyle (işe başlatmama tazminatı dâhil) verilen tazminat” şeklinde değiştirilmiştir. Böylece bu tazminat da, tazminat ve yardım istisnalarının arasında yerini almıştır.

DAMGA VERGİSİ : 193 sayılı G.V.K.'ya eklenen geçici 77.maddesinde “işe başlatmama tazminatının damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz denmektedir.”

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN GELİR VERGİSİ VE VERGİ SGK PRİMİ KARŞISINDAKİ DURUMU

SGK PRİMİ : Ücret Niteliği Nedeniyle SGK Primi Hesaplanacak ve Mahkeme kararının tebliğini takip eden ayın 23'üne kadar SGK'ya bildirilecektir.

GELİR VERGİSİ : İşçinin, iş akdinin işveren tarafından sonlandırılması ile dava sürecinin sonuçlanması arasındaki süreye isabet eden, boşta geçen en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer haklarına ait ödemenin vergilendirilmesi genel esaslara göre yapılarak **ödemelerin yapıldığı dönemin muhtasar beyannamesinde beyan edilir**. (zira ücret üzerindeki tasarruf yargı kararıyla kesinleşir, geriye dönük beyan söz konusu değildir.).

DAMGA VERGİSİ : **ödemelerin yapıldığı dönemin muhtasar beyannamesinde beyan edilir**.

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI VE HUKUKİ SONUÇLARI

- İş sözleşmesinin feshinin gerçekte dayandığı sebep dürüstlük kuralına aykırı olduğu takdirde **“kötü niyetli fesih”** olarak adlandırılır.
- Bildirimli fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde, işveren işçiye bildirim sürelerine ilişkin **ücretin üç katı tutarı kadar tazminat ödemek zorundadır.** (kötüniyet tazminatı)
- Fesih sonucu, işçi hiçbir zarara uğramamış dahi olsa kötüniyet tazminatını isteme hakkına sahiptir fakat ispatlamakla yükümlüdür.

Kötü niyet tazminatı 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir

Fesih için geçerli olmayan sebepler;

- 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 veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak. (1)
- 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.

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



TOPLU İŞTEN ÇIKARMAYI GEREKÇELER İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİMLİ FESHİ

- İşverenin; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu, işyerinden belirli sayının üstünde işçi çıkarması toplu işçi çıkarma olarak kabul edilir.

Buna göre, işyerinde çalışan işçi sayısı

- * 20 ile 100 işçi arasında ise en az on işçinin,
- * 101 ile 300 işçi arasında ise en az % 10 oranında işçinin,
- * 301 ile daha fazla ise en az otuz işçinin işine son verilmesi toplu işten çıkarma sayılır.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini il müdürlüğüne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur

İŞ SÖZLEŞMESİNİN DERHAL FESHİ

41

İŞÇİ YÖNÜNDEN
(24)

Sağlık Sebepleri (24/I)

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına
Aykırılık (24/II)

Zorlayıcı Sebepler (24/III)

İŞVEREN
YÖNÜNDEN (25)

Sağlık Sebepleri (25/I)

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına
Aykırılık (25/II)

Zorlayıcı Sebepler (25/III)

Tutukluluk (25/IV)

İşçi Yönünden Derhal Fesih Sebepleri (24)

Sağlık Sebepleri (I)

İşin , İşçinin Sağlığı /Hayatı tehlike olması (Kömür Ocağı akciğer)

İşverenin/başka işçi bulaşıcı / işiyle bağdaşmayan hastalık

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller (II)

Esaslı noktalarda yanılma (servis,yemek ikramiye)

Şeref/Namus dokunacak davranış

Sataşma, suç işleme, ithamda bulunma

İşçi cinsel tacize uğraması rağmen işverenin önlem almaması

Ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi

Çalışma şartlarına uyulmaması

Zorlayıcı Sebepler (III)

İşyerinde bir haftadan fazla süre işin durması (Deprem)

Sağlık Sebepleri (I)

Kasden/ derli toplu olmayan yaşayışından/ içkiye düşkün hastalığa /sakatlığa dolayı devamsızlık üst üste 3 gün / ayda 5 gün

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanırsa

Kusuru olmadan Hastalık/ Sakat sonucu Devamsızlık (Bildirim + 6 hafta) 3 yıldan fazla (8 +6 Hafta=98)

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller (II)

Zorlayıcı Sebepler (III)

Tutukluluk (IV)

Sağlık Sebepleri
(I)

Ahlak ve İyiniyet
Kurallarına
Uymayan Haller
(II)

Zorlayıcı Sebepler
(III)

Tutukluluk (IV)

a) İşçinin İşvereni **Yanıltması** (sahte bonservis/
Güvenlik görevlisi sabıkalı) Noktalarda yanıltması

b) İşçinin şeref/ namus dokunulacak davranışlar asılsız
ihbar (fabrikada pislik)

c) İşçinin **cinsel tacizde** bulunması

d) İşverene/ ailesi/ başka işçisine **sataşması** /
içki/uyuşturucu yasağına aykırılık (işyerinde içki/
işyerine sarhoş gelmek)

e) **doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması**
İşverenin güvenini kötüye kullanmak,
hırsızlık yapmak,
işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi.
(işyeri arabası özel işlerinde kullanmak
İzinli olduğu günlerde rakip firmada çalışmak)

Sağlık Sebepleri
(I)

Ahlak ve İyiniyet
Kurallarına
Uymayan Haller
(II)

Zorlayıcı Sebepler
(III)

Tutukluluk (IV)

f) İşçinin, işyerinde suç işlemesi (7 gün den fazla hapis / kesinleşir/ ertelenmezse)

g) İzinsiz ve mazeretsiz devamsızlık (ardı ardına **2 iş günü / bir ay 2 tatil sonrası/ bir ayda üç iş günü** (İşçi İyiniyet devamsızlığı bildirmeli)

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde **yapmamakta ısrar etmesi** (şoförden temizlik istenmez)

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, **30 ünlük ücretinin tutarıyla** ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması (**Kusur oran/ Teknik bilirkişi tespiti**)

İşveren Yönünden Derhal Fesih Sebepleri (25)

Sağlık Sebepleri (I)

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller (II)

Zorlayıcı Sebepler (III)

işçinin evinin deprem/sel yıkılması

Tutukluluk (IV)

bildirim süresi

Fesih Hakkını Kullanma Süresi (4857/26)

- Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Hallerde
(24/II,25/II)
- **Hak düşürücü Süre**
- Feshe yetkili kişinin
- Öğrenme: **6 günlük**
- Gerçekleşme : **1 yıllık**



İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE DÜZENLENECEK BELGELER

İBRANAME

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işverenler genellikle işçilerin gelecekte kendilerine karşı dava açmalarına engel olmak amacıyla kanundan ve sözleşmeden kaynaklanan her türlü hakkını aldıklarını ifade eden belgedir.

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması,

İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması,

İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi,

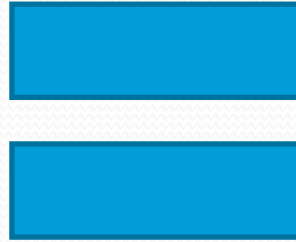
• Ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması gerekir.

***** Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmesi veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.**

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



**İŞ
SÖZLEŞMESİNİN
FESHİNDE
DÜZENLENECEK
BELGELER**



Feshin nedeni ve içeriğine ilişkin belgeler

- • İstifa Dilekçesi
- • Fesih Bildirimi
- • Tutanaklar
- • Savunma istemi
- • Vb

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ



İKALE (BOZMA SÖZLEŞMELERİ)

İKALE (BOZMA) SÖZLEŞMELERİ



İkale sözleşmesi kanunda açıkça düzenlenmiş değildir.

“sözleşme özgürlüğü” çerçevesinde kabul edilmektedir.

Dayanağını Anayasadan alan sözleşme özgürlüğü ilkesi (Anayasa md. 48; **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu** md. 26) taraflara sözleşme yapma, bunun içeriğini belirleme ve sözleşmeyi sona erdirme yetkilerini verir.

Bu bakımdan, iş sözleşmesi de -ister belirli süreli, isterse belirsiz süreli olsun- *işçi ile işverenin anlaşması* üzerine sona erdirilebilir. İş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin bu anlaşmaya (sözleşmeye), uygulamada “ikale” denilmektedir.

İKALE (BOZMA) SÖZLEŞMELERİ



GEÇERLİLİK ŞARTLARI (TBK)

İYİ NİYET ÖLÇÜTÜ

HATA , HİLE, KORKUTMA, VE MUVAAZA OLMAMALI

AHLAKA VE KAMU DÜZENİNE AYKIRI OLMAMALI

İKALE (BOZMA) SÖZLEŞMELERİ



GEÇERLİLİK ŞARTLARI (İŞ HUKUKU)



İŞÇİ LEHİNE YORUM , MAKUL YARAR VE EK İMKANLAR

Yargıtay'a göre; işçi, olağan sona erme şekli olan fesihte ihbar ve kıdem tazminatından, işsizlik ödeneğinden ve iş güvencesinden yararlanacağı halde, işverenin ikale icabını kabul etmesi, hayatın olağan akışı gereği, **bunda makul bir yararının olmasını gerektirir.**

SONUÇLARI



işçi feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatlarını isteyemez,

iş güvencesi kapsamında ise işe iade davası açamaz

İşsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneği alamaz

KIDEM TAZMİNATI

Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

İşçi İş Kanunu Kapsamında

belli Nedenlerle fesih

Belli Süre çalışması

1 Yıl

Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Sebepler

İşverenin Feshi (17; 25/I,III,IV) (Haksız)

İşçinin Feshi (24) (Haklı Nedenler)

Askerlik

Kadın işçinin **evlilik** (1 Yıl içinde)

Emeklilik, Maluliyet, Toptan ödeme

Yaş Hariç (Sigortalılık Süresi+ Prim ödeme Gün sayısı doldurmak (15 yıl +3600 gün)

Ölüm

- Her geçen **tam yıl / 30 günlük ücreti**
- 3 yıl Çalışan: **3 x 30 (=90) Günlük ücret**
- Sözleşmeler ile **işçi lehine** arttırılabilir
- Aynı kıdem *süresi /birden fazla kıdem olmaz.*
- **Son ücret**
- **Giydirilmiş Ücret**
- işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün (**İkramiye, yemek, servis... dahil**)
- 2018 Tavan **5.001,76** TL/Yıl (01.01.2018-30.06.2018)

Kıdem Tazminatı



Ücret (Son/Brüt)

Ücret Ekleri

Sağlanmış menfaat

Para ve para ile ölçülebilir
nitelikte olması

Sözleşmeden doğması

Devamlı nitelikte olması



Teşekkürler ..