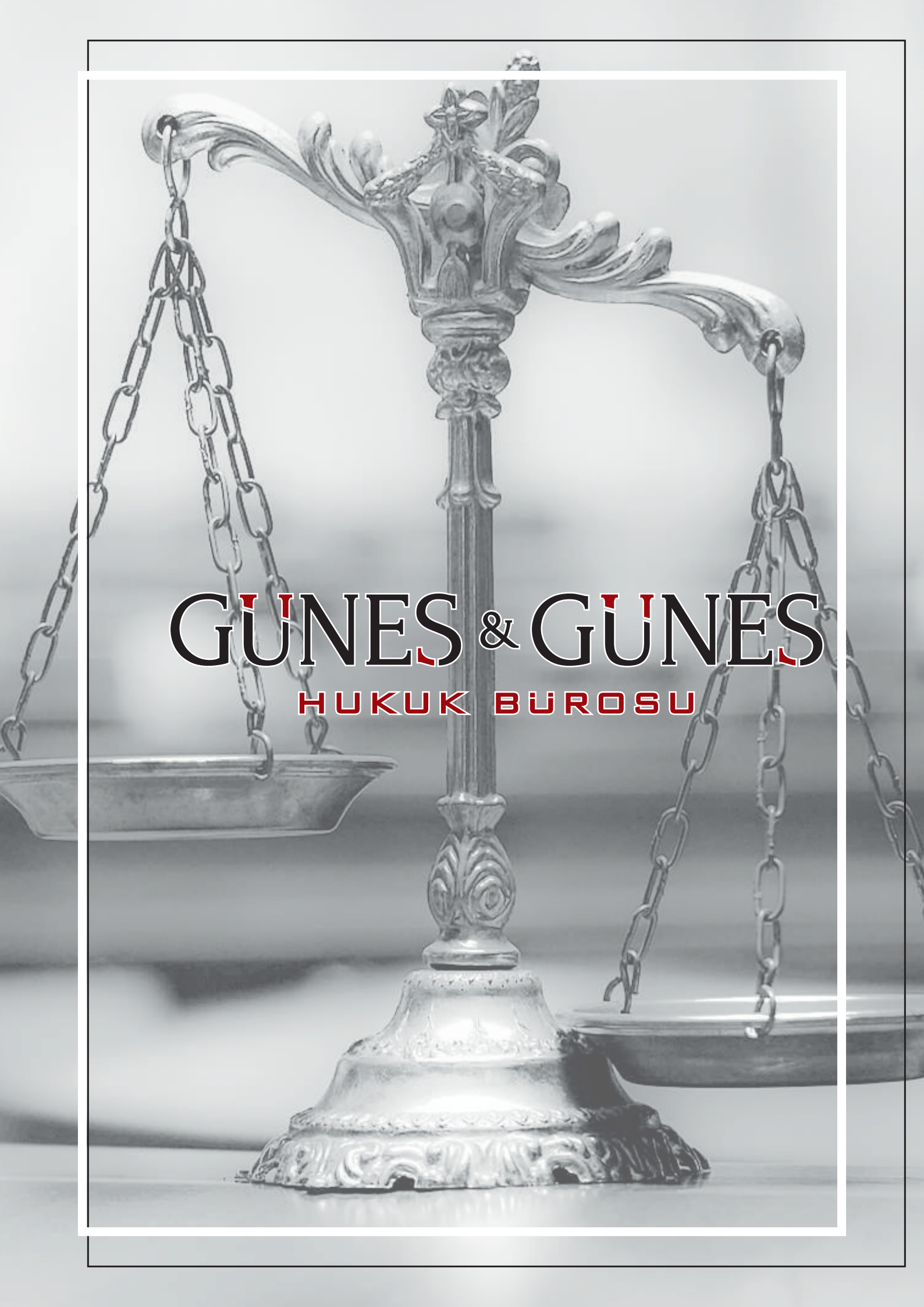




GÜNES & GÜNES

HUKUK BÜROSU

-İŞ HUKUKU İLE İLGİLİ DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR-

1- İŞE ALINAN YENİ PERSONELE İMZALATILMASI GEREKEN BELGELER NELERDİR?

- Öncelikle, işe alınan yeni personele iş sözleşmesinin imzalatılması gerekir. Sözleşmede deneme süresi bulunması veya sözleşmenin belirli süreli olması gibi özellik arz eden durumlarda sözleşmenin yazılı olması gerekir.
- Öte yandan cezai şart düzenlemesi yapılacak olması halinde bunun ispatı açısından sözleşmenin yazılı olması gerekir. Sözleşmede bu tarz hükümlerin bulunması ve sözleşmenin imzalı olması önem arz eder. Bunun dışında İş Sağlığı İş Güvenliği Yasası açısından ilgili eğitimlerin verilmesi ve eğitim verildiğine ilişkin kayıtların belgelendirilmesi ve demirbaşların teslim edildiğinin belgelendirilmesi gerekir.
- Fazla mesai yapılacak olması halinde, fazla mesai onay belgesinin imzalatılması gerekir. İş Kanunu uyarınca işveren personelin özlük dosyasını tutmak zorunda olup, dosyada saklanacak bir kısım belgelerde, belgenin içeriğine göre çalışanın imzasının bulunması gerekmektedir.

2- ÖZLÜK DOSYASINDA BULUNMASI GEREKEN BELGELER NELERDİR?

İş Yasası'nın 75. maddesi uyarınca işveren, çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemek ve bu dosyada işçinin kimlik bilgileri ile İş Yasası ve diğer yasalar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak zorundadır.

Belirtilen madde incelendiğinde, işçinin “kimlik bilgilerinin” dışında somut bir belgeden söz edilmediği görülmektedir. Bu nedenle, öncelikli olarak, işe girerken; işçi kimlik bilgileri, nüfus cüzdanı suretinin saklanması gerekmektedir.

Bunun dışında İş Yasası ve ilgi mevzuat uyarınca iş sözleşmesi, sağlık raporu, engelli işçi ise engelli raporu ve GV indiriminden yararlanabilmesi için ilgili Vergi Dairesinden indirim uygulanacağına dair yazı, (varsa Engelli işçi için İş-kur müracaat kayıt evrakı) AGİ aile durum bildirimi, belgeleri, adli sicil kaydı, iş sözleşmesi devam ederken; fazla çalışma ve genel tatiller için işçinin onayının alındığı yazı, izin kayıtları, fazla mesai gösteren listenin, bazı işkolları için periyodik olarak sağlık muayene raporları, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Belgesi, Mesleki Yeterlilik Belgesi, işten ayrılma esnasında; Çalışma Belgesi, (uygulanabilirlik durumuna göre) ibranamenin bulunması gereklidir.

Bunun dışında, isteğe ve-veya işin mahiyetine bağlı olarak işe başvuru formu, ikametgâh, mezun olduğu okul diploma sureti, uzmanlık gerektiren işlere ait sertifika sureti, uyarılar, demirbaş tutanakları da dosyada saklanabilir

3- İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ HALİNDE GENEL OLARAK DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?

İş Kanunu madde 19 hükmüne göre işveren 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.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise, ona önce hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilecek ve işçinin savunması yazılı olarak istenecektir. Yazılı savunmadan imtina halinde durum şahitler huzurunda düzenlenecek tutanak ile belirlenecektir.

Fesih bildiriminin yazılı yapılması geçerlilik şartı niteliğindedir. Önemle belirtmek gerekir ki; yazılı fesih bildiriminde bulunulmuş olsa, bildirimde işçinin davranışı, yetersizliği ve verimi ile ilgili bir neden belirtilmiş olsa, belirtilen neden geçerli bir neden sayılsa bile, işçinin savunması alınmadan yapılan fesih, şekil şartı yerine getirilmediği için “geçersiz” sayılır.

İşveren, yazılı bildirimde feshin nedenini “açık ve kesin şekilde” belirtmek zorundadır. Bu hükme göre, sözleşmenin feshedildiği ifadesi yanında fesih nedeni belirli, somut bir olay veya durum olarak tartışmaya yol açmayacak açıklıkta ve kesinlikte gösterilmelidir.

İşveren, bildirdiği fesih nedenini sonradan değiştiremeyeceği gibi, birden fazla nedeni olmakla birlikte sadece birini bildirmiş ise artık diğerlerine dayanamaz. Burada işverenin bildirdiği nedenle bağlılığı söz konusudur.

İşveren tarafından İş Kanunu madde 25/2 maddesinde belirtilen iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan haller nedeniyle yapılacak olan fesihte ise her ne kadar savunma alma zorunluluğu olmasa da gerek sebebini öğrenildiği tarihten itibaren (6) işgünü içinde iş sözleşmesinin feshedildiğinin ispatı, gerekse dayanılan haklı sebebini ispatı işverene ait olduğundan, savunmanın alınması ve bu bildirimin yapılmasında da fayda vardır.

4- İŞÇİNİN İZİNSİZ VE BİLDİRİMSİZ İŞE GELMEMESİ HALİNDE YAPILMASI GEREKENLER NELERDİR?

İşçinin devamsızlığı halinde 4857 sayılı İş Kanunun 25. Maddesinin II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri bendinin (g) alt bendine dayanılarak iş akdinin feshine karar verilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’ nun 25/II-g maddesi;

“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” şeklinde düzenlenmiştir.

Buna göre işçi İşveren veya vekilinden izin almadan; ya da haklı, geçerli, inandırıcı bir sebebe dayanmadan,

- * Ardı ardına 2 iş günü işe gelmemesi,
- * Bir ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonra başlayan ilk iş günü,
- * Bir ay içinde arka arkaya olmadan 3 iş günü işe gelmemesi,

Hallerinde işveren haklı nedenle çalışanın iş akdi feshini tazminatsız olarak gerçekleştirebilir.

5- İŞÇİNİN İŞ AKDİNİ HAKLI NEDENLE FESHEDİLMESİNİ GEREKTİREN BİR SEBEBİN ORTAYA ÇIKMASI HALİNDE İŞVEREN TARAFINDAN YAPILMASI GEREKENLER NELERDİR?

Belirtmiş olduğumuz husus 4857 sayılı İş Kanunu' nun 26. Maddesinde "Derhal fesih hakkını kullanma süresi" başlığı altında düzenlenmiştir. İlgili hükme göre; "Madde 26 - 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır." 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesinde gösterilen "Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Uymayan Hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi", İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. İki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.

Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Olayı öğrenme günü sayılmaz ve takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. İşveren fesih hakkını İş Kanunu 26.maddesinde belirtilen süre içinde kullanmak zorundadır. Ancak ispat yönünden sıkıntıya düşülmemesi için iş sözleşmesinin feshinin Noter aracılığıyla yapılması gerekir.

Feshin 6 iş günü içerisinde yapılması (karşı tarafa ulaştırılmasına dair tartışmaları nazara alarak) gerektiği gözetilerek tebligatın bu süre içerisinde muhataba ulaşması için Notere, tebligatın Alo Posta yoluyla yapılmasına dikkat edilmelidir.

Bu durumda işçi haklı bir mazeret gösteremezse kıdem tazminatı alamayacak, gösterirse alabilecektir. Bu haklı mazeretin geniş yorumlanabileceğini de unutmamak gerekir (Örneğin Devlet hastanesinden alınan raporu Yargıtay haklı mazeret olarak kabul etmiştir.).

Tüm bunlar yapıldıktan sonra işçi çok kısa süreliğine bile olsun çalıştırılırsa; bu, işverenin hakkından vazgeçtiği anlamına gelebilecek ve bir daha bu nedenle iş akdi feshedilemeyecektir.

6- İŞÇİDEN SAVUNMA ALINMASINI GEREKTİREN HALLER NELERDİR VE SAVUNMANIN ŞEKLİ NASIL OLMALIDIR?

İş sözleşmesinin işçinin davranışı veya verimi nedeniyle feshedilmek istenmesi halinde, işçinin savunmasının sözleşmenin feshinden önce alınması gerekmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 2. fıkrasında "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez." hükmündeki, "feshedilemez" ifadesi, "fesih bildiriminde bulunulamaz" olarak anlaşılmalıdır. Süreli fesihte, iş sözleşmesi bildirimle birlikte feshedilmiş olmaktadır. Feshin hüküm doğurma anı bildirim süresinin sonudur ve bildirim süresinin sonuna kadar devam etmesi de bu tür feshin temel özelliğidir. Bu nedenle, fesih bildiriminden sonra işçinin savunmasının alınması söz konusu olamaz.

4857 sayılı Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde; işverenin süresi belirli olsun veya olmasın, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği bu tür durumlarda, işçi savunmasının alınması zorunlu değildir.

İşçiden alınacak savunmanın şekli ve yöntemi konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, işçiden savunma alındığını ispat yükümlülüğü altında olan işveren açısından savunmanın yazılı bir şekilde alınmış olması uygun olacaktır. Savunma için fesih nedeninin işçiye açık ve anlaşılır bir şekilde bildirilmesi, uygun bir süre verilmesi ve bu süre içerisinde savunma hakkını kullanmadığı takdirde, savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı işçiye hatırlatılması gerekmektedir. Savunma alınmasından önceki bu sürecin de yazılı bir şekilde yürütülmesinin ispat kolaylığı açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

7- İŞÇİLERE İMZALATILACAK OLAN İBRANAMENİN ŞEKİL ŞARTLARI NELERDİR?

İş hukukunda ibraname, işçinin işten ayrılırken ücret, fazla çalışma yıllık ücreti, izin alacağı, ihbar ve kıdem tazminatı gibi alacaklarını aldığına ve bir başka alacağı kalmadığına dair imzalayarak işverene verdiği belgedir.

Yapılan ibra sözleşmesinin yazılı olması gerekir. İbranamenin bilgisayarla veya elle yazılması ya da noter huzurunda yapılması hususunda bir zorunluluk yoktur. Tartışmaya yer vermemek adına, noter huzurunda düzenlenmesi tavsiye edilirken, bu mümkün değilse ibranamenin işçi tarafından doldurulabilir ya da yazılabilir. Önemli bir husus da ibraname metni ile imza arasında boşluk bırakılmaması gerektiğidir.

- İbra sözleşmesinin imzalanabilmesi için, hizmet sözleşmenin sonra ermesinden başlayarak en az 1 aylık sürenin geçmiş bulunması gerekir.
- Her ne sebeple olursa olsun, iş akdi sona ermeden ibraname düzenlenemez, düzenlenen ibranameler ise geçersiz kabul edilir.
- İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılamaması durumunda ibranameye değer verilemez.
- İbraname ancak geçmişte doğmuş alacaklar için söz konusu olurken, gelecekte doğabilecek işçi haklarını kapsamaz ve onlar için hüküm ifade etmez.
- Bir (1) aylık bekleme süresi ibra sözleşmesinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir.
- İşçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihinin 1 ay süreyle ertelenmesi söz konusu değildir.

Yargıtay, ibraname için beklenmesi gereken 1 aylık süreye dair, 4857 sayılı İş Kanunu

19.maddesinde, feshe itiraz bakımından 1 aylık süre öngörüldüğünü ve bu süre içerisinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunduğunu altını çizerek bu sürenin işverenin olası baskılarını azaltmak ve iş güvencesi sağlamak amacıyla gerekli olduğunu vurgulamıştır.

- İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça ve detaylıca belirtilmesi gerekir.

- İşçi tarafından ibra edilen, fazla çalışma ücretleri, yıllık ücretli izin, ihbar tazminatı gibi işçilik alacaklarının nitelik ve miktarları ayrı ayrı, açık ve anlaşılır bir şekilde tereddüde sebebiyet vermeyecek biçimde ibraname içeriğinde yazılmalıdır.
- İbraname içeriğinde çalışma süreleri belirtilmeli ve işçiye verilen para ile ölçülebilir sosyal haklar da düzenlenmelidir.
- Kendi iradesiyle iş akdini sona erdiren, istifa eden işçinin imzaladığı ibranamede; “Kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarımı aldım” açıklamalarına yer verilmesi ibranameyi sakatlamakta ve geçersiz kılmaktadır. Uygulamada ve Yargıtay içtihatlarında çelişki olarak kabul edilen bu durum ibranamenin geçersizliğine sebebiyet vermektedir.
- Ödeme hak tutarı kadar noksansız olmalıdır.
- Kısmi ödeme hallerinde, ibra belgesinin makbuz hükmünde olduğu Yargıtayca kabul edilmektedir.
- 6098 sayılı Borçlar Kanunu maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç, ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur.
- İşçinin işverenden alacağının tam olarak ödenmesi halinde, borç, ibraname ile değil yapılan ödeme ile sona erer.
- Banka yoluyla ödenme yapılmadıysa, tamamının ödendiğinin başka yazılı delillerle ispatlanması durumunda, ibraname geçerliliğini korur.

Yukarıda belirtilen geçerlilik şartlarını taşımayan ibra sözleşmeleri ya da ibranameler kesin olarak hükümsüzdür. Banka aracılığıyla ödeme ve akabinde ibra edilmişse ödeme miktarı kadar kısım makbuz sayılacak ve ibraname geçersiz kabul edilecektir.

8- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ SAATLERİ NELERDİR?

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi uyarınca, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre içinde çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Kadın işçiye doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu süre içerisinde kadın işçi süt iznine ilişkin hükümlerden yararlanamaz



YUKARIDA YER VERMİŞ OLDUĞUMUZ HUSUSLAR İŞ HUKUKU UYGULAMALARINDA EN ÇOK KARŞIMIZA ÇIKAN KONU VE SORUNLARA YÖNELİKTİR. HEM YER VERMİŞ OLDUĞUMUZ DURUMLAR HEM DE BELİRTİLENLER DIŞINDA KARŞILAŞABİLECEĞİNİZ DURUMLAR İLE İLGİLİ MUTLAKA ÖNCELİKLE TARAFİMIZA DANIŞMANIZI VE AKABİNDE FAALİYETE GEÇİLMESİNİ OLASI BİR İŞ DAVASINDA ALEYHİMİZE BİR DURUM YARATMAMA ADINA ÖNEMLE RİCA EDERİZ.

GÜNES & GÜNES
HUKUK BÜROSU



**Merkez Mah. Barış Manço Cad. Kervansaray Sit. 3G/3
Kemer/ANTALYA**



0242 814 30 04



0242 814 56 63



**Konyaaltı Cad. Yalı Apt. 66/1 D:8 K:4
Muratpaşa/ANTALYA**



0242 248 50 00 - 0242 248 50 10



www.gunesgunes.com



info@gunesgunes.com