

ÜLKEMİZE VE EMEĞE BİLİNÇLE SAHİP ÇIKMAK İÇİN EĞİTİM

3

İŞÇİNİN HAK VE BORÇLARI

- *Hizmet Sözleşmesi*
- *İhbar ve Kıdem Tazminatı*
- *Fesih Hakkı*
- *Ücret*

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

İŞÇİNİN HAK VE BORÇLARI

DİSK

BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Tünel Yolu Cad. No.2 81110 Bostancı-İSTANBUL
Tel: (0216) 380 8590 Faks: (0216) 373 6502

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş
Baskı: Birleşik Metal-İş
No: 4 / 2002

SUNUŞ

Tarih, içinde bulunduğumuz süreci; bilimsel, teknik ve toplumsal gelişmelerin yoğunlaştığı bir süreç olarak yazacak...

Ve bizler, bu sürece **"emekçi kimliğimiz"** ile tanıklık ediyoruz. Bilimsel ve teknik gelişmeler insanlık için son derece önemli sonuçlar doğuruyor. Yaşamımız değişiyor...

Ancak bu gelişmelerin sonuçları, her zaman ve herkese adil yansımıyor. Çünkü bugün; bilimsel ve teknik gelişmeler süreci **kazanç** amaçlı olarak yönlendirilmektedir.

Bu nedenle; dünyanın bir yanı zenginlik, bir yanı yoksulluk içinde. Sosyal sınıflar arasındaki uçurum her geçen gün derinleşiyor...

Küreselleşen kapitalizmin hedefi; uçurumu emekçiler aleyhine daha da derinleştirmek. İşsizlik, dünyanın her yanında salgın hastalık gibi büyüyor. 6 milyar insan geleceğinden endişeli...

Bu durum kader değildir, değiştirilebilir. Tarih bize, adaletsizliklerin ancak **"şikayet edenler"** eli ile giderilebileceğini öğretir. Peki nasıl?

Elbette, her insanın, her ailenin, her kurumun, her ülkenin yapabileceği bir çok şey var. Bu, uzun soluk ve sabır ister.

Bu nedenle, işe **bilinçle** başlamak ve bilinçle yürümek gerekiyor. **Bilinçle** yürümenin yolu ise, **eğitim** ve **sendikal örgütlülükten** geçiyor.

Daha adil ve kalıcı bir barışın egemen olduğu bir dünya;

Demokrasi, insan hakları ve işçi haklarının eksiksiz uygulandığı bir ülke;

Güven içinde sürdüreceğimiz ve gelecek endişesinin son bulduğu bir yaşama yönelik uzun soluklu bir yürüyüşün ilk

basamağı olarak başlayacak ve bir ömür boyu sürecek bir **eğitim** için;

Sendikamız; 2001-2003 döneminde uygulamaya koyduğu **"Ülkemize ve Sendikamıza Bilinçle Sahip Çıkmak İçin Eğitim"** Programında **eğitim destek** çalışmalarından biri olarak planlanan broşürler dizisinin üyelerimize ve sendikamıza yararlı olması umuduyla...

Genel Yönetim Kurulu

İŞÇİNİN HAK VE BORÇLARI

İŞ HUKUKUN ORTAYA ÇIKIŞI

Batı Avrupa'da 18. Yüzyılın sonlarına doğru, bilim ve teknikteki ilerleme sanayi devrimini doğurmuştur. Sanayi devrimi, ortaçağın basit üretim metodlarına dayanan ve kapalı ekonomik düzen yerine, seri üretime dayalı ve rekabeti doğuran bir ekonomik düzen meydana getirmiştir.

Üretim sürecinde, işveren-işçi arasındaki ilişkiyi artık ortaçağın usta-çırak ilişkisindeki gibi manevi-örfi etkenler değil menfaat çatışması belirliyordu. Bir tarafta emeğini sunarak yaşamını devam ettirme zorunluluğunda olan işçi diğer tarafta, emek karşılığında ona ücret verme yükümlülüğü altında olan işveren bulunmaktaydı.

Sanayi devrimi neticesinde zamanla öyle bir sosyal ve ekonomik düzen oluşmuştu ki işçi yaşamak için adil bir ücret arar olmuş ve diğer insani ihtiyaçları için de çalışma süresinin kısaltılmasını ve dinlenme hakkının olmasını istemeye başlamıştır. Bunun karşılığında ezici rekabet altında varolmak için maliyetlerden olan ve azaltılması lüzumlu görülen ücret, işverene yük gelmeye başlamıştır. Çalışma sürelerinin uzatılması, üretimi artıramama kaygısındaki işveren için, ödün veremeyeceği bir mesele olmuştur.

19. Yüzyılın ürünü olan bireyi, ekonomik ve siyasi arenada serbest bırakma anlayışı, hukuk alanında sözleşme serbestliğini gerektiriyordu. Zamanla ekonomik gücü tekeline alan sermaye sınıfının menfaatlerinin damgasını vurduğu bir düzen oluşunca, yaşamak için sermayeye emeğini sunmak zorunda olan işçi için sözleşme serbestisinin bir anlamı olmuyordu. Devlet, bireysel olan bu ilişkiye sosyal karakter vermek zorunda kaldı ve "işçiyi koruma" ilkesi, yaşanan bu olumsuzlukların sonucu olarak

hizmet ilişkisine hakim oldu. İş hukuku, işte insani olmayan bu ilişkinin insana yakışır düzeye gelmesi için verilen mücadelelerin sonucunda doğdu.

İŞ HUKUKUNUN KONUSU

Bir ülkedeki çalışma mevzuatı, çalışma yaşamının sınırlarını belirler. Çalışma mevzuatının kapsamında, anayasal ilkeler, iş, sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yasaları ile bunların altındaki hukuk kuralları yer alır. (Tüzükler, yönetmelikler vb.)

İş kanunları, işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisini, aksi kararlaştırılamayan bir takım kurallarla sınırlandırır. Bunlar, işçinin korunması açısından zorunlu görülen kurallardır. Örneğin; hizmet akdinin tazminatsız feshi halleri sınırlı şekilde kanunda belirtilmiştir, bunun aksi kararlaştırılamaz. Bir kısım kurallar da emredicidir ama bunların aksi, işçinin aleyhine olmamak koşuluyla kararlaştırılabilir. Örneğin; haftalık çalışma süresi, 45 saati geçemez ama bunun altında çalışma süresi belirlenebilir. ihbar önelleri işçi aleyhine olmamak koşuluyla artırılabilir.

HİZMET (İŞ) SÖZLEŞMESİ

Her hizmet sunumu, hizmet sözleşmesinin kapsamına girmez. Hizmet sunumu, işverenin direktifleri ve denetimi altında ve ücret karşılığı yapılıyorsa "hizmet" sözleşmesinin varlığından bahsedebiliriz. Bu hizmet sunumu, işyerinde ve/veya işyeri dışında işverene bağımlı olarak yapılan her türlü bedeni ve düşünsel faaliyeti kapsamına alır. Hizmet sözleşmesi, uygulamada belirli süreli ve belirsiz süreli yapılmaktadır. İş hukuku uygulamasında belirli süreli ve belirsiz süreli sözleşmelerin hukuki sonuçları farklı olmaktadır. İş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir.

Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi:

İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmenin bitimini belirlemişlerse, örneğin; başlangıç tarihi 01.01.2000, sona eriş tarihi 30.06.2000 olarak tespit edilmişse bu sözleşme, belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayrımı sözleşmenin içeriği, çalışma şartları, sendika üyeliği konularında bir fark yaratmaz. İki sözleşme tipi arasındaki fark, sözleşmenin sona ermesi ve sonuçları bakımındandır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri herhangi bir ihbara gerek kalmaksızın sürenin sonunda kendiliğinden sona erer.

Örneğin; sona eriş tarihi 30.06.2000 olarak saptanmış bir sözleşme, gerek işçi gerek işveren tarafından ihbara gerek kalmaksızın bu tarihte sona erer. Dolayısıyla belirli süreli hizmet sözleşmelerinde ihbar öneli ve ihbar tazminatı söz konusu değildir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshi halinde işçi bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olması kaydıyla kıdem tazminatına hak kazanır. Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiğinde kıdem tazminatı ödenmez.

KARAR: *"İş Kanunun 14. Maddesinde, kıdem tazminatı istenebilmesi açısından belirli ve belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri arasında ayırım yapılmamıştır. Bu nedenle belirli süreli hizmet sözleşmesinin anılan maddede belirtilen fesih ve sona erme hallerinde de koşulları varsa işçi kıdem tazminatına hak kazanır".* (Y.9.HD. E. 1993/796, K.1993/8073, T. 11/05/1993)

KARAR: *"Belirli süreli hizmet sözleşmesinin, süresinin bitiminden önce fesh edilmesi halinde de işçi ihbar tazminatı ödenmesine hak kazanmaz. İhbar tazminatı belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri için öngörülmüş bir haktır".* (Y.9. HD. E. 1994/1006, K. 1994/6241, T. 21/04/1994)

KARAR: *"Çalışma hayatında, asıl olan belirsiz süreli hizmet sözleşmeleridir. Olayda, işverenin yasanın belirsiz süreli hizmet sözleşmelerine tanıdığı haklardan kaçınmak için yaptığı sözleşme, görünüşte belirli süreli sözleşme olup yapılan işin özelliği ve niteliği itibarıyla belirsiz süreli bir sözleşmedir. Böyle olunca, davacının ihbar tazminatına ve koşulları varsa kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir".* (Y.9.HD. E. 1995/11476, K. 1995/12308 . T. 10/04/1995)

KARAR: *"1- Belirli süreli sözleşmelerle çalışmakta iken, işverence sözleşmesinin yenilenmeyeceği bildirilen işçinin sözleşmesi, işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Bu durumda işçinin kıdem tazminatı hakkı doğar".* (Y.H.G.K., E. 1994/9-768, K. 1994/869, T.21/2/1994)

KARAR: *"Belirli süreli hizmet akitlerinde ihbar tazminatı ve akdin süresi sonunda kendiliğinden son bulması halinde kıdem tazminatı istenemez".* (Y. 9. HD. E. 2000/18588 K. 2001/3147 T. 22.02.2001)

Zincirleme Hizmet Sözleşmesi sözleşmesi:

Belirli süreli hizmet sözleşmesinin birbirini izleyerek yapılması halinde, zincirleme hizmet sözleşmesi sözleşmesi söz konusudur. Uygulamada genellikle İş Yasası'nda, işçilere tanınmış olan ihbar ve kıdem tazminatı gibi haklardan kurtulmak için işverenler tarafından bu yönteme başvurulmaktadır.

Yargıtay, birbirini izleyen belirli süreli hizmet sözleşmelerinin varlığı halinde, sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli olduğunu kabul etmektedir.

Sözleşmenin kaç defa yenilenmesi halinde zincirleme sözleşme sayılacağı konusunda kesin bir kural yoktur. Ancak belirli süreli sözleşmelerin ikiden fazla tekrarlanması halinde zincirleme sözleşme sayılacağı ve dolayısıyla belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği kabul edilmektedir.

Bununla birlikte, her somut olayda sözleşmenin zincirleme olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Koşullara göre sözleşme bir defa yenilenmiş olmasına rağmen, zincirleme sözleşme sayılabilir.

KARAR: *"Birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleriyle çalışmak, işçinin başından itibaren belirsiz süreli hizmet aktiyle çalıştığının kabulünü gerektirir. Objektif olarak haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan emredici-koruyucu hükümlerden kaçınma yolu olacak ve akit serbestisinin kötüye kullanımını oluşturacaktır".* (Y.9.HD. E.93/12848, K.93/2920, T.16.9.1993)

KARAR: *"Davacı üç aylık sözleşme ile başlamış, daha sonra sözleşme feshedilmeksizin taraflarca yenilenmiş ve üçüncü dönem başladıktan sonra davacı bir süre daha çalışırken sözleşmesi davalı işveren tarafından feshedilmiştir. Bu durumda, artık süresi belirli bir sözleşmeden bahsedilemez. Bunun sonucu olarak da, davacı ücret isteğinde bulunamaz.* (Y.9.H.D. E.5745 K.8434 . T.1989)

Deneme Süresi:

Sürekli hizmet sözleşmelerinde, işçi ve işverenin birbirlerini tanımaları, işçinin işe ve işyerinin işçiye uygun olup olmadıklarını anlayabilmeleri için öngörüymüş süreye "**deneme süresi**" denilir.

Deneme süresi içeren hizmet sözleşmesi, belirli veya belirsiz süreli olabilir.

İş Yasası'nın 12. Maddesi gereğince, deneme süresi en çok bir aydır. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle bu süre üç aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflardan biri hizmet sözleşmesini sona erdirmek ister ise sadece çalışılan günlerden kaynaklanan haklar ödenmek koşulu ile sözleşme sona erdirilebilir. İşçinin ihbar tazminatı isteme hakkı yoktur.

KARAR: *"Taraflar deneme süresi içinde fesih hakkını kullanmamışsa, bu süre geçtikten sonra İş Y. 13.ncü madde uyarınca bildirim öneli tanıyarak sözleşmeyi feshedebilirler. Fesih bildirimi karşı tarafa ulaşmakla, onun için kazanılmış hak oluşturur. Bu durumda bildirimde bulunan taraf koşullar var ise ihbar tazminatı ile sorumlu olur".* (Y.4.HD. E.3804, K.3249, T.1.4.1963)

KARAR: *"Belirli süreli hizmet akdinde deneme süresi getirilebilir".* (Y.9. HD. 09.03.1991/ 15195/ 3149)

KARAR: *"Davacı işçinin deneme suretiyle işe alındığı davalı işveren tarafından kanıtlanmamış, bunun için herhangi bir kanıt gösterilmemiştir. Bu itibarla mahkemece süresi belirsiz bir sözleşme olduğu kabul edildiğine göre artık bu durumda ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerekir".* (Y.9.HD. 27.01.2000/ 1141/ 3469)

İşyerinde Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğü:

İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde, çalışan işçilerin %3'ü oranında özürlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler.

Aynı il hudutları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin çalıştırmakla yükümlü olduğu özürlü sayısı, toplam işçi sayısına göre belirlenir.

Çıraklar, stajyerler ile işçi statüsünde bulunmayanlar çalışan işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz.

Bedensel, zihinsel ve ruhsal özürleri nedeniyle çalışma gücünün en az %40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenler özürlü sayılırlar. Ancak özürleri nedeniyle sağlık kurulu raporunda çalışamayacakları belirtilmiş olanlar bu düzenlemeden yararlanamazlar.

Ayrıca işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde %3 oranında eski hükümlüyü mesleklerine uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler.
Çalıştırılacak eski hükümlü sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır.

ÇALIŞMA VE KİMLİK KARNESİ

İş Yasası'nın 21. Maddesi'ne göre; *"İşveren işe aldığı her işçiye en geç onbeş gün içinde çalışma ve kimlik karnesi vermek zorundadır. Deneme süresine bağlı tutulan işçiler için bu onbeş günlük süre, deneme süresinin bitiminden sonra başlar."*
Yani işçinin herhangi bir talebi olmaksızın işveren, işe aldığı her işçiye 15 gün içinde bu karneyi verecektir. İşveren bu belgeyi vermezse işçinin, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne şikayet hakkı doğar. İşveren, para cezası ile cezalandırılır.
Çalışma ve kimlik karnesi, işçinin işe girişi, mesleği, yaptığı iş, gördüğü kurslar, işverenin kimliği, işçinin ücreti gibi bilgileri kapsar. Bu bilgiler, işçinin işyerindeki çalışma koşullarının kanıtlanması açısından çok önemlidir. Öyle ki karnedeki yaptığı işin niteliği bölümünün doğru doldurulması durumunda işveren işçinin rızası olmadan onun işini değiştiremeyecek, değiştirme girişiminde bulunursa bu haksız bir uygulama olacaktır. Aynı şekilde işe giriş ve ücreti bölümlerindeki doğru bilgiler, sonradan işçinin zararına olabilecek belirsizlikleri ortadan kaldıracaktır.

İŞYERİNDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİNE İLİŞKİN BELGE

İş Yasası'nın 20. Maddesi'ne göre; işveren, işçiye işten çıkarken yaptığı işi ve çalışma süresini gösteren bir belgeyi vermekle yükümlüdür.

Eğer işveren, işçinin talebine rağmen belge vermezse veya belgeye yanlış bilgiler yazarsa, işçi işyerinin bulunduğu yerin

muhtarı veya en büyük mülki amirine (kaymakama veya valiye) müracaatla kendisine adı geçen belgenin verilmesini talep edebilir.

Muhtar veya mülki amirlikçe, talepten itibaren bir hafta içinde belge işçiye verilir.

İşveren tarafından belgenin verilmemesi veya yanlış bilgilerle düzenlenmesinden dolayı işçi herhangi bir zarara uğramışsa, bu zararı işverenden alabilir. Ayrıca bu durumda işçi, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurur ise işverene para cezası verilir.

KARAR: *"İş Kanunu'nun 20. Maddesi'ne göre işçiye çalışma belgesi verilmesi gerekmektedir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören işçi veya bu işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden zarar ve ziyan isteyebilir".* (Y.9. HD. E. 5681 K. 7384 T. 05.07.1988)

ALT İŞVEREN (TAŞERON)

Başka bir işverene ait işyerinin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alarak, işçilerini sadece o işverenin işinin ilgili bölümünde çalıştıran işverenlere alt işveren, yani taşeron denilir.

Taşeronluğun Temel Kriterleri:

- Asıl işverenin işi ve işyeri olmalıdır.
- Bu işverenin işinin bir bölümü başka bir işveren tarafından üstlenilmelidir.
- Alınmış iş, asıl işverenin işyerinde yapılan işle ilgili olmalıdır.
- Alt işveren (taşeron) aldığı işte kendi işçilerini çalıştırmalıdır.

Taşeron, işin tamamını üstlenmişse veya asıl işveren işin bir bölümünde kendisi işçi çalıştırmıyorsa, taşeron-asıl işveren ilişkisinden söz edilemez.

KARAR: *"Bir işverence ihale suretiyle müteahhide verilen işin yapıldığı yerde, kendi işçileri de çalışmakta ise, bu taktirde o işveren 'Asıl işveren' müteahhit de 'Alt işveren' durumunda sayılır".* (Y.9.H.D., E. 1993/7945, K.1993/18613, T.14/12/1993)

KARAR: *"İş Yasası, işyerinde iş sahibinin işçilerinin de çalıştığı ya da işin bir bölümü ya da eklentilerinden bir kısmının bir başkasına verilmesi halinde asıl işveren, alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesini hükmeder. İşin tamamının ihale edildiği durumda iş sahibinin asıl işveren olarak kabulü ve iş kazasının sonuçlarından sorumlu tutulması mümkün değildir".* (Y.9.H.D. E.1994/11914, K.199/18221, T.20.12.1994)

KARAR: *"İşin bir bölümünde bizzat işçi çalıştırmayıp, işi değişik kişilere ihale eden iş sahibi müteahhidin işçisinin uğradığı iş kazası nedeniyle sorumlu tutulamaz. 'İhale Makamı' iş sahibi, İş Kanunu, m.1/son anlamında asıl işveren değildir".* (Y. 9.H.D. E.1994/3429, K.1994/11465, T.13.09.1994)

KARAR: *"İşçi teminine yönelik anlaşmalar taşeron sözleşmesi niteliğinde değildir".* (Y. 9. H.D. E. 1998/11542, K. 1998/14409 T. 14/10/1998)

KARAR: *"İnşaatın anahtar teslimi suretiyle, bütünüyle başkasına devir ve teslim edildiği durumlarda, üst ve alt işveren ilişkisi oluşmaz".* (Y. 21. H.D. E. 1998/1532 K.1998/2796 T.21/04/1998)

Taşeron İşçilerinin Hakları:

Taşeron işverenin işçileri, asıl işverenin işyerinde geçen çalışmalarından doğan alacakları nedeniyle taşeronla birlikte asıl işvereni de sorumlu tutabilirler. Ancak bunun için taşeron işçilerinin çalışmalarının sadece asıl işverenin işyerinde gerçekleşmiş bulunması zorunludur.

Taşeronun işini gördüğü yer asıl işyerinden sayılmaz. Asıl işverenin işyerinden farklı bir işyeri olarak kabul edilir. Dolayısıyla, alt işverenin yaptığı işin niteliğine göre alt işyeri, asıl işyerinden farklı bir işkoluna girebilir. Bu da demektir ki, normalde bir bütün olan işyerinde, (asıl işyeri ve alt işyeri) iki farklı toplu iş sözleşmesi yürürlükte olabilir.

Eğer alt işyerinde yapılmış bir sözleşme yok ise, alt işverenin işçileri, asıl işyerinde yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

Ancak, asıl işverene bağımlı olup da, kağıt üzerinde taşerona bağımlı gözüken işçiler, asıl işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

KARAR: *"1475 sayılı İş Kanunu'nun 1/son maddesi uyarınca, alt işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili yüklemlerinden 'asıl işveren'de birlikte sorumludur".* (9.H.D., E. 1993/7945, K.1993/18613, T.14/12/1993)

KARAR: *"Bir işyerindeki bir kısım işlerin yapılmasının işçilerini münhasıran o işyerinde çalıştıran diğer bir kişiye veya firmaya verilmesi halinde, alt işverenlik sözkonusu olur, davacının gerçekten davalının işçisi olduğunu, asgari ücretle çalıştırabilmesi için görünürde bir taşeronun aracı olarak gösterildiği açıkça ortadadır. Nitekim bu doğrultudaki uygulamalar dairemizin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararları ile muvazaalı ve işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engelleyici kanuna karşı hile kabul edildiğinden hizmet aktinden doğan yüklemlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur".* (Y.9.H.D., E.1993/12848, K.1993/12920, T.16/9/1993)

KARAR: *"İşçi dilediği taktirde, kendisini doğrudan doğruya çalıştıran alt işverene, dilediği takdirde her iki işverene ya da asıl işverene karşı talepte bulunma hakkına sahiptir".* (Y.9.H.D., E.1997/21408, K.1998/2275, T.23/02/1998)

KARAR: *"Davacı yapılan sözleşmelerde taşeron işçisi olarak gösterilmekte ise de taşeron olarak gözüken kişi değiştiği halde davacının uzun süre işe devam ettiği, davalı ile taşeron adı verilen kişi arasında yapılan sözleşmelerde işçinin işe alınması, nitelikleri, işten çıkartılması ve ücretlerinin belirlenmesi konularında tüm yetkilerin davalı kuruma ait olduğu ve işle ilgili talimatların doğrudan davalı tarafından verildiği belirlenmesine göre davacının gerçekte davalının işçisi olduğu, asgari ücretle çalıştırılabilmesi için görünümde bir taşeronun aracı olarak gösterildiği anlaşılmaktadır.*

Böyle olunca davacı, davalıya ait işyerinde çalıştığı tüm süre için, işçilik haklarını davalıdan isteyebilir. Keza, bu işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikalarına üye olmak veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden de yararlanması gerekir". (Y.9.HD., E.1995/3529, K. 1995/14032, T. 25/04/1995)

KARAR: *"İşverenin depo işyerindeki depolama işleri ihale yoluyla müteahhide verilmiş ve müteahhit işçisi iş kazasına uğramışsa, işçinin işi ihale eden işvereni asıl işveren sıfatıyla tazminat davasında taraf gösterebilmesi için, depo işyerinde asıl işverenin işçilerinin de çalışmakta olması gerekir. Aksi halde, davaya, tarafların arasında hizmet akti ilişkisi bulunmadığından İş Mahkemesi'nde bakılamaz".* (Y.9.H.D. E.1993/7945, K.1993/18613, T.14.12.1993)

KARAR: *"Başkalarına ait gemilerden de yükleme ve boşaltma işlerini üstlenen kimse bağımsız bir firma olup alt işveren durumunda değildir. Bu işlerde çalışan işçiye karşı yükleme ve boşaltma işlerini veren kimsenin asıl işveren sıfatıyla sorumlu olmaması gerekir".* (Y.9.HD., T.25.6.1992, E.1992/6240, K.1992/7357)

İHBAR SÜRESİ ve TAZMİNATI

İş Yasası'nın 13. Maddesi'ndeki düzelemeye göre; taraflar, süresi belirli olmayan bir hizmet akdini sona erdirirken, karşı tarafa haber vermek zorundadır. Buna **"ihbar"** denir.

İhbar, hizmet akdinin belirli bir süre sonunda fesh olunacağına dair işçi veya işveren tarafından yapılan bildirimdir. Akdi o anda (bildirim anında) sona erdirmez. Sadece akdin belirli bir süre sonra biteceğini duyurur. Bildirimden sonra akdin sona erme tarihine kadar işçi ve işverenin yükümlülükleri önceden neyse aynı şekilde devam eder. Bildirim tarihiyle (ihbar tarihi) akdin sona ereceği tarih arasında geçen süre **"ihbar öneli"**dir. Bu süreler yasada belirlenmiş olup, azaltılamaz ancak işçi lehine artırılabilir. İşveren işçiyi ihbar önelinde çalıştırmak istemiyorsa ihbar öneline ilişkin ücreti peşin ödemelidir. Buna **"ihbar tazminatı"** denir.

İhbar öneli süresince hizmet akdi tüm koşullarıyla ve yasal sonuçlarıyla devam eder.

İş Yasası'nda ihbar süreleri şöyle düzenlenmiştir:

- İşçinin çalışması 6 aya kadar ise 2 hafta,
- İşçinin çalışması 6 ay ile 1,5 yıl arasında ise 4 hafta
- İşçinin çalışması 1,5 yıl ile 3 yıl arasında ise 6 hafta
- İşçinin çalışması 3 yıldan fazla ise 8 haftadır.

İhbar süreleri bölünemez. İşverenin işçiyi ihbar önelinin bir kısmında çalıştırıp diğer kısmının tazminatını vermek suretiyle hizmet akdini sona erdiremez. İhbar önelleriyle ihbar tazminatı bir bütündür. Özetle; **işveren işçiyi ya ihbar önelinde çalıştırmayacak peşin olarak ihbar tazminatı verecek ya da tazminatı ödemeyecek ama işçiyi ihbar önelinde çalıştırarak tüm ücret ve sosyal haklarını tam verecektir.**

Önel içerisinde işçinin tazminatsız feshi doğuracak davranışı olursa işveren işçinin hizmet akdini derhal sona erdirir. Örneğin; işveren, 13. Maddeye göre akdi fesh ettiğinde işçi önel süresinde çalışırken bir çalışma ayı içerisinde ardı ardına iki gün mazeretsiz ve izinsiz işe gitmezse işveren işçinin hizmet sözleşmesini tazminatsız derhal sona erdirir.

Yargıtay'ın görüşüne göre işçinin, istirahatta olması durumunda hizmet akti, İş Yasası'nın 13. Maddesi'ne göre feshedilirse, fesih rapor süresinin sonunda hüküm doğurur.

Belirli süreli hizmet akitlerinde, ihbar öneli yoktur. Sürenin bitiminden önce işveren, sözleşmeyi feshederse ve işçinin kıdem süresi de dolmuşsa işçi kıdem tazminatı alabilir ama ihbar tazminatı alamaz.

KARAR: *"İşyerinin bir işverenden diğer işverene el değiştirmesi halinde, sonraki işveren tarafından yapılan iş akdi feshine ait ihbar tazminatından önceki işveren sorumlu tutulamaz".* (Y.9.H.D., E.1991/5709, K.1991/7829, T.30/4/1991)

KARAR: *"Belirli süreli hizmet sözleşmesinin feshinde, ihbar tazminatının ödenmesi söz konusu değildir".* (Y.9.HD., T.7.2.1991, E.1990/9562 K.1991/1347)

KARAR: *"İstifa ederek işten ayrılan işçi, bildirim öneline uymakla yükümlüdür; aksi takdirde, işverene ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır".* (Y.9.HD., T.21.3.1991, E.1990/12595 K.1991/627)

KARAR: *"İş akdini fesih için kanunda yazılı öneller işçi için de geçerlidir. Önele uymadan iş akdini fesheden işçinin, önele ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemesi icap eder".* (Y.9.H.D., E.1990/12595, K.1991/6272, T.21/3/1991)

KARAR: *"İhbar tazminatı, 10 yıllık zaman aşımına tabidir".* (Y.9.H.D. 95/35212 96/7921 T. 10.4.1996)

KARAR: *"İhbar tazminatının taksitler halinde ödenmesi durumunda, ihbar öneli içerisinde işçi ücretlerine zam yapılmışsa, bu zamdan sözleşmesi feshedilen işçi de yararlanır".* (Y.H.G.K., E.1999/9-258, K.1999/276 T.05.05.1999)

KARAR: *"İşçi lehine ihbar önelleri arttırılabilirse de, işveren lehine arttırılamaz".* (Y.9.H.D., E.1998/11002, K.1998/13176, T.29.09.1998)

KARAR: *"İş akdi feshinde, bildirim süresinin belli bir tarihe kadar işçiyi fiilen çalıştırmak suretiyle, geri kalan kısmın ise ücreti peşin ödenerek kullandırılması yasaya aykırıdır".* (9.H.D., E.1992/13194, K.1993/2492, T.16/2/1993)

KARAR: *"Bildirim öneli ve iş arama izni, yıllık ücretli izin süresi ile iç içe geçemez".* (Y.9.HD., E.1995/6773, K.1995/25418, T.12.9.1995)

KARAR: *"İhbar öneli verilmesi halinde hizmet akti önelin bitiminde feshedilmiş olur. Önelin bitiminden önce fesih halinde ise, önel verilmemiş sayılır ve bu suretle hizmet aktini fesheden taraf diğer tarafa ihbar öneline ait ücretin tamamını tazminat olarak ödemek durumunda kalır".* (Y.9.HD., E.7115, K.10040, T.21.11.1989)

KARAR: *"İş akti işyerini devralan işveren tarafından bozulan işçinin ihbar tazminatından devralan işveren sorumludur. devreden işverenin sorumlu tutulması bozmayı gerektirir".* (Y.9.H.D. E.1994/2379, K.1994/7056, T.09.05.1994)

KARAR: *"İhbar önellerine ilişkin sürelerin bölünmezliği İş Y. Hükmüdür. Bu nedenle ihbar önelinin bir kısmı çalışılarak, bir kısmı tazminat alarak ödenemez".* (Y.9.H.D., E.1994/3926, K.1994/3119, T.01.03.1994)

KARAR: *"İşçinin raporlu bulunduğu bir tarihte yapılan iş akti feshi, rapor süresince iş akdi askıda olduğundan rapor bitiminde uygulamaya girer. Bu tarihe kadar yürürlüğe giren bir sözleşme zammı var ise, işçi bundan yararlanır".* (Y.9.HD., 27/05/1993, E.1992/14793, K.1993/9275)

KARAR: *"Mevsimlik olmayan işçi için iş sözleşmesinin askıya alınması söz konusu olmayacağından, ücretsiz izin verilme tarihi hizmet sözleşmesinin işverence feshi tarihi olarak kabul edilerek haklara hükmedilmelidir".* (Y.9.HD., 16196/23959 T.23.12.1996)

KARAR: *"İşçi iş aktini yaşlılık aylığı almak amacı ile feshederse, bildirim ödencesine hak kazanmaz".* (Y.9.H.D., E.1993/15285, K.1994/3136, T.03.03.1994)

İhbar Süresinde Gerçekleşen Haklardan Yararlanma:

İşçi, ihbar süresinde çalışıyorsa bu süre içinde doğan haklardan elbette yararlanacaktır. Örneğin; ihbar süresi içinde işçilere ödenen bayram yardımını alabilecek veya imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır.

Ancak işçinin sözleşmesi ihbar tazminatı peşin olarak verilerek feshedilmişse, işçi ihbar süresi içinde doğacak haklardan yararlanamayacaktır.

İşveren, işçiyi ihbar önelinde çalıştırmaz ve ihbar tazminatını da peşin ödemezse, ihbar öneli içerisinde gerçekleşen haklardan işçi yararlanır.

Yargıtay kararlarına göre; TİS'e konulan bir hükümle, ihbar tazminatının peşin ödenmesi halinde dahi ihbar öneli içinde gerçekleşecek haklardan işçilerin yararlanması öngörülmüş ise, bu hükme göre işçi gerçekleşen haklardan yararlanabilecektir.

KARAR: *"Davacının hizmet akti, 12.8.1991 tarihinde İş Kanunu'nun 13. Maddesi uyarınca ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle işveren tarafından feshedilmiştir. Davacı açtığı dava ile, işyerinde yürürlükte bulunan 1.9.1990-31.8.1992 süreli ve 14.1.1991 tarihinde imzalanmış olan TİS'nin 28/b maddesine dayanarak ihbar öneli içerisinde gerçekleşen ücret zammının ihbar ve kıdem tazminatlarına yansıtılmasını ve farkların davalılardan tahsiline karar verilmesini istemiştir. Gerçekten TİS'nin 28/b maddesinde*

ihbar tazminatının tamamen peşin ve nakden ödenmesi halinde işçi mevcut çalışmalarına yasal bildirim süresinin ilavesiyle ek bir hak kazanabiliyorsa bu haktan faydalanacaktır, hükmü yer almaktadır. Bu düzenleme fesih bildirim sürelerine saygı şartını emredici bir hüküm olarak düzenleyen İş Kanunu'nun 13. Maddesi'ne uygundur. Bir TİS hükmü emredici hukuk kurallarına veya ahlak veya adaba aykırı yada konusu imkansız ise hükümsüzdür. Anılan sözleşme hükmünün emredici kurallara aykırılığı söz konusu değildir. Bu durumda davacının 1.9.1991 tarihli 2.nci yıl ücret zammından yararlanması gerekir". (Y.9.HD., E.1992/6468, K.93/908, T.25.1.1993)

KARAR: *"Davacının hizmet akti davalı tarafından ihbar ve kıdem tazminatları ödenmeksizin haksız olarak feshedilmiştir. Fesih halinde ihbar tazminatı peşin ödenmediği takdirde ihbar öneli içerisinde gerçekleşen haklardan işçinin yararlanması gerekir. İş aktinin feshinden sonra ihbar öneli içerisinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış olduğundan bu TİS dikkate alınarak ihbar ve kıdem tazminatlarının hesaplanması gerekir".* (Y.9.HD., E.95/13363, K.95/33393, T. 3.11.1995)

KARAR: *"TİS'in 2.nci yıl zammının uygulanmasına üç gün kala ve ihbar tazminatı peşin ödenmeden bozulan iş akti nedeniyle işçiye 2.nci yıl ücret zammından kaynaklanan farkların ödenmesi gerekir".* (Y.9.HD., E.92/12199, K.93/7314, T.29.4.1993)

KARAR: *"İhbar tazminatı peşin olarak ödenmişse, ödeme yapılan gün iş aktinin fesih tarihi sayılacağından davacı bu tarihten sonraki fark kıdem tazminatına hak kazanamaz".* (Y.9.HD., E.95/13352, K.95/33432, T.6.11.1995)

KARAR: *"...kıdem ödencesi tavanının yükselme tarihinden önce iş akdi fesh edilen işçiye ihbar ödencesi peşin olarak ödenmişse tavan yükseltilmesinden işçi yararlanamaz". (Y.9.HD.E.1998/4994, K.1998/6703, T. 15/04/1998)*

KARAR: *"...ihbar ödencesi peşin ödenmişse aksi sözleşme ile kararlaştırılmadıkça ihbar öneli içinde gerçekleşen haklardan yararlanamaz".* (Y.9.HD., E.1998/5899, K.1998/8358, T.05/03/1998)

İhbar Tazminatının Hesaplanması:

İhbar tazminatı, İş Kanunu 14. Maddesi'ne göre "giydirilmiş ücret" diye de adlandırılan tazminata esas günlük ücret üzerinden hesaplanır. Bu ücret, çıplak ücrete ilaveten ikramiye, sürekli prim, yemek, yakacak, izin, bayram, giyim, vasıta vb. gibi işçiye sağlanan para ve para ile ölçülmesi mümkün tüm yardımların da dikkate alınmasıyla tespit edilir.

İhbar tazminatında herhangi bir tavan yoktur. Ancak tazminata esas günlük ücretin ihbar süresi gün sayısıyla çarpımı sonunda bulunacak miktardan gelir vergisi ve damga vergisi kesilir.

İş Arama İzni:

Belirsiz süreli hizmet akitlerinin feshinde, işçi ihbar süresinde çalıştırılıyorsa işveren işçiye ücret kesintisi yapmadan günde iki saat iş arama izni vermek zorundadır. İşçi isterse bu izinlerini ihbar süresinin bitimine rastlayacak şekilde birleştirerek kullanabilir.

İş Yasası'na göre ihbar süresi ve iş arama izni yıllık izin süreleriyle iç içe geçemez. Örneğin ihbar süresinde çalıştırılan bir işçinin -sekiz haftalık ihbar öneli olduğunu farz edelim- bu süre içinde yıllık ücretli izin kullandırılamaz. Eğer kullandırılırsa işçinin yıllık izin ücretini ayrıca isteme hakkı doğar. İş arama izni ile ihbar süresinin, yıllık ücretli izin süresiyle çakışmayacağı kuralı, mutlak emredici niteliktedir. Hatırlanacağı üzere ne işveren ne işçi bu tür kuralların aksini kararlaştıramazlar.

İhbar öneli içerisinde günde iki saat ücretli iş arama izni verilmesi yasa gereğidir.

KARAR: *"İhbar tazminatı verilmesi durumunda yeni iş arama izni ücreti talep edilemez".* (Y.9.HD., E.16546, K.18179, T.30.12.1977)

KARAR: *İş aktinin işçi tarafından feshi halinde dahi iş arama izninin verilmesi lazımdır. Ancak iş arama izninin toptan kullanılmasının mümkün olması, bu cihetin işçinin işten ayrılmazdan önce işverene bildirilmiş olmasına bağlıdır".* (Y.9.HD., E.9619, K.8102, T.14.11.1959)

KARAR: *"Bildirim öneli ve iş arama izni, yıllık ücretli izin süresi ile iç içe geçemez".* (Y.9.HD. E.1995/6773, K.1995/25418, T.12.9.1995)

KARAR: *"İhbar öneli süresi içinde iş arama izni verilmemesi durumunda yönteminee verilmiş ihbar önelinden söz edilemez. Bu durumda ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerekir."* (Y.9.H.D. E.1995/17832, K.1995/34766, T.27.11.1995

İşten Çıkarılan İşçinin Yerine Yeni İşçi Alınması:

İşveren, İş Yasası'nın 13. Maddesi'ne göre ihbar öneli tanıyarak yada ihbar tazminatını ödeyerek işçi çıkarmış veya işyerinde üretimin bir haftadan fazla durmasını gerektirecek bir nedenle işçi, 16/3 madde bendine göre kendi feshetmişse, bu durumda işten çıkarılan işçinin yerine 6 ay süreyle yeni işçi alamaz.

Aynı şekilde sağlık nedeniyle veya 17/3 madde bendi gereğince işçi çıkarılmış ve bu nedenler altı aylık süre içinde ortadan kalkmış ise işten çıkarılan işçinin yerine 6 ay süreyle yeni işçi alınamaz.

İşyerine yeni işçi alınması gerekirse işveren öncelikle işten ayrılan işçinin, işyerinden ayrılırken bıraktığı adresine noter vasıtasıyla tebligat yapmak şartıyla, tebligattan itibaren 15 gün içinde işçinin başvurmaması halinde, ayrılan işçinin yerine yeni işçi alabilir. Ancak işçi bu süre içinde işe başvurmuş ise, işveren çıkardığı işçiyi yenilden işe almak zorundadır.

Bu gereklilikleri yerine getirmeyen işveren, işçinin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne şikayeti halinde para cezası ile cezalandırılır.

İşveren topluca 10'dan fazla işçi çıkarıyorsa, bu işçilerin isim ve niteliklerini en az bir ay önce İŞKUR'a bildirmek zorundadır.

Belirtilmeli ki, işyerinin başka işverene devri durumunda da bu yükümlülük aynen devam eder. Yani, yeni işveren de çıkarılan işçinin yerine aynı iş için işçi alacak olursa eski işçiyi çağırmak zorundadır.

KARAR: *"İşverenin iş aktini feshettiği işçilerin yerine aynı Yasa'nın 24. Maddesi'ne aykırı olarak 19 yeni işçi almasından dolayı tayin edilen 9.500.000- lira idari para cezasına vaki itirazın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi Yasaya aykırı ve yazılı emre atfen düzenlenen tebliğ name münderecatı bu itibarla yerinde görüldüğünden..."* (Y.9.HD., E. 1993/1046 K. 1993/1865 T. 13.04.1993)

KARAR: *"Toplu çıkarmanın iş ve işçi bulma kurumuna bildirilmemesi suçunda, idari para cezası çıkışı verilen işçi sayısınca arttırılamaz".* (Y.9.CD., E.92/11762, K.93/92 T. 20.1.1993)

KARAR: *"10'dan fazla işçinin işine son verildiğinin iş ve işçi bulma kurumuna bildirilmemesi, İş Kanunu 98. Maddesi'nde yaptırıma bağlanmadığından, bu durumda sadece m.107 de hükme bağlanan suç oluşur ve bu maddedeki yaptırım uygulanır".* (Y.9.CD. E.95/317, K.95/57 T.17.1.1995)

KÖTÜ NİYET TAZMİNATI

İş Yasası'nın 13. Maddesi, işverene işçinin iş akdini nedensiz fesih hakkını vermektedir. Ancak yapılacak feshin, haklı nedenleri açıklanmasa bile iyi niyet kurallarına aykırı bir biçimde yapılmaması gerekir, aksi halde fesih hakkı kötüye kullanılmış sayılacaktır.

Hangi fesih nedenlerinin kötüniyetli olduğunu tek tek belirlemek mümkün değildir. Bu nedenle her olayı kendi koşulları içerisinde değerlendirmek ve kötüniyet olup olmadığını buna göre belirlemek gereklidir.

"Yargıtay daha önce davalı işveren hakkında açtığı davanın sonuçlanması üzerine işverenin hizmet sözleşmesini feshetmesini iyiniyet kurallarına uygun bulmamış kötüniyet tazminatına hükmedilmesine karar vermiştir.

Aynı işyerinde çalışan davacı işçinin eşinin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurması üzerine hizmet sözleşmesinin fesh edilmesi olayını da Yargıtay, kötüniyet tazminatını gerektiren bir fesih olarak kabul etmiştir.

Davacı işçinin iş sözleşmesinin, amirinin kendisine sataşması sonucu işverene şikayette bulunması nedeniyle feshedilmesi de kötü niyet tazminatı kapsamında değerlendirilmiştir.

Ekonomik kriz gerekçe gösterilerek işçilerin işten çıkarılmasını takiben işyerine yeni işçi alınması kötü niyetli bir davranış olarak kabul edilmiştir.

Kötüniyeti kanıtlamak yükümlülüğü işçiye aittir.

İşçiye ihbar tazminatı ödenmişse, kötüniyet tazminatı, ihbar tazminatının iki katı kadardır.

Ancak işçiye ihbar tazminatı ödenmemişse, kötüniyet tazminatı ihbar tazminatının üç katı kadardır. Yani kötüniyet tazminatının içinde ihbar tazminatı da vardır.

Yargıtay kararlarına göre; toplu iş sözleşmesi ile ihbar önelleri artırılmış olsa dahi, kötü niyet tazminatı artırılan öneller üzerinden değil, yasal önellere göre hesaplanır.

KARAR: *"İşvereni Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne şikayet eden işçinin bunun akabinde işten çıkarılması hizmet akdinin kötü niyetle fesh olunduğunu gösterir".* (Y.9.HD., E.1994/6893, K.1994/6918 , T.05/05/1994)

KARAR: *"Kamu kuruluşlarında ve özellikle belediyelerde yönetim değişiklikleri sonrasında toplu işçi çıkarmaları yaşanmaktadır. Bu, işverenin işçilerin hizmet sözleşmelerini fesih hakkını kötüye kullanmasına örnek teşkil etmektedir".* (Y.9.HD., E.1990/9229, K.1990/9809, T.11/9/1991)

KARAR: *"Sendika üyeliği sendikaca işverene bildirilen işçinin hizmet sözleşmesinin aynı günlerde feshi akdin kötü niyetle sona erdiğini gösterir".* (Y.9.HD., E.1995/13458, K.1995/33266 01/11/1995)

KARAR: *"Kötüniyet tazminatı için, İş Kanunu md.13'te sözleşme ile artırılan öneller değil kanunda öngörülen öneller esas alınacaktır".* (Y.9.HD., E. 1997/14500, K.1997/16273 T.23/09/1997)

KARAR: *"İş sözleşmesinin işverence kötü niyetle feshedildiği iddiasının davacı işçi tarafından kanıtlanması gerekir".* (Y.9.HD., E.1995/34155, K.1996/3778, T.04/03/1996)

KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı, İş Yasası'na göre işçi sayılan kişilerin, kanunun belirlediği bir kısım şartların varlığı halinde hak kazanacağı, geçmiş çalışma süresine ilişkin hizmetinin ödüllendirilmesidir.

İş kanunu kapsamına giren işte, işçi olarak çalışmak kıdem tazminatına hak kazanmak için ilk koşuldur. Bu çalışmanın en az bir yıl sürmüş olması ve kanunda belirtilen sona erme hallerinden biriyle son bulmuş olması gerekir.

1. *İş Kanunu kapsamında yer alan bir işte, işçi olarak çalışılmalıdır. (İş k. m. 5)*
2. *İşçinin hizmetinin en az bir yıl sürmesi gerekir. (m. 14)*
3. *İş sözleşmesinin iş kanununda belirtilen hallerde sona ermesi gerekir. (m. 14)*

KARAR: *"Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için en az bir tam yıl çalışmış olmak gerekir".* (Y.9.HD., E-86/10120, K-86/11144, T.11.12.1986)

KARAR: *"Hizmet akdinin kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erdiğinin ispatı işverene düşer".* (Y.9.HD., 26/12/1996, E.1996/17260, K.1996/24330)

KARAR: *"İşçinin kendi isteğiyle işten ayrılması durumu, kıdem tazminatı için yasada sayılan hallerden olmadığından, toplu iş sözleşmesinin bu hükme aykırı düzenlenmesi uygulanamaz".* (Y.9.HD., 19/06/1996, E.1996/3142, K.1996/14072)

Kıdem Tazminatına Esas Alınacak Sürenin Tespiti:

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için öncelikle işyerinde bir tam yıl çalışmak gerekir. Hizmet bütünlüğü içindeki ayrı ayrı hizmetler birleştirilerek kıdem tazminatı hesabında gözönüne alınır. Örneğin, askere giderken kıdem tazminatını almayan bir işçi, askerliği bitince aynı işyerine dönerse, bir süre çalıştıktan sonra iş akdi kıdem tazminatına hak kazanacak biçimde sona ererse her iki hizmet süresi birleştirilir. Birinci hizmet süresi kıdem tazminatını hak kazanmayacak bir biçimde, örneğin; izinsiz veya mazeretsiz ardı ardına 2 iş günü işe devamsızlık nedeni ile sona ermişse (İş Yasası 17/II), daha sonra yeniden aynı işyerinde çalışma sözkonusu olduğunda, ilk çalışma süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Yine daha önceki çalışması tazminatları ödenmek suretiyle fesh edilmiş bir işçi yeniden işyerine girdiğinde, önceki hizmet süresi kıdem süresine eklenmez.

İşçinin hastalık ve kaza gibi nedenlerle işine gidemediği istirahatli sürelerin, işçinin ihbar önelini 6 hafta aşmasına kadar geçecek süre kıdemden sayılır. Bu süreyi aşan süre kıdem hesabında dikkate alınmaz. Örneğin; işyerinde dört yıl kıdemi olan bir işçi 110 gün istirahatlı olduğunda, bu işçinin ihbar

öneli sekiz hafta olup buna altı hafta ilave edildiğinde (8+6=14 hafta x 7 gün= 98 gün) kıdem süresine bu 98 gün dahil edilir, kalan 12 günlük süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Grevde geçen süreler, çıraklık dönemi kıdem tazminatı hesabına dahil edilmez.

Kıdem tazminatı alarak işten ayrılan bir işçi aynı işyerine girdiğinde, kıdem tazminatına hak kazanacak bir biçimde işten çıkması halinde hizmetler birleştirilerek kıdem tazminatının hesaplanması ve bundan ödenen kıdem tazminatının düşülmesi söz konusu olamaz. Çünkü ***aynı dönem için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenemez.***

Ancak; İşçi, hiçbir kesinti olmaksızın işyerinde çalışmasına devam etmesine rağmen, iş sözleşmeleri kağıt üzerinde feshedilmekte ve tazminatları kendilerine ödenmektedir. Bu işlemler daha çok işçilerin ileride ellerine geçecek olan kıdem tazminatını azaltmak amacına yöneliktir. Yani bir kötü niyet sözkonusudur. İşte kötü niyetin ve daha az kıdem tazminatı ödenerek hak kaybının hedeflendiği böylesi durumlarda, yapılan işlem hukuken geçersizdir.

Bu nedenle de ilk giriş tarihinden itibaren son çıkış tarihine kadar olan süre için ve son ücret üzerinden tazminat hesabı yapılır, daha önce işçiye tazminat adı altında yapılan ödemeler ise, yasal faiziyle birlikte düşülür.

Ancak işverenin, işçiye daha az kıdem tazminatı ödemek gibi bir kötü niyetinin söz konusu olmadığı durumlarda, yasanın "*aynı kıdem süresi için birden fazla kıdem tazminatı ödenmez*" hükmü gereğince, çalışma süreleri birleştirilerek tazminat hesaplaması ve alınan varsa bunun mahsubunun yapılamaz.

İşyeri kira veya satılmak suretiyle başka bir işverene geçerse tüm kıdem süresinden devralan işveren sorumludur.

Kıdem tazminatı her tam yıl için 30 günlük giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanarak ödenir. Bu 30 günlük süre toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir. Ancak her yıl için ödenecek tazminat miktarı en yüksek devlet memuruna ödenen azami emeklilik ikramiyesini geçemez. Kıdem tazminatı tavanını aşan kısmın da işçiye ödeneceğine ilişkin bir düzenleme hizmet akitlerine veya toplu iş akitlerine konulamaz. Bir yıldan artan süreler için orantılı olarak tazminat hesabı yapılır. Kıdem tazminatı hesabında işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü uyarınca verilen koruyucu malzemeler, evlenme, doğum, ölüm ve eğitim yardımları, süreklilik göstermeyen prim yardımları dikkate alınmaz.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde ödenmeyen süreye mevduata uygulanan en yüksek faiz işletilir.

KARAR: *"Kıdem tazminatını alan emekli işçi, daha sonra ancak emekli olduğu tarihten sonraki çalışmaları için kıdem tazminatı isteyebilir".* (Y.9.HD., T.18.2.1991, E. 1990/11218, K.1991/2414)

KARAR: *"Davacı davalıya ait işyerinden ayrıldıktan sonra sigortaya başvurup emeklilik işlemlerinin yapılmasını istemiş, sonra da emekli olmuş değildir. Bu durumda emeklilik nedeniyle işten ayrılma söz konusu olamaz".* (Y.9..H.D., E.1999/3300, K.1999/5529, T.17/03/1999)

KARAR: *"İşyerininin devri halinde kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi gerekmez".* (Y.9.HD., T.17.1.1991, E.1990/9163, K.1991/195)

KARAR: *"Önceki işveren, iş akdi yeni işveren tarafından feshedilen işçinin kıdem tazminatından, kendi dönemi ve o tarihteki ücret seviyesiyle sınırlı olmak üzere sorumludur. Bu nedenle tüm süre için hesaplanan kıdem tazminatından, müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması yasaya aykırıdır".* (9.H.D., E.1991/5209, K.1991/7829, T.30/4/1991)

KARAR: *"Kıdem tazminatının hesabında, 13 yaşından önceki çalışmalar değerlendirilmez".* (Y.HGK., T.3.4.1991, E.1991/9-107, K.1991/168)

KARAR: *"1- Çıraklık okulunda ve çıraklıkta geçen süreler kıdem tazminatı hesabına dahil olmaz.*

2- Muvazzaf askerlik dolayısiyle iş akdinin feshinde kıdem tazminatı ödendiğine göre, askerlikten önceki süre için ikinci defa kıdem tazminatı ödenemez. Aksi davranış cezai müeyyideyi gerektirir. (9.H.D., E.1991/10952, K.1991/16202, T.17/12/1991)

KARAR: *"Uzun süreli istirahatlerde işçinin istirahatte olduğu sürenin tamamı kıdem ödencesi hesabında dikkate alınmaz. Dikkate alınacak süre parçası, bildirim önelleri ve buna eklenecek altı haftadan oluşan kısımdan ibarettir.* (Y.9.HD., E.1992/10474, K.1993/5432, T.9.4.1993)

KARAR: *"Hizmetin görülmesinde bir bütünlük ve devamlılık olduğu halde, ara yerde bazı tarihlerde kıdem tazminatı adı altında bir kısım ödemeler yapılmış ve ibralar alınmıştır. Kıdem tazminatı hakkı doğmadan önce yapılan bir ödeme olsa olsa hukuki anlamda ilerine doğacak olan bir hakka mahsuben yapılan bir avans ödemesi niteliği taşır. Bu nedenle aslında bir bütün olan hizmetin tamamı üzerinden kıdem tazminatı hesabı yapılmalı, ödenenler düşülmek suretiyle sonuca gidilmelidir.* (Y.9HD. E-85/10295, K-85/12710, T-26.12.85)

KARAR: *"İşçi, iş aktinin devamı sırasında verdiği dilekçelerle kıdem tazminatı adı altında bazı ödemeleri almış ise, bu ödemeler aktin feshi nedenine dayanmadığından ve doğmamış bir hakla ilgili ödemeler gerçek anlamda kıdem tazminatı ödemesi sayılamayacağından, ödemelerin avans sayılması ve kıdem tazminatı alacağından mahsubu gerekir".* (Y.9.H.D. E.1993/7753, K.1993/18118, T.07.12.1993)

KARAR: *"İşyerinin nakli sonucu yeni işyerine gitmek istemeyerek istifa edip kıdem tazminatını alan işçinin yeni işyerinde işe alınması işverenin davacıya kıdem tazminatı öderken kötüniyetle ve ileri de daha az kıdem tazminatı ödeme amacı taşıdığını göstermez".* (Y.H.G.K., E.1994/9-423, K.1994/466, T.29.06.1994)

KARAR: *"Kıdem tazminatı ödenen sürenin sonraki süreyle birleştirilip, tümü üzerinden son ücrete göre kıdem tazminatı ödeneceği hususu ara vermeksizin çalışmalarda işverenin daha az kıdem tazminatı ödemek amacıyla hareket etmiş olması hali için söz".* (Y.9.HD. E.92/391, K.92/5898, T.2.6.1992)

KARAR: *"Muvazzaf askerlik dolayısiyle iş akdinin feshinde kıdem tazminatı ödendiğine göre, askerlikten önceki süre için ikinci defa kıdem tazminatı ödenemez. Aksi davranış cezai müeyyideyi gerektirir".* (Y.9.H.D., E.1991/10952, K.1991/16202, T.17/12/1991)

KARAR: *"... o tarihteki fesih göstermelik şekilde yani girdi-çıktı yapılma suretiyle işlemler gerçekleştirilmiş ise ortada sözleşmenin feshinden söz edilmeyecektir..."* (Y.9.H.D. E.1997/21360 K. 1998/2348 T.23/02/1998)

KARAR: *"Hizmet akti zorunlu askerlik nedeniyle bozulan işçi, kıdem tazminatından yararlanır, ihbar tazminatından yararlanamaz". (Y.9.HD., E.1994/14900, K.1992/2960 T.10.3.1992)*

KARAR: *"Hizmet akdini, bağlı bulundukları kanunla kurulan Kurum ve Sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük yahut toptan ödeme almak amacı ile fesheden işçinin kıdem tazminatı alabilmesi için, kendisine aylık bağlanmak üzere ilgili Kuruma ve Sandığa müracaat etmiş olduğunu işverene belgelemesi şarttır. İşverenin Kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bu belgenin kendisine verildiği tarihten itibaren başlar. Keza faiz ödeme yükümlülüğü de aynı tarihten itibaren geçen süre için söz konusudur".* (9.H.D., E.1990/12432, K.1990/12654, T.29/11/1990)

KARAR: *"Emekli olmak amacıyla işten ayrılan ancak S.S.K.'ca aylık bağlanmasına hak kazanmamış olduğundan başvurusu reddedilen işçinin kıdem tazminatı alması olanaklı değildir".* (Yargıtay 9.H.D., E.1993/13411, K.1994/2587, T.21.02.1994)

KARAR: *"Emekli olduğu işyerinde çalışmaya devam eden işçi, iş aktinin işverence bozulması nedeniyle yapılacak kıdem ödencesi ödemesinde emeklilik öncesi sürelerin dikkate alınmasını isteyemez".* (Y.9.HD., E.90/11218, K.91/2414, T.18.2.1991)

KARAR: *"SSK'nın emeklilik işlemini iptali üzerine işyerine dönen ve emekli olana dek çalışan işçi, önceki tazminatı faiziyle birlikte geri öderse son ücret üzerinden kıdem tazminatı alabilir".* (Y.9.HD., E.92/3072, K.92/10908, T.6.10.1992)

KARAR: *"Sosyal sigortalar yasası, yaşlılık aylığından yararlanmayı sigortalının isteğine bırakmış, işverene ve SSK'ya resen emeklilik yetkisi tanımamıştır.*

Bu nedenle işveren tarafından emekliliğe hak kazandığı için işten çıkarılan işçinin yaşlılık aylığı bağlatmak için işten çıkarıldığı kabul edilemez." (Y.9.HD., E.93/7521, K.93/10096, T.10.6.1993)

KARAR: *"İşçi aynı çalışma süresi için birden çok kez kıdem tazminatı alamaz. İşyerinin kapanması ile sona eren çalışma süresine ait kıdem tazminatı iade edilse bile, daha sonraki çalışmalarda yeniden dikkate alınması mümkün değildir."* (Yargıtay 9.H.D. E.1994/10677, K.2994010663, T.05.07.1994)

KARAR: *"Önceki çalışması tutuklanma nedeniyle 17/3'e göre sonraki ise emeklilikle sona eren işçinin bu hizmetleri kıdem tazminatı hesabında birleştirilir."* (Y.9.HD., E.94/16560, K.95/5227, T.21.2.1995)

KARAR: *"Bayram harçlıkları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmalıdır."* (Y.9.HD. E.725, K.8693, T.20.5.1991)

KARAR: *"Arızi nitelikteki devamlılık arzetmeyen (fazla çalışma gibi) çalışmaların karşılıkları kıdem ödencesi hesabında dikkate alınmaz."* (Y.9.HD. E.91/13871, K.92/2045, T.20.2.1992)

KARAR: *"Süreklilik göstermeyen teşvik primi ödemeleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz."* (Y.9.HD. E.85/7202, K.86/1622, T.13.2.1986)

Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Fesih Halleri:

İş yasasının 14. maddesindeki sınırlı sebepler dışında işçiye kıdem tazminatı ödenemez. Bu kural mutlak emredici nitelikte bir kuraldır. İşçi lehine dahi olsa aksi kararlaştırılamaz. Örneğin; işçinin istifası halinde, kıdem tazminatı ödeneceği şeklindeki bir şarta hizmet sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde yer verilmişse bu şart geçersizdir. Taraflar hiçbir şekilde kıdem tazminatının şartları hususunda kanunun aksine bir sözleşme akdedemezler.

Kıdem tazminatına hak kazandıran haller şunlardır:

A-İşçi tarafından iş sözleşmesinin, iş yasasının 16. maddesinde belirtilen haklı nedenlerle feshi halinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanır.

16/1-a) İşe girildiği anda bilinemeyen ve işten kaynaklanan sebeplerle o işte çalışma, işçinin sağlığı için tehlikeli olursa,

b) İşçinin yanında çalışan bir başka işçi veya işveren bulaşıcı veya iş ile bağdaşmayacak bir hastalığa yakalanırsa,

16/2- a) İşveren işçiyi işe alırken, işin esaslı unsurlan hakkında yanlış bilgi vererek işçiyi yanıltırsa,

b) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı namusa veya haysiyete dokunacak sözler söyler, davranışlarda bulunursa,

c) İşçinin, işverenin evinde oturması halinde bu evdeki yaşayış genel ahlaka uygun değilse,

d) İşveren işçi veya ailesi üyelerinden birine sataşır, gözdağı verir, kanun dışı harekete özendirir, onlara karşı hapsi gerektirir suç işler veya onur kırıcı ithamlarda bulunursa,

e) İşçinin ücreti kanun ve sözleşme hükümlerine göre hesaplanmaz veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına verildiği işlerde, işçiye yapabileceğinden az iş verip, aradaki fark ödenmezse,

g) İş şartları işçi aleyhine esaslı şekilde değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa,

16/3- İşyerinde işin bir haftadan fazla durmasını gerektiren zorlayıcı bir sebep ortaya çıkarsa,

B-Ayrıca muvazzaf askerlik, ölüm, kanunla kurulu kurumlardan yaşlılık, malullük aylığı veya toptan ödeme almak için başvuru ile kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde işten ayrılması durumunda, işçiye kıdem tazminatı ödenir. Yasadışı lokavt durumunda da işçi isterse kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir.

506 Sayılı Yasaya göre, 58-60 yaş dışında kalan, prim ödeme ve sigortalılık süresini tamamlayan ya da geçici 81. maddeye göre, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçilerin kendi istekleriyle işyerinden ayrılması halinde de kıdem tazminatı ödenir.

C-İşçi iş akdini nedensiz fesh ederse (m.13) işveren kıdem tazminatı ödemek zorunda değildir. İşveren, işçinin iş akdini 13. maddeye göre fesh ederse, kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

D-İş kanununun 17/2 maddesindeki ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık dışındaki nedenlerle (17/1-3) işverenin işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi, işçiye kıdem tazminatı hakkını kazandırır.

17/1-a) İşçinin kendi kastından, derli toplu olmayan yaşayışından veya içkiye olan düşkünlüğünden doğacak bir hastalık ve sakatlığa uğraması halinde, işe devamsızlığının ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi halinde,

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması halinde,

c) İşçinin kusuruna dayanmayan hastalık hallerinde işçinin ihbar süresine altı haftanın eklenmesiyle bulunan sürenin sona erdiği tarihte işçinin hala iş başı yapamaması durumunda,

17/3-İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde, yapılan fesih, işçiye kıdem tazminatını kazandırır.

KARAR: *"Hizmet aktinin haklı nedenle feshedildiğini kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. İşveren fesih nedenini ortaya koyup kanıtlayamıyorsa, ihbar ve kıdem ödencesini ödemekle yükümlüdür".* (Y.9.H.D., E.1993/11945, K.1994/401, T.24.01.1994)

Kıdem Tazminatında Askerlik Süresi

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışırken bu işyerlerinden emekliye ayrılan işçiler, askerlik süresini borçlanmış ve borçlanma primlerini ödemiş olmak kaydıyla askerlik süresi için kıdem tazminatı alırlar.

Özel sektöre ait işyerleri için askerlik süresi borçlanılmış olsa bile bu süre kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz.

KARAR: *"Kamu işyerlerinde çalışan ve hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle SSK'ya göre yaşlılık aylığına hak kazanan işçinin kıdem tazminatında borçlanılan askerlik süresinin nazara alınması gerekir. Borçlanılan askerlik süresinin hizmet sözleşmesinin kurulmasından önce olması bu hukuki sonucu değiştirmez".* (Y.9.HD., E-85/9-583, K-86/54, T-29.1.1986)

KARAR: *"Kamu kurum ve kuruluşlarından emekli olan işçinin muvazzaf askerlikte ve yedek subay okulunda geçen sürelerinin sigortalı olması dolayısıyla kıdem tazminatı hesabına dahil edilebilmesi için, işçinin çalışırken borçlanma talebini yapmış olması gerekir".* (Y.9.HD., E.86/3860, K-86/4597, T-5.5.86)

KARAR: *"Muhacir olarak gelip Türk vatandaşlığına alınanların geldikleri ülkedeki askerlik hizmetlerinin kabul edilerek yeniden askerlik yaptırılmaması olgusu da göz önünde tutulduğunda, yurt dışındaki askerlik sürelerini borçlanabilecekleri sonucuna varmak gerekir".* (Y.10.HD, E-85/6086, K-85/6359, T-19.11.85)

KARAR: *"Muvazzaf askerlik hizmetini yapmak amacıyla işyerinden ayrılan davacı işçi celp dönemi ertelense de kıdem ödencesi almaya hak kazanır".* (Y.9.H.D., E.1999/3252 K.1999/5419, T. 16/03/1999)

İŞÇİNİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI (m. 16)

Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde işçi bildirim yapmaksızın iş aktini feshetme hakkına sahiptir. Bu husus, İş Yasası'nın 16. Maddesi düzenlemiştir. Bunlar sağlık sebepleri (16/1), ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller (16/2), ve zorlayıcı sebepler (16/3) olmak üzere üç gruba ayrılmıştır.

16/I- Sağlık Sebepleri

"a) Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa,..." (İŞ KANUNU m. 16/I- a,b)

İş akdi yapıldığı sırada işçi tarafından bilinmeyen ve işten kaynaklanan bir sebeple işçinin sağlığı tehlikeye düşerse işçi, iş akdini önelsiz olarak fesh edebilir. Hangi hastalıkların yapılan işin niteliğinden doğduğu her olayın özelliklerine göre belirlenir.

Yine işçinin birlikte çalıştığı, bu nedenle yakın ilişkide bulunduğu işverenin veya başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması halinde de işçinin hizmet akdini önelsiz fesh etme hakkı sözkonusudur.

Bu bende göre hizmet akdini ihbar önelı vermeksizin fesh etme hakkına sahip olan işçiye işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür.

KARAR: *"Sağlık Kurulu raporuyla kronik şizofreni hastalığına tutulan işçi, hastalığının işiyle bağdaşmayışı yüzünden, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatı isteyebilir. Bu durumdaki işçiye, ihbar tazminatı ödenmez".* (Y9.Hd., T.31.1.1992, E. 1991/12816, K. 1992/824)

KARAR: *"İş Kanunu'nun 16/I-a maddesine göre, hizmet akdinin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçi bildirim önelini beklemeksizin iş akdini fesih edebilir ve aynı Kanunun 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak, dava dilekçesinde bu sebebin belirtilmesi ve inandırıcı delillerle kanıtlanması icab eder".* (9.H.D., E.1994/6086, K.1994/11178, T. 14/7/1994)

KARAR: *"İşiyle bağdaşmayan hastalık nedeniyle ayrılma işçiye tazminat hakkı verir".* (Y.9.HD. E.231, K.3355, T.10.4.1989)

KARAR: *"İnşaat işinde çalışan ve tutulduğu sar'a hastalığı nedeniyle işine devam edemeyen işçi kıdem tazminatına hak kazanır".* (Y.9.HD., E.5122, K.5373, T.5.5.1988)

KARAR: *"Doktor raporu ile şuur ve hareket serbestisini yitirdiği saptanan ve işe devam etmemek suretiyle hizmet akdini fesheden işçiye kıdem tazminatının ödenmesi gerekir".* (Y.9.HD. E.9975, K.10196, T.17.11.1987)

KARAR: *"Koroner yetmezliği işçi açısından bildirimsiz fesih nedenidir".* (Y.9.HD. E.83/9933, K.84/400, T.20.1.1984)

16/II- Ahlak ve İyiniyete Aykırı Durumlar

a) İŞVERENİN İŞ KONUSUNDA İŞÇİYİ YANILTMASI

"...Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işveren işçiyi yanıltırsa,..." (İŞ KANUNU m. 16/II-a)

İşveren veya onun talimatıyla başka birisi, işçinin yanıltılmamış olsa kabul etmeyeceği bir işi, kabul ettirmişlerse, işçi bu durumu öğrenince hizmet akdini fesh ederek kıdem tazminatını alabilir. Ancak burada da yanlış verilen ya da yanıltma sebebi olan bilginin, işin önemli konularında olması ve işçinin bunu bilmesi halinde sözleşmeyi yapmayacak olması gerekir.

b) İŞVERENİN İŞÇİNİN ŞEREFİNE YÖNELİK SÖZLER SARF ETMESİ

"...İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler ve davranışlarda bulunursa,..." (İŞ KANUNU m. 16/II-b)

Bir işveren veya işveren vekilinin işçinin veya ailesi üyelerinden birisinin şerefine dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması, işçi açısından haklı fesih sebebidir.

Kanun, işveren veya işveren vekili dese de işyerinde işverenin gözetimi altındaki kişi veya kişilerin şerefe yönelik sözleri karşısında, işçinin işvereni uyarmasına rağmen işveren bu tip davranışlara karşı hiç bir önlem almıyorsa, işçinin hizmet sözleşmesini feshi mümkündür.

Bu söz ve hareketlerin işçinin ya da ailesi üyesinin yüzüne karşı veya yokluğunda yapılmış olmasının hiçbir etkisi olmaksızın işçi hizmet akdini feshedebilir.

Ayrıca bu durumda işçinin ceza davası açma hakkı da vardır.

KARAR: *"İşini yaparken, yaptığı hata nedeniyle işveren tarafından kaba bir biçimde uyarılan işçinin işi terk etmesi haklı fesih halidir".* (Y.9.HD. 92/5443, K.92/10592, T.29.9.1992)

KARAR: *"İşe geç geldiği için işveren vekilinin hakaret ettiği işçi iş akdini haklı olarak feshedebilir".* (Y.9.HD. E.93/14090, K.94/2244, T.14.2.1994)

c) İŞVERENİN YAŞAYIŞININ GENEL AHLAKA AYKIRI OLMASI

"...İşçi işverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzları genel ahlak bakımından düzgün olmazsa,..." (İŞ KANUNU m. 16/II-c)

İşçi işverenle birlikte oturmakta ise ve işverenin veya ailesinin yaşantısı toplum tarafından benimsenmiş ahlak kurallarına aykırı ise bu durumda işçi, hizmet akdini fesh etme hakkına sahiptir. Ancak birlikte oturmak hizmet aktinin gereği olmalıdır.

ç) İŞVERENİN İŞÇİYE VEYA İŞÇİNİN AİLESİNDEN BİRİLERİNE KARŞI SUÇ İŞLEMESİ VEYA ONLARI SUÇ İŞLEMEYE TEŞVİK ETMESİ

"...İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı saldırıda bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa,..." (İŞ KANUNU m.16/II- ç)

İş Yasası 16/2-ç maddesine göre, işçi hizmet akdini haklı olarak feshedebilir. Ayrıca, işverenin hareketinin ağırlığına göre Cumhuriyet Savcılığına başvurarak cezalandırılması istenebilir.

d) İŞVERENİN İŞÇİNİN ÜCRETİNİ SÖZLEŞMEYE VE KANUNA UYGUN ÖDEMEMESİ

"...İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse,..." (İŞ KANUNU m.16/II-d)

İş sözleşmesinde işverenin en önemli borcu, işçinin çalışması karşılığı hak ettiği ücretini ödemektir. İş Yasası'na göre ücret en geç ayda bir ödenmek zorundadır. Bu süreyi aşmamak üzere hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle, ücret ödenme periyotları düzenlenebilir. Eğer işveren, işçinin ücretinin gerek hesaplanmasında gerekse ödenmesinde, yasa ve sözleşme hükümlerine uymazsa, işçi hizmet akdini haklı olarak feshedebilir.

Buradaki ücret, sadece çıplak ücret anlamında değildir. Sözleşmelerle tespit edilmiş veya işyerinde uygulanmakta olan sosyal hakların, eksik, geç veya hiç ödenmemesi de haklı fesih sebebidir. İşçinin, SSK'ya giriş bildiriminin yapılmaması veya bildirim yapılmış olsa da primlerin ödenmemesi de işçiye hizmet akdini fesih hakkını verir. Aynı şekilde yıllık izin ücretinin, fazla çalışma ücretinin ödenmemesi de fesih nedenidir.

Belirtilmeli ki, ücret eksik ödenmiş veya hiç ödenmemişse yasal yollarla tahsil olanağı da vardır. Ayrıca işveren ücreti kasten ödememiş ise Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurarak idari para cezası ödenmesi sağlanabilir.

KARAR: *"Ücretlerinin zamanında ödenmemesi nedeniyle iş akdini haklı olarak fesheden işçiye kıdem tazminatının ödenmesi gerekir".* (Y.9H.D., E.1992/9387, K. 1993/4445, T.18/3/1993)

KARAR: *"Gerçek ücreti belirleyen belge olmadığında, tanık beyanları ve meslek kuruluşlarının bilgilerinden yararlanmak, bilirkişiyle belirlemek gerekir".* (Y.9.HD., E.91/14265, K.92/2570, T.5.3.1992)

KARAR: *"Geçmiş yıllar yıllık ücretli izinlerini talep ederek bu talebinin olumlu karşılanmaması nedeniyle istifa eden işçi kıdem ödencesine hak kazanır".* (Y.9.HD. E.91/12707, K.92/1106, T.6.2.1992)

KARAR: *"Davacı sigorta primlerinin eksik ödendiği iddiasıyla buna bağlı haklı fesih sebebiyle kıdem ödencesi isteminde bulunmakta haklıdır..."* (Y.9.HD. E. 1999/3250 K. 1999/5416 T.16/03/1999)

KARAR: *"İşyerinde kaybolan matkap için davacı dahil tüm işçilerin ücretlerinden kesinti yapılması üzerine çıkan tartışmada davacının işyerini terk etmesi davacının bildirimsiz fesih hakkını kullandığını gösterir".* (Y.9.HD. E.1997/21431 K,1998/2681 T.24/02/1998)

KARAR: *"İşverenin daha önce ücret zammı konusunda taahhüdü yoksa işçinin zam isteğinin işverence kabul edilmemesi işçiye fesih hakkı vermez".* (Y.9.HD. E.1997/18437 K.1997/2430 T.24/12/1997)

KARAR: *"Toplu iş sözleşmesi uygulamasını kabul etmeyip fazla ücret talebinde bulunan kişi ve arkadaşlarının bu taleplerinin reddi üzerine işyerini terk etmeleri nedeniyle disiplin kurulunca hizmet sözleşmelerinin fesh edilmesi haklı nedene dayalı olup kurulca davacının savunmasının alınmamış olması kararı etkilemez".* (Y.9.HD. E.1997/7405 K.1998/8802 T.13/05/1998)

KARAR: *"Davacı işçinin çalışmasının sigortaya bildirilmemesi üzerine işyerini terki hizmet sözleşmesinin haklı nedenli feshi olarak kabul edilmelidir".* (Y.9.HD. E.1997/646 K.1997/641 T. 02/07/1997)

KARAR: *"Süreklilik gösteren haklardan işçinin mahrum bırakılması işçiye haklı fesih yetkisi verir".* (Y.9.HD. E.1996/22991 K. 1997/6181 T. 27/03/1997)

KARAR: *"İşveren işçinin ücretini, kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap etmez veya ödemezse, bu*

durum işçiye bildirimsiz fesih hakkı verir". (Y.9.HD. E.2000/18541 K.2000/3493 T.27/02/2000)

KARAR: *"Bir suçtan beraat eden ve tekrar işe dönen işçi tutuklanma tarihi ile işe giriş tarihi arasında ücret ve ikramiye alacağına hak kazanamaz".* (Y.9.HD. E.1997/16129 K.1997/19955 T. 27/03/1997)

KARAR: *"Ücret zammı konusunda çıkan tartışma üzerine işverenin daha fazla zam yapamayacağını söyleyerek işçilerin bu koşulda çalışıp çalışmamakta serbest olduğunu söylemesi üzerine davacının işverenin olumsuz tutumu sonucu kendisinin sözleşmeyi fesh ettiği kabul edilerek ihbar ve kıdem ödencesi istekleri reddedilmelidir".* (Y.9.HD. E.1996/22991 K.1997/6181 T.27/03/1997)

KARAR: *"Ücret artışını yeterli bulmadığı için işten ayrılarak sözleşmesini fesh eden işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz".* (Y.9.HD. E.1996/8892 K.1996/17737 T.24/09/1996)

KARAR: *"Yapılan fazla çalışmaya ilişkin ücretin ödenmemesi haklı fesih nedenidir".* (Y.9.HD., E.1996/17400 K.1997/145 T.14/01/1997)

e) İŞVERENİN İŞÇİNİN İŞ KOŞULLARINI ESASLI ŞEKİLDE DEĞİŞTİRMESİ

"...Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği halde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa; (sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt koymamak şartıyla)" (İŞ KANUNU m. 16/II-e)

İş şartları esaslı bir şekilde değişir, başkalaşır veya uygulanmaz ise işçi hizmet akdini feshedebilir.

Ancak ortaya çıkan değişikliğin işin esaslı unsurlarında değişiklik yaratır nitelikte olmalıdır. Yargıtay bir kararında şöyle demiştir. *"Eğer iş değişikliği işçinin eski tecrübe, görgü ve iş akışı alışkanlıklarından yoksun bırakır, yeni iş koşullarına uyması çabuk ve kolay olmayacağı anlaşılır ve giderek işçinin cezalandırılması ve kaygılanmasını gerektirecek durumlar yaratırsa bu değişiklik iş koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesi kabul edilir."* (9.HD. 1.7.1969 T.732 E.12114 K.) Örneğin, işyerinin uzak bir yere nakli, işçinin yukarı ki kararda belirtilen nitelikte iş değişikliği, vasıfsız işçi olarak işe giren bir işçinin uzun süre vasıf gerektiren (tornacılık, presçilik, kaynakçılık gibi) bir işte çalıştıktan sonra tekrar vasıfsız bir işte görevlendirilmesi haklı fesih sebebi sayılır.

Ancak yapılan iş değişikliğinin işçi tarafından kabul edilmemiş olması gerekir. Toplu iş sözleşmelerine, işverenin iş koşullarını değiştirmesi konusunda hüküm konulmuşsa, buna uygun olarak yapılan değişikliğe işçinin itiraz etmesi mümkün değildir.

KARAR: *"Sınav sonucu baş şoförlüğe atanarak bir süre bu ünvan ile fiilen çalışan işçinin, bilahare Belediye Başkanı tarafından tekrar şoförlük görevine verilmesi toplu iş sözleşmesine, usul ve yasaya aykırıdır".* (9.H.D., E.1989/4109, K.1989/7278, T.25/9/1989)

KARAR: *"İşçinin işveren tarafından, iş şartlarında esaslı değişiklik sayılabilecek biçimde başka yere nakli, işçiye iş akdini haklı sebeple fesih hakkı verir".* (İstanbul 6. İş Mah. E.1990/730, K.1991/725, T.3/12/1991. Bu karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E.1992/67, K.1992/5029 sayılı ve 6/5/1992 tarihli kararıyla onanmıştır.)

KARAR: *"İşçi, hizmet akdinde Türkiye genelinde, işverenin bütün işyerlerinde çalışmayı kabul etmiş bile olsa, bir işyerinden bir diğerine nakli sonucu, nakil öncesine oranla ekonomik ve sosyal durum açısından zararına büyük fark doğuruyorsa, kıdem ödencesine hak kazandıran biçimde akdini feshedebilir".* (Y.9.HD. E.1988/2824 K.1988/4094 T.11.04.19884)

KARAR: *"Usta olarak çalışmakta iken bulaşıkçılığa verilmesi nedeniyle işi bırakan işçi kıdem tazminatına hak kazanır".* (Y.9.HD. E.95/12937, K.95/33424, T.6.11.1995)

KARAR: *"İşçinin ücret ve sıfatı değişmeden TİS ile işverene verilen yetki gereği yapılan nakil haklı fesih nedeni değildir".* (Y.9.HD. E.95/5219, K.95/22082, T.19.6.1995)

KARAR: *"İş koşullarında esaslı değişiklik olması durumunda işçi iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak, işveren TİS ve personel yönetmeliğindeki hükümlere dayanarak iş koşullarını değiştirebilir, işçiyi başka bir işyerine nakledebilir".* (Y.9.HD. 93/11110, K.94/351, T.21.1.1994)

KARAR: *"Yapmakta olduğu iş üzerine ikinci bir iş verilen işçi, bu işin ne kadar süreyle ikinci bir iş olarak üstünde kalacağını öğrenmek için dilekçe vermiş ve buna yanıt alamamışsa, iş akdini feshetmeye hak kazanır".* (Y.9.HD. 92/12030, K.93/6739, T.22.4.1993)

KARAR: *"Fen işleri şoförü olarak çalışmakta olan bir işçinin temizlik işleri şoförlüğüne aktarılması sonucu üçlü vardiyada çalıştırılması, işin esaslı bir biçimde aleyhte değişikliğe uğramasıdır. Bu da, işçiye iş akdini haklı biçimde feshetme olanağı verir".* (Y.9.HD. E.91/8816, K.91/13883, T.5.11.1991)

KARAR: *"Vardiya mühendisi olarak işe başlayan fakat daha sonra işletme şefliğine getirilen kişi, fiilen vardiya mühendisliğine döndürülmesini iş koşullarında ağırlaşma olarak nitelendirip iş akdini kıdem tazminatına hak kazanarak bozabilir".* (Y.H.G.K. E.91/9-317, K.92/451, T.2.10.1992)

KARAR: *"İş şartlarının esaslı biçimde değişmesi işçiye haklı fesih imkanı verir. Ancak, haklı nedenle de olsa iş akdini fesheden işçi ihbar tazminatını alamaz".* (Yargıtay 9.H.D. E.1993/12615, K.1994/2214, T.14.02.1994)

KARAR: *"Primli işten primsiz işe isteği dışında aktarılan işçinin iş akdini tazminatlı feshetme hakkı doğar".* (Y.9.HD. E.92/2631, K.92/5011, T.5.5.1992)

KARAR: *"İşyerinin nitelik değiştirmesi işçinin aleyhine bir durum yaratıyorsa, işçinin işi bırakması haklı nedenle fesih kabul edilip kıdem tazminatına karar verilmelidir".* (Y.9.HD. E.1996/22847 K.1997/5905 T.25/03/1997

KARAR: *"İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde işçinin işiyle ilgili (fakat ağırlaşma sayılmayacak) bir takım değişiklikler yapması mümkündür ve böyle bir halde haklı fesih nedeni yoktur".* (9.HD. 02/05/2000, 2387/6493)

KARAR: *"Davacının çalıştığı işyerinin dava dışı üçüncü bir kişiye devredildiği, devirden sonra da çalışmasını sürdürdüğü konularında anlaşmazlık yoktur. Salt işyerinin devri ayrık durumlar dışında işçiye fesih hakkı vermediği gibi devreden tarafından fesih gerçekleştirildiği sonucuna varılamaz. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu doğrultudadır. Buna rağmen devirde akdin davalı işveren tarafından feshedildiği düşünülerek ihbar ve kıdem tazminatı istemlerinin hüküm altına alınmış olması isabetsizdir".* (9.HD. 02/10/1996, 7762/18877)

16/ III- İşyerinde İşin Durdurulmasına Sebep Olan Zorlayıcı Nedenler

"işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa." (İŞ KANUNU m. 16/ III)

Eğer işyerinden kaynaklanan bir nedenle üretim bir haftadan fazla süre ile durmuş ise işçi, sözleşmesini feshedebilecektir.

Burada asıl olan işin durması ve ileride ne olacağının da bilinmemesidir. Yasada bir haftadan fazla sürmesi öngörüldüğünden ilk bir haftalık süre içinde sözleşme feshedilemeyecek ve bu bir hafta içinde İş Y. 34. Maddesi gereğince yarım ücret alınacaktır.

Zorlayıcı sebep sürmekte iken bir haftadan sonra her an fesih hakkı kullanılabilir. Ancak zorlayıcı sebep ortadan kalktıktan ve işyeri çalışmaya başladıktan sonra bu hak kullanılamaz.

Zorlayıcı sebep, önceden bilinmesine olanak olmayan ve bu nedenle önlemi alınamayan gelişmelerdir. Örneğin, deprem, su baskını, yangın gibi. Bunun dışında, hammadde yokluğu veya üretilen malın satılamaması zorlayıcı sebep teşkil etmez ve bu nedenle sözleşme feshedilemez.

KARAR: *"İşçinin devamsızlığının zorlayıcı nedenden kaynaklandığı anlaşıldığından, işçi kıdem tazminatına hak kazanmakla birlikte ihbar tazminatı isteyemez".* (Y.9.HD. E. 1997/19376 K. 1998/396 T.21/01/1998)

Feshin Genel Sonuçları:

İş akdinin işçi tarafından, 16/I, II, III'e göre feshi halinde işçi ihbar tazminatı alamaz. Ancak kıdem tazminatı alabilir.

İŞVERENİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI (m. 17)

17/I- Sağlık Sebepleri

"a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiye olan düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeplerle doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,

(a) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı: Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13. Maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70. Maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez". (İŞ KANUNU m. 17/ I)

İşçinin yakalandığı her türlü hastalık işverence hizmet akdini fesh etme nedeni teşkil etmez. İş Yasası'nın 17. Maddesi'nin birinci fıkrasının 'a' ve 'b' bentlerindeki durumlar işveren için haklı nedeni oluşturur. Basit rahatsızlanmalar sonucu raporlu olarak işe gelmemek haklı neden olamaz.

İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşantısından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde bu durum işçinin ayda beş iş günü veya ardı ardına üç iş gününden fazla devamsızlığına sebebiyet vermişse işveren kıdem tazminatı vererek işçiyi işten çıkarabilir.

İşçinin bulaşıcı veya işiyle bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir rahatsızlığa tutulması durumunda da işveren işçiyi işten çıkarabilir.

İşçinin kusurundan doğmayan hastalık hallerinde durum farklıdır. Gebelik dışındaki hastalık hallerinde işçinin hastalığın meydana çıktığı tarihteki fesih öneline altı hafta eklenerek bulunacak sürenin sona ermesinden sonra işverenin fesih hakkı doğar. Gebelik durumunda ise doğumdan önce ve sonraki altı hafta içinde kadın işçi çalıştırılamaz. Altı haftalık süre doğum ve gebelik süresinin bitiminde başlar. Her iki durumda da işçi çalışmadığı sürelere ilişkin ücreti isteyemez.

Madde kapsamında olmayan, kısa süreli istirahat dönemlerinde işçinin hizmet akdi fesh edilmişse hizmet akdini 17/1'e göre değil 13. Maddeye göre fesh edilmiş kabul edilir. Örneğin; dört yıl kıdemi olan bir işçinin ihbar öneli sekiz haftadır. Bu madde bendine göre işverenin fesih hakkı sekiz haftaya altı hafta ilavesiyle ondört hafta, yani doksan sekiz günden sonra doğmaktadır. Bu durumda olan işçinin doksan gün istirahat alması durumunda işveren hizmet akdini feshederse bu fesih 13. Maddeye göre olup işçi kıdem ve ihbar tazminatını alır. İstirahatin 100 gün olması halinde ise işverenin hizmet akdini 17/1'e göre fesih hakkı doğar, yani işçi ihbar tazminatını alamaz salt kıdem tazminatını alır.

KARAR: *"İşçinin edimini yerine getiremeyecek bir hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin feshi durumunda ihbar tazminatına hak kazanamaz".* (Y.9.HD., E.1996/858, K.1996/13968 T.18/06/1996)

KARAR: *"İş göremezlik raporu süresinin ihbar öneli süresiyle çakışması durumunda ihbar öneli işlemez, rapor süresinden itibaren işlemeye devam eder".* (Y.9.HD. E.1997/18547 K.1997/22278 T.23/12/1997)

KARAR: *"İş kazasından sonra işveren, hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim önelini altı hafta aşmasından sonra işveren fesih hakkını kullanabilir".* (Y.9.HD. E.1997/17370 K.1997/21651 T.16/12/1997)

KARAR: *"İşçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalığı nedeniyle işverenin beklemeksizin iş akdini fesih yoluna gitmiş olması, ihbar tazminatı isteğinin hüküm altına alınmasını gerektirir".* (Y.9.HD. E.1999/4497 K. 1999/8393 T.04/05/1999)

17/II- Ahlak ve İyiniyete Aykırı Haller

a) İŞE GİRERKEN İŞÇİNİN İŞVERENİ YANILTMASI

"a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin 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,..." **(İŞ KANUNU m. 17/II- a)**

İş sözleşmesi yapıldığı sırada, sözleşmenin esaslı unsurlarından biri konusunda gerekli vasıf ve şartlar kendisinde bulunmadığı halde, varmış gibi göstererek veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek işçinin işvereni yanıltması halinde, bu durumu öğrenen işveren işçiyi haklı nedenle işten çıkarabilir.

Ancak işçinin elinde olmayan, hataen söylenen veya esasa etkili olmayan gerçeğe aykırılıklar tazminatsız fesih sonucunu doğurmaz. Örneğin işçinin bir önce çalıştığı işyerini yanlış söylemesi, işçinin sendikaya üye olup olmadığına veya kadın işçinin hamile olup olmadığına ilişkin soruya doğru cevap

vermemesi, tazminatsız fesih nedeni sayılmaz. Ancak tornacı olduğunu söylemesi üzerine işe alınan bir işçinin gerçekte tornacı olmadığının ortaya çıkması halinde bu durum tazminatsız fesih sebebidir.

KARAR: *"Hizmet akti yapıldığı sırada bu aktin 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 halinde işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğar".* (Y.9.HD. E.82/11118, K.83/1324, T.21.2.1983)

KARAR: *"İşçinin iş sözleşmesinin yapılması sırasında mecburi hizmete tabi olduğunu gizlemesi, işverene bildirimsiz fesih hakkı verir".* (Y.9.HD. E.2428, K.4306, T.28.4.1970)

b)İŞÇİNİN İŞVEREN VEYA AİLESİNDEN BİRİNİN ŞEREF VE NAMUSUNA DOKUNACAK DAVRANIŞLARDA BULUNMASININ SONUÇLARI

"işçinin, 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 isnatlarda bulunması,..." (İŞ K. m. 17/2- b)

İşçinin işveren veya aile üyelerinden birine karşı şeref ve namusa dokunacak sözler söylemesi, eylemde bulunması, gerçeğe uygun olmayan bilgiler ve sözlerle şeref ve haysiyet kırıcı, ihbar ve değerlendirmeler yapması halinde işçi tazminatsız olarak işten çıkarılabilir.

Burada salt söz ve davranışın niteliği değil, kimin ve neyin hedef tutulduğu dikkate alınmalıdır. Ayrıca işçinin kastının net ve yapılan eylem veya söylenen sözün de ağır olması gerekir ki, bu eylem veya söz tazminatsız feshe dayanak olabilsin. Ancak salt eleştiri niteliği taşıyan ve gerçeğe uygun sözler nedeniyle işçinin sözleşmesi tazminatsız olarak feshedilemez.

KARAR: *"İşçinin yayınladığı bildiriyle işvereni kamuoyu karşısında küçük düşürmesi işveren için haklı fesih nedenidir".* (Y.9.HGK. 1152/671)

KARAR: *"İşçinin basılmasında sorumlu bulunduğu sendika bülteninde yer alan ve işveren vekilini hedef tutan şeref ve namusu halale uğratıcı manzume, bu işçi aleyhinde bildirimsiz fesih yetkisinin kullanılmasına dayanak kılınabilir".* (Y.9.HD. T.6.4.1968, E.13055, K.4050)

KARAR: *"İşçinin çalıştığı serviste yolsuzluklar yapıldığı iddiası ile yerinin değiştirilmesini istemesi, işvereni suçlama anlamına gelmeyeceği için bu durum işverene bildirimsiz fesih hakkı vermez."* (Y.9.HD. E.4417, K.5985, T.29.6.1967)

c) İŞVERENİN EVİNDE OTURAN İŞÇİNİN YAŞAYIŞININ O EVİN ADABINA VE USULLERİNE UYGUN VEYA GENEL AHLAK BAKIMINDAN DÜZGÜN OLMAMASI

"... işverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun veya genel ahlak bakımından düzgün olmaması..." (İŞ KANUNU m. 17/ II-c)

Maddedeki fesih nedeninin oluşması halinde işveren işçinin kıdem ve ihbar tazminatını ödemeksizin hizmet sözleşmesini feshedebilir.

ç) İŞÇİNİN İŞVEREN VEYA BAŞKA İŞÇİSİNE SATAŞMASININ SONUÇLARI

"İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 77. maddeye aykırı hareket etmesi,..." (İŞ K. m.17/2- ç)

İşçinin işverene, işverenin aile üyelerine veya başka bir işçisine sataşması veya işyerine alkollü gelmesi, işyerinde içki ve uyuşturucu içmesi tazminatsız fesih nedenidir.

Yargıtay kararlannda işveren veya vekiliyle sert bir tarzda tartışmak, onlan tehdit etmek, bir başka işçiyle kavga etmek, parayı veznedann yüzüne atmak, işverenin yokluğunda ona küfretmek, müşterilerle kavga etmek tazminatsız fesih nedeni olarak sayılmıştır. Ancak hiç kusuru olmaksızın kavgaya karışmış olmak, serviste işverenin işçisi olmayan servis şoförü ile kavga etmek, dışarıda işle ilgili olmayan nedenle bir başka işçi ile kavga etmek tazminatsız fesih nedeni sayılmaz.

KARAR: *"İşçinin, işyerinde işverenin diğer bir işçisine yumrukla saldırması iş aktinin ihbarsız ve tazminatsız feshini gerektirir".* (9.H.D. E.1994/8831, K.1994/14142, T.14/10/1994)

KARAR: *"İşyerinde işverene ya da işverinin başka bir işçisine sataşmak, hakaret etmek iş aktinin tazminatsız feshi için nedendir. Personel Müdürüne hakaret de bu çerçeveye girer".* (Y.9.HD. E.1994/13783 K.1994/17960 T.15.12.1994)

KARAR: *"İşçinin işyerinde çalışan kardeşini dövmesi, işverenin başka işçisine sataşma halini oluşturur ve bu eyleme dayanarak işveren hizmet aktini tazminatsız feshedebilir".* (Y.9.HD. E.2945, K.6382, T.22.5.1990)

KARAR: *"İşyerinde iş saatlerinde içki içtiği anlaşılan işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz".* (Y.9.HD. E.95/8655, K.95/25771, T.18.9.1995)

KARAR: *"Aynı işyerindeki yeğeni bir kadın işçiye laf atan bir başka işçiyle tartışan ve bu işçinin vurması üzerine kavga eden beş yıllık işçinin haklı nedenlerle bildirimsiz ve ödencesiz işten çıkarıldığı kabul edilemez".* (Y.9.HD. E.92/2491, K.92/9750, T.10.9.1992)

KARAR: *"Aktin feshi gibi ağır bir cezayı gerektirecek nitelikte olmayan eylem nedeniyle fesihte ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi hatalıdır".* (Y.9.HD. E.1996/8908 K.1996/15979 T.10/07/1996)

KARAR: *"Diğer işçinin tahriki ve fevri bir davranışı sonucu oluşan davacı işçinin zarar veren eylemi sözleşmenin bildirimsiz feshini gerektirmez".* (Y.9.HD. E.1997/18409 K.1997/19-850 T.27/11/1997)

KARAR: *"İşyerinde çıkan tartışmada işçinin diğer işçiye sözle sataşarak hakaret etmesi hizmet sözleşmesinin haklı fesih nedenidir".* (Y.9.HD. E.1997/3676 K.1997/8205 T.05/05/1997)

KARAR: *"Bölüm şefine hakaret iş kanunun 17/2-b maddesi kapsamına girmektedir".* (Y.9.HD. E.1999/1866 K.1999/4119 T.04/03/1999)

KARAR: *"İşyerinde alınan alkolün etkisiyle kat sakinlerine hakaret ettiği anlaşılan işçinin iş akdi işverence bildirimsiz feshedilir".* (Y.9HD. E.1997/11562 K.1997/15233 T.15/09/1997)

d) İŞÇİNİN DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYMAYAN DAVRANIŞLARDA BULUNMASI

"işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,..." (İŞ K. m. 17/2-d)

İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık, mesleki sırlarını açıklamak gibi haller doğruluğa ve bağlılığa uymayan davranışlar olarak değerlendirilir ve bu durumda işçinin sözleşmesi tazminatsız olarak feshedilebilir.

Yargıtay kararlarında: İşverenin parasının zimmette tutulması, başkasının kartının basılması, mazeret uydurarak izin alıp maça gidilmesi, hasta olmadığı halde işyerinde uyunması, kimseye haber vermeden işverenin malının işyeri dışına çıkarılması, puantaj defterinde tahrifat yapıp haksız olarak fazla mesai parası alınması, işverene ait malı onun rızası dışında satan bir başka işçiye yardım edilmesi halleri tazminatsız fesih nedenleri olarak kabul edilmiştir.

KARAR: *"İşe başlama kartını bir önceki vardiyaya gelmiş gibi basan ve buna göre düzenlenen çalışma çizelgesini imzalayan işçi, davranışı doğruluk ve bağlılığa uymadığından tazminatsız olarak işten çıkarılabilir".* (Y.9HD. E.93/17004, K.94/5024, T.31.3.1994)

KARAR: *"İşçinin aynı işkolunda faaliyet gösteren bir başka firmanın montaj işlerini yapması, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış sayılır ve bu davranış işverene akdi haklı nedenle fesih yetkisi verir".* (Y.9.HD. E.10229, K.10393, T.17.12.1990)

KARAR: *"Raporlu iken başka bir işyerinde çalışma, ortaklık bağı bulunsa dahi doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturur. Ve işverene haklı fesih yetkisi verir".* (Y.9.HD. E.457, K.8358, T.13.5.1991)

KARAR: *"İşçinin viziteye çıkmadan ve usulsüz olarak aldığı iki günlük rapor, doğruluk ve bağlılık kuralına aykırı hareket olarak iş aktinin bildirimsiz feshine nedendir. Ancak, işverenin bu hakkı bir yıllık hak düşürücü süre içinde ve öğrendikten sonraki 6 işgünü içinde kullanması gerekir".* (Yargıtay 9.H.D. E.1993/4330, K.1993/1509, T.22.10.1993)

KARAR: *"Ödenmesi gereken çekin yetkili merciye geç götürülmesi nedeniyle işverenin ceza ödemesine neden olmak haklı fesih nedenidir".* (Y.9.HD. E.1995/01518 K.1995/5626 T.18/03/1996)

KARAR: *"Maddelerin bozuk bile olsa işverenin izni olmadan işyeri dışına çıkarılması doğruluk ve bağlılık kuralı ile bağdaşmaz".* (Y.9.HD. E.1996/8900 K.1996/17744 T.24/09/1996)

KARAR: *"Davalıya ait işyerinde çalıştıkları sırada aynı konuda çalışan rakip şirkete katkıda bulunan işçilerin sözleşmeleri ödeneksiz fesh edilir".* (Y. 9.HD. E.1996/11408 K.1996/19530 T.15/10/1996)

KARAR: *"İşverenin haberi olmadan yaptığı bir iş karşılığı aldığı bir parayı vermeyen işçinin sözleşmesi işverenin sonradan haberi olması durumunda haklı nedenle feshedilir".* (Y.9.HD. E.1996/98-34 K.1996/1955 T.15/10/1996)

KARAR: *"Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce yapılan tespitlerde feshin haksız olduğu sonucuna ulaşılmışsa da müşterilere tüp gaz götüren işçinin tahsil ettiği paraları işverene vermeyen işçinin ihbar ve kıdem tazminatı isteminin reddi gerekir".* (Y.9.HD. E.1996/6577 K.1996/18034 T.30/09/1996)

KARAR: *"İşçinin işyerine ait bir kısım seramik ve yapıştırıcı maddeyi götürmek için saklaması ve bunların daha sonra işyerinde bulunmaması üzerine sözleşmesinin görevi kötüye kullanmaktan fesh edilmesi durumunda ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilemez".* (Y.9HD. E.1996/14301 K.1996/23138 T.16/12/1996)

KARAR: *"Hizmet nedeniyle görevi kötüye kullanma davasındaki delil yetersizliğinden beraat kararı, hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshine dayanan davada etkili değildir".* (Y.9.HD. E.1996/17431 K.1997/123 T.14/01/1997)

KARAR: *"Bir işçinin raporluyken, rakip olabilecek bir başka işyerinde çalışması doğruluk ve bağlılığa uymadığından, iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanır".* (Y.9.HD. E.1996/7565 K.1996/15521 T.09/07/1996)

KARAR: *"Doğruluk ve bağlılık esaslarına aykırı olan her eylem ayrıca suç olup olmadığına bakılmaksızın işveren yönünden haklı fesih nedeni sayılır".* (Y.9.HD. E.1996/9798 K.1996/19634 T.17/101996)

KARAR: *"İşyerinde kargo işçisi olarak çalışan davacının işyerine ait kargo ücretini işverene teslim etmeyip üzerinde tutması ve bunu alışkanlık haline getirmesi sonucu hizmet akdinin feshi haklı nedene dayandığından ihbar ve kıdem tazminatı isteği reddedilmelidir".* (Y.9.HD. E.1996/20830 1997/4196 T.04/03/1997)

KARAR: *"İşyerinde depo sayım şefi olarak çalışan işçinin, depo sayımında birtakım malları gizlemesi, işverene iş sözleşmesini haklı olarak fesih yetkisini verir".* (Y.9.HD. E.1997/16497 K.1998/190 T. 20/01/1998)

KARAR: *"Arkadaşlarının sözleşmesinin feshini protesto amacıyla işbaşı yapmayan işçilerin uyarılara rağmen eylemlerini sürdürmeleri doğruluk ve bağlılığa uymama durumunu oluşturur".* (Y.9.HD. E.1997/13597 K.1998/605 T.27/01/1998)

KARAR: *"İşçinin gerçeğe uygun olmayan belge ve faturalarla hak ettiğinden fazla, vergi iadesi nedeniyle kazanç sağlaması doğruluk ve bağlılığa uymama durumunu oluşturur".* (Y.9.HD. E.1998/27 K.1998/5649 T.24/03/1998)

KARAR: *"İşçinin mesai saati sonunda işyerinden çıkarken yapılan denetimde, üzerinde işyerine ait malzeme ile yakalanması üzerine bunların unutkanlık nedeniyle yanında bulunduğuna ilişkin savunması işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini fesih yetkisini ortadan kaldırır".* (Y.H.G.K. E.1997/9-446 1997/641 T.02/07/1997)

e)İŞYERİNDE SUÇ İŞLENMESİNİN SONUÇLARI

"İşçinin, işyerinde, 7 günden fazla hapis ile cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,..." (İŞ K. m. 17/2-e)

İşçi işyerinde 7 günden fazla hapisle cezalandırılan suç işlemesi halinde tazminatsız olarak işten çıkarılabilir.

Tazminatsız fesih yapılabilmesi için suçun mutlaka işyerinde işlenmiş olması şarttır.

KARAR: *"İş Kanunu 17/2 maddesi suç ihtimalini değil, suç işlenmiş olunmasını haklı sebep saydığından, suç sabit görülmezse haklı sebep iddiasının reddi gerekecektir".* (Y.HGK. E.77, K.22, T.20.2.1963)

f)DEVAMSIZLIK NEDENİYLE SÖZLEŞMENİN FESHİ

"işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içerisinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonra iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi,..." (İŞ K. m. 17/2-f)

İzinsiz veya haklı neden olmadan ardı ardına 2 gün veya bir ayda 3 iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işine devam etmemesi halinde işçiler tazminatsız olarak işten çıkarılabilir.

Sözü geçen bir aylık süre takvim ayı olmayıp, çalışma ayıdır. Yani ilk devamsızlıktan itibaren bir sonraki ayın aynı gününe kadar, yukarıda belirtilen şekildeki devamsızlık tazminatsız feshi haklı kılar.

Bununla birlikte işverenden izin alınmasa bile, işçinin devamsızlığı haklı bir nedene dayanıyorsa, tazminatsız fesih hakkı doğmaz.

Yargıtay kararlarında: Bir yakının ölmesi, ya da bir yakının çok ciddi biçimde fiili yardıma ihtiyacı olması (doğum gibi), aniden ciddi biçimde hasara uğrayan evin tamir edilmesi, tanıklık, bilirkişilik, resmi makamların çağrısına uyulması, haklı sayılabilecek devamsızlık olarak değerlendirilmiştir.

Ancak olanaklar ölçüsünde haklı devamsızlık sebebinin en kısa zamanda işverene bildirilmesi gerekmektedir.

Belirtelim ki, haklı devamsızlığın bütün devamsızlık süresini kapsaması zorunlu değildir. Örneğin iki gün üst üste devamsızlıkta sadece bir günün haklı devamsızlık olması, tazminatsız feshi engeller.

KARAR: *"Haklı sebepsiz ve izinsiz ardı ardına iki gün işe gelmeyen işçi ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez".* (Y.9.HD E. 2000/16943 K. 2001/1520 T.30/01/2001)

KARAR: *"Eşinin rahatsızlığı sebebiyle işe gelemeyeceğini telefonla işyerine bildiren davacının iş akdi devamsızlık nedeniyle fesh edilemez".* (Y.9.HD. E.1998/9374 K.1998/11734 T.06/07/1998)

KARAR: *"İşçinin işyeri dışında bir suç işlemesi üzerine firar etmesinde tutukluluk ya da gözaltı söz konusu olmadığından sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle fesh edilmesi kıdem ödencesi isteme hakkını doğurmaz".* (Y.9.HD. E.1998/6391 K.1998/8602 T.11/05/1998

KARAR: *"Rapor bitim tarihinde işyerine üç gün gelmeyip durumun haklı nedenlere dayandığını kanıtlayamayan işçi, ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez".* (Y.9.HD. E.1996/22670 K.1997/5940 T.25/03/1997)

KARAR: *"İşyeri dışında işlenen bir suçtan dolayı tutuklanan işçinin devamsızlığı iradi olmadığından kıdem ödencesi istemi kabul edilmelidir".* (Y.9.HD. E.1995/35869 K.1996/10620 T.14/05/1996)

KARAR: *"İşverenden izin aldığını kanıtlayamayan ve bayram izninden sonra 20 gün işe gelmeyen işçinin hizmet sözleşmesi, haklı nedenle feshedilmiş sayılır".* (Yarg.9.HD., T.1.2.1993, E.1992/7032, K.1993/1056)

KARAR: *"İşçinin, haklı bir neden olmaksızın bir ay içinde üç işgünü işe gelmemesi halinde, işveren için iş akdini bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkı doğar".* (9.H.D., E.1989/10495, K.1990/1590, T.15/2/1989)

KARAR: *"İşverenin toplu iş sözleşmesine belirlenen usule uygun duyurusuna karşın, ve geçerli bir neden olmaksızın iki gün üst üste fazla çalışmaya gelmemek, işverene devamsızlıktan iş aktinin bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkı kazandırır".* (Y.9.HD. E.1991/12798, K.1992/815, T.31.1.1992)

KARAR: *"İhbar öneli içinde mazeretsiz devamsızlık hali iş aktinin bildirimsiz tazminatsız fesih nedenidir".* (Y.9.HD. E.94/12046, K.94/17044, T.1.12.1994)

KARAR: *"İşçinin işe devam etmemesinin haklı bir nedene dayanması halinde bu durumun zamanında işverene bildirilmemesi sözleşmeyi ihbarsız ve tazminatsız bozma hakkını vermez".* (Y.9.HD. E.12220, K.1935, T.17.2.1981)

KARAR: *"Raporunun bitiminde işbaşı yapan ancak vizite kağıdı alıp doktora gitmeyen ve sebepsiz olarak işe de gelmeyen işçi devamsızdır. İşverenden izin almadan ve haklı bir sebebe dayanmadan arka arkaya iki gün ya da bir ay içinde üç gün işe gelmemek, işverene iş aktini bildirimsiz-ödencesiz bozma hakkı kazandırır".* (Yargıtay 9.H.D. E.1994/3480, K.1994/7986, T.30.05.1994)

KARAR: *"Ücretsiz izin istegi kabul edilmeyip işyerine gelmeyen işçinin hizmet sözleşmesi, işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir".* (Yarg.9.Hd., T.17.1.1991, E.1990/9343, K.1991/1990)

KARAR: *"Sık sık fazla mesai yapan işçinin, bir kez bunu reddetmesi, devamsızlıktan dolayı işten çıkarmayı haklı kılmaz".* (Y.9.HD.3154/6209 T. 12/04/2001)

g)İŞÇİNİN, İŞYERİNDE GÖREVİNİ YAPMAMASININ SONUÇLARI

"işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması,..." (İŞ K. m. 17/2-g)

Eğer işçi süregelen çalışması içinde yaptığı işleri yapmaz ve bu tutumunu uyarıya rağmen sürdürürse, hizmet akti tazminatsız olarak feshedilebilir.

Burada önemli olan işveren tarafından verilen işin işçinin normal işlerinden olmasıdır. Yoksa işçinin görevi olmayan bir işin örneğin temizlikçi olarak çalışan işçiye elektrik arızasını giderme görevinin verilmesi veya çalışmak zorunda olmadığı bir

zamanda verilmesi durumunda işçinin bunu yapmaması üzerine tazminatsız fesih hakkı doğmaz.

Ayrıca işçinin sadece işini yapmaması da tazminatsız fesih hakkı vermez. Görevini yapmayan işçiye görevini yapması gerektiği hatırlatıldığı halde yapmamaya devam etmiş ise, bu durumda tazminatsız olarak işten çıkarılabilir.

KARAR: *"Gösterilen makine de çalışmayan ve kendisini uyaran işçiye satışan işçinin iş akdi haklı nedenle feshedilebilir".* (Y.9.HD. E.1995/12819, K.95/22334, T.20.6.1995)

KARAR: *"Yapmakla görevli olduğu işleri yapmamak ve aksatmak, bildirimsiz fesih nedenidir".* (Y.9.HD. E.1992/11655, K.1993/7375, T.30.4.1993)

KARAR: *"İş sözleşmeleri fesh edilen arkadaşlarını desteklemek amacıyla işyeri önünde eylem yapan işçinin sözleşmesinin İş Yasası M.17/2-g ye göre fesh edildiği kabul edilir".* (Y.9.HD. E.1996/21517 K.1997/740 T.21/01/1997)

KARAR: *"İşçilerin mesai saatlerinde işi ve işyerini topluca terk edip çalışmamakla direnişte bulunduklarının mahkeme marifetiyle yerinde saptanması işveren açısından haklı fesihtir".* (Y.9.HD. E.2000/9-896 K.2000/923 T.24/05/2000)

KARAR: *"İş Kanunu M.17/2'deki işçinin uyarıya rağmen görevini yapmaması, işi yapmamanın sürekliliğini anlatır. İşçinin ek bir işi, özellikle tehlikeli bulduğu için yapmaması bu hükmün kapsamı dışındadır".* (Y.9.HD. E.167, K.1713, T.17.2.1982)

KARAR: *"Verilen görevin hatırlatıldığı halde yapılmaması durumunda, işverenin talimatıyla verilen görevin uygun zamanda olup olmadığı mahkemece araştırılarak karar alınmalıdır".* (Y.9.HD. E.1995/38168 K.1996/11410 T.22/05/1996)

KARAR: *"İşçinin yapmakla ödevl bulunduğu görevi kendine hatırlatıldığı halde yapmaması nedenine dayanarak iş akdinin bildirimsiz fesh edilmesi durumunda nedenin haklılığı mahkeme*

tarafından incelenmeden, işçi kıdem tazminatından mahrum edilemez". (Y.9.HD. E.1997/10748 K.1997/13539 T.03/07/1997)

KARAR: *"İşyerinde tutulan tutanak içeriğinden ve tanık anlatımlarından işçinin ödevli bulunduğu halde anımsatılan hangi görevleri yapmadığı somut olarak saptanmadan ihbar ve kıdem ödeneği istemi reddedilemez".* (Y.9.HD. E.1997/10212 K. 1997/13230 T. 30/06/1997)

KARAR: *"Yasa dışı greve katılma haklı fesih nedenini oluşturur. Bu biçimde son bulan hizmet süresi, sonraki hizmet süresiyle birleştirilerek kıdem tazminatı ödenemez".* (Y.9.HD. E.9999 K.930 T.02.02.1990)

KARAR: *"Toplu vizite eylemine katılarak işbaşı yapmayan işçinin iş akdi, işçilerin topluca iş bırakmaları sosyal haklarının ödenmemesi nedenine dayansa da yasaya aykırı direniş sayıldığından, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmeksizin bozulabilir".* (Yargıtay 9.H.D. E.1994/1728, K.1994/9862, T.21.06.1994)

h)İŞVERENİN MALINA ZARAR VERMENİN SONUÇLARI

"işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliği tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğraması,..." (İŞ K. m. 17/2-h)

İşçi kendi kusuru veya ihmali yüzünden işyerinde iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş ise, örneğin çok önemli bir anda kumanda odasını terk etmiş veya yokuşta gerekli önlemleri almadan arabayı bırakmış ise, hizmet akti tazminatsız olarak bozulabilir.

Burada zararın meydana gelmiş olmasının önemi yoktur. Zarar meydana gelmemiş olsa bile, iş güvenliğini tehlikeye düşüren bir durum ortaya çıkmışsa tazminatsız fesih yapılabilir.

Ayrıca eğer işçi işverenin malı olan veya işverence kendisine teslim edilmiş bir malı 10 günlük ücretiyle ödenmeyecek

durumda hasara uğratırsa, gene tazminatsız olarak işten çıkarabilir.

Burada zarar toplamına değil, işçinin kusuruna isabet eden zararın 10 günlük ücreti aşıp aşmadığına bakmak gerekir. Örneğin bir işçinin günlük ücreti 10 000.000.TL ise, işçi yüzde elli (%50) kusurlu olduğu bir kaza neticesi işverenin malına 120.500.000-TL. zarar vermişse, bu durumda tazminatsız fesih yapılamaz. Çünkü işçinin 10 günlük ücreti 100.000.000-TL. payına düşen zarar ise 60.250.000-TL. olup, 10 günlük ücreti aşmamaktadır.

KARAR: *"İşverenin zarara uğratıldığı olaya ilişkin zararın ve karşılığın ne kadar olduğuna ilişkin bir tutanak bulunmadığından iş sözleşmesinin feshi haklı olduğu kabul edilemez".* (Y.9.HD. E.1996/5244 K.1996/15428 T.04/07/1996)

KARAR: *"Oluşan zararın işçinin on günlük ücretinin tutarını aşıp aşmadığı konusunda inceleme ve araştırma yapılmadan feshin haklı olmasına dayanılarak işçinin, ihbar ve kıdem ödencesi istemlerinin reddine karar verilmesi hukuka aykırıdır".* (Y.9.HD. E. 1999/3245 K. 1999/5411 T. 16/03/1999)

KARAR: *"İşçinin hatalı kalıp ve döküm yaparak ücretinin on günlük tutarından fazla işvereni zarara uğrattığı iddiası bulunduğundan, davacı işçinin kusurlu olup olmadığı ve makinenin durumu uzman bilir kişi tarafından saptanmadan, davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteminin reddi doğru değildir".* (Y.9.HD. E.1997/20368 K.1998/528 T.26/01/1998)

KARAR: *"Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen, işçinin işverene 15 günlük ücretiyle karşılanamayacak bir zarar vermesi halinde, iş aktinin ihbarsız ve tazminatsız feshedileceği hükmü, işçinin zararın tümünden sorumlu olması halinde uygulanabilir. Zararın bir kısmı, kontrolla görevli olan davacıya mal intikal etmeden evvel, imalat safhasında meydana geldiğine göre, iş aktinin feshi için, kendi payına düşen zararın 15 günlük ücretiyle karşılanamayacak bir miktarda olması icab eder".* (9.H.D., E.1992/2577, K.1992/4734, T.28/4/1992)

KARAR: *"İşçinin, işverene ait malları zarara uğratması nedeniyle iş akdinin ihbarsız ve tazminatsız feshi için, işverenin zarara uğratılan mallardan yararlanabileceği kısmın tenzili ile gerçek zararının ve bu zarardan işçiye isabet eden miktarın tespiti icab eder".* (9.H.D., E.1991/6724, K.1991/11946, T.11/9/1991)

KARAR: *"İş Kanunu'nun 17/2-h maddesine göre, işçinin iş aktinin bildirimsiz feshi için, maddi bir zarar doğmuş olması şart olmayıp işin ve işverenin güvenliğini sarsan mevzuata aykırı işlemler yapılmış olması da bildirimsiz fesih için yeterli sebeptir".* (9.H.D., E.1993/10936, K.1993/19384, T.27/12/1993)

KARAR: *"Zarar doğuran olayda kusurlu davranışları ve gerekli özeni göstermediği somut biçimde kanıtlanamayan işçiye sorumluluk yüklenemez".* (Y.9.HD. E.2901, K.6682, T.18.6.1985)

KARAR: *"Yasaklanan yerde sigara içilmesi, içildiği yerin özelliği gereği 'işin güvenliği için tehlike' oluşturursa, hizmet akdinin feshi haklı nedene dayanır".* (Y.9.HD. E.6773, K.9789, T.13.11.1989)

KARAR: *"İşçinin 10 günlük ücretinden fazla tutardaki hasara sebep olduğu durumda işveren iş aktini bildirimsiz feshetmeye hak kazanır".* (Y.9.H.D. E.1994/5908, K.1994/10810, T.07.07.1994

17/ III- Zorlayıcı Sebepler

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde işveren işçinin hizmet akdini salt kıdem tazminatı ödeyerek feshedebilir. İşçinin işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan dolayı tutuklanması zorunlu sebep olarak kabul edilmektedir.

KARAR: *"Hizmet akdi işyeri dışında işlenen bir suçtan dolayı tutuklanması ve zorunlu olarak oluşan devamsızlık sonucu feshedilen işçiye, kıdem tazminatı, ücret, ikramiye ve diğer haklar alacağı ödenmelidir".* (Y.9.HD. E.1994/16041 K.1995/3702 T.14.02.1995)

KARAR: *"İşyeriyle ilişkisiz bir suçtan alındığı gözaltı takipsizlikle sonuçlanan işçi, TİS'de öngörülen süre içinde işyerine dönmek için başvurmuş, işveren de iş aktini feshederek işçiyi işbaşı yaptırmamışsa, işçinin ihbar tazminatı da alması gerekir".* (Y.9.HD. E.91/15155, K.92/3078, T.16.3.1992)

KARAR: *"İşyeriyle ilişiği olmayan bir suçtan firar eden ve bu yüzden işe devam etmeyen işçinin devamsızlığı, zorunlu bir nedene dayalı devamsızlık sayılmaz. Bu nedenle işçi bu biçimde sona eren kıdem süresi için kıdem ödencesine hak kazanamaz".* (Y.9.HD. E.91/17563, K.92/4932, T.1.5.1992)

Feshin Genel Sonuçları:

İşverenin, 17/1 ve 3'e göre hizmet sözleşmesini feshetmesi halinde, işçiye kıdem tazminatı ödenir ancak ihbar tazminatı ödenmez. İşçinin hizmet akdinin 17/2 madde bendine göre feshedilmesi halinde işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenmez.

FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

İş Yasası'nın 18. Maddesi'nde düzenlediği üzere hem işçi ve hem de işveren için 16/2 ve 17/2 Maddeleri'nde sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde fesih hakkı, olayın öğrenilmesinden itibaren ***6 işgünü*** içinde ve nihayet olayın gerçekleşmesinden itibaren ***1 yıl*** içinde kullanılabilir. ***"6 işgünlük süre" takvim günü değil, iş günüdür.*** İş günü terimini de, o işyeri için iş günü anlamında değerlendirmek gerekir.

Ancak akde aykırılık ya da ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hal devam etmekte ise, bu durumda fesih hakkı bu halin sona erdiği günden itibaren 6 işgünü içinde kullanılmalıdır.

Bu hale örnek olarak; ücretin ödenmemesi, işe devamsızlık, yasadışı grev ve lokavt uygulamaları sayılabilir.

Ayrıca ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller bir kurulun incelemesi ile ortaya çıkacak ise, bu kurul olayı inceleyip kararını verinceye kadar 6 işgünlük süre işlemez.

KARAR: *"İşverenin 17. madde de belirlenen ahlak ve iyiniyete uymayan hallerden kaynaklanan tazminatsız fesih yetkisi, işverenin bu durumu öğrendiği günden başlayarak 6 işgünü ve herhalde olayın vukuundan itibaren bir yıl geçtikten sonra kullanılamaz".* (Y9.HD. E.93/4330, K.93/1509, T.22.10.93)

KARAR: *"Doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan davranışı nedeniyle disiplin kurulunca iş aktine son verilen işçi, işverence yapılmak istenen tebligatı almaktan kaçınmış ise, 6 işgünlük sürenin bu kaçınma ile aşılması halinde, hukuki sonuç değişmez. Çünkü işçi tebligat süresinin geçirildiğinden söz edemez".* (Yargıtay 9.H.D. E.1995/5818, K.1994/10520, T.04.07.1994)

KARAR: *"Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlar nedeniyle iş akti fesihlerinde, olayda fesih arasındaki sürenin bir yılı aşması halinde işverenin kıdem ve ihbar tazminatlarını ödeme yükümlülüğü vardır".* (Yargıtay 9. H.D. E.1993/13833, K.1994/2483, T.17.02.1994)

KARAR: *"Soruşturma raporu Disiplin Kurulu'na gönderildikten sonraki 6 işgünü içinde iş aktinin feshi için karar alınmış işçi, İş Yasası'ndaki 6 işgünlük süreden sonra tebligatın yapılmış olmasından hareketle ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez".* (Y.9.HD., E. 1992/15579, K. 1993/6903, T. 27.04.1993)

KARAR: *"Altı günlük hak düşürücü sürede notere ibraz edilen fesih iradesi geçerlidir".* (Y.9.HD. E.2000/17435 K.2001/1590 T.31/01/2001)

KARAR: *"İşyerinin nakli işleminin gerçekleştiği tarih ile hizmet sözleşmesinin işçi tarafından feshi tarihi arasında altı iş günlük hak düşürücü süre geçmiş ise kıdem tazminatının reddi gerekir".* (Y.9.HD. E. 1999/19601 K. 2000/1491T. 14/02/2000)

KARAR: *"Feshe neden olan olay altı iş günlük süre geçirildikten sonra disiplin kurulunun önüne getirilmiş ve feshe karar verilmişse mahkemece olayın öğrenme tarihi belirlenip anılan sürenin geçirilmiş olup olmadığı konu ile ilgili evraklar celp edilmek suretiyle sonuca gidilmelidir".* (Y.9.HD. E.1998/8300 K.1998/10068 T.08/06/1998)

DİSİPLİN KURULU

İşyeri disiplin kurulları, ancak toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmişse kurulabilir. Yani bu kurullar doğrudan TİS'in düzenleme alanındadır. Disiplin kurullarının görev ve yetkileri ile çalışma prosedürü de TİS hükümleriyle belirlenir.

Bu kurullar TİS'te belirlenmiş suçlara, yine TİS'te belirlenen cezaları verebilir. Disiplin kurulları, kendi yetkilerine bırakılmış konularda yetkileri dahilinde karar alabilirler.

Disiplin kurulunca verilen kararlar işçi açısından kesin değildir.

Eğer kurul tarafından incelenen konu ve verilen karar, disiplin kurulunun yetkisine bırakılmış konuların dışında ise veya kurul yanlış değerlendirme ve tespitlerden yola çıkarak hatalı karar vermişse, kararın iptal edilmesi için mahkemeye başvurulabilir.

Bu durumda mahkeme, kurul kararının haksız olduğu kanısına varırsa, kararı iptal edecek ve işçinin uğradığı zararları telafi ettirecektir.

TİS'te disiplin kurulu kararı olmaksızın işçi çıkarılamayacağı yazılı ise, işveren işçiyi disiplin kuruluna sevk etmeden işten tazminatsız çıkaramaz.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1.6.1994 tarihli bir kararında, "*TİS ile işçiye ceza verilmesi disiplin kurulu kararına bağlanmışsa işveren toplu iş sözleşmesinin hükmünü göz ardı edemez. Bu durumda* ***kurul kararı olmadan tazminatsız olarak işçi çıkarılamaz.*** *İşçinin tazminatının ödenmesi gerekir.*" demektedir.

KARAR: *"İş akdi feshedilirken başka olaylar nedeniyle işçiye önceki dönemlerde verilen yevmiye kesilmi cezaları da dikkate alınmıştır. Eski yıllara ait yevmiye kesintisi cezaları son olay nedeniyle iş akdinin feshine etkili olmaması gerekir. İşçi aleyhine cezayı artıracak bir hükme ve uygulamaya yer verilemez".* (Y.9.HD. E.4230 K.7045 T.19.9.1989)

KARAR: *"İş bırakarak fabrikayı terk eden ve bu davranışları karakola bildirilerek tutanakla tespit edilen, disiplin kurulu kararıyla işten çıkarılan işçiler, sendikal nedenle işten çıkarıldıkları iddiasıyla ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamazlar. Çünkü olay işverene haklı nedenle iş akdinin feshi olanağını vermiştir".* (Y.9.HD. E.1992/14077 K.1993/8562 T.18/05/1993)

KARAR: *"İşyeri disiplin kurulunun kontrolör yardımcısı tarafından yapılan tahkikata dayanarak, sendika temsilcilerinin de katıldığı oylamada oy birliği ile karar üzerine işten çıkarılan işçinin mahkemeye sunduğu evraklar üzerinden karara varmak, eksik araştırma ve inceleme hali oluşturduğundan bozma gerektirir".* (Y.9.HD. E.1991/15553 K.1992/3262 T.23/03/1992)

KARAR: *"İşçinin ihtarla cezalandırılmış eylemi iş akdinin bozulmasına gerekçe yapılamaz. Bu nedenle böyle bir feshin kıdem ve ihbar tazminatı ödemeden haklı nedenle fesih durumu olduğu düşünülemez".* (Y.9.HD. E.90/11725 K.91/2776 T.25/02/1991)

KARAR: *"İşçi, TİS'in öngördüğü disiplin cezası gerektiren fiili işlemediğini, verilen cezanın geçersizliği ile iptalin kararlaştırılmasını isteyerek mahkemeye başvurabilir".* (Y.HGK E.9-612 K.87/770 T.23/10/1987)

KARAR: *"Toplu iş sözleşmesinin, iş akdinin yalnız disiplin kurulu kararıyla feshedilebileceği hükmüne aykırı olarak işverenin iş akdini feshetmesi haklı bir nedene dayansa bile haklı fesih sayılamaz".* (Y.HGK. E.94/9-71 K.94/381 T.1.6.1994)

KARAR: *"TİS'in disipline ilişkin hükümleri bağlayıcı nitelik taşırlar. İşveren disiplin kuruluna sevk etmeden işçiye 'işten çıkarma' cezası veremez".* (Y.9.HD. E.8227 K.12619 T.29/11/1990)

ÜCRET

Ücret Hesap Pusulası

İş Yasası'nın 30. Maddesi'ne göre işveren her ödemede, işçiye, ücret hesabını gösterir bir belge vermek zorundadır. Uygulamada bu, ücret hesap pusulası veya bordro sureti olarak verilmektedir. İşverenin vereceği bu belgede ücret, ikramiye, fazla mesai, sosyal yardımlar ile ücretten yapılan kesintiler yani vergi, S.S.K. primi, işsizlik sigortası, avans, icra ve nafaka gibi her türlü kesintilerin gösterilmesi gerekir. Bu gerekliliğe uymayan işveren, işçinin başvurusu üzerine, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce idari para cezası ile cezalandırılır.

İkramiye Sınırlamaları

17.4.1981 tarihinde kabul edilen 2448 sayılı yasaya göre, toplu iş sözleşmeleriyle işçilere yılda en çok dört, çalışmalarının tamamını yeraltında geçirenlere ise en çok beş ikramiye verilebilir.

Dolayısıyla toplu iş sözleşmeleriyle dörtten fazla ikramiye alınması yasaklanmıştır.

Sakatlık Halinde Vergi İndirimi

Gelir Vergisi Yasası'na göre çalışma gücünün %80'ini yitiren, birinci derece; %60'ını yitiren ikinci derece; %40'ını yitiren üçüncü derecede sakat sayılır.

Ve buna göre sakatlık indirimi özel indirim tutarının,

1. derece sakat sayılanlar için 8 katı
2. derece sakat sayılanlar için 4 katı,
3. derece sakat sayılanlar için 2 katı olarak hesaplanır.

Sakatlık indiriminden yararlanacak olanların bu indirimlerine özel indirim tutarı da eklenir.

Belirtelim ki sakatlık indiriminden yararlanabilmek için işyerinin bulunduğu yerin vergi dairesine, indiriminden yararlanma talebini içeren bir dilekçe verilmelidir. Vergi Dairesi bu dilekçe üzerine işçiyi, sağlık kuruluşuna sevk eder. Bu kuruluşun vereceği rapora göre işçinin sakatlığı %40 veya üzerinde ise işçi sakatlık indiriminden yararlanabilir.

Ücretten Zarar Karşılığı Kesinti Yapılması

İş Yasası'nın 31. Maddesi'ne göre işveren, TİS veya hizmet akitleriyle öngörülmek şartıyla, işçinin işyerinde olabilecek zararlarını karşılamak üzere, 10 günlük ücreti tutarını, ücretinden keserek milli bir bankaya yatırabilir. Ancak bu miktar birden kesilemez, on haftada eşit taksitlerle kesilebilir.

İşçinin sonraki ücret artışlarında da bu artışın 10 günlüğü aynı esaslar çerçevesinde kesilerek gene bankaya yatırılır.

İşveren işçinin talebi üzerine bu kesintiye ait ayrıntılı dökümü işçiye vermek zorundadır.

Eğer hizmet akti devam ederken işçi mahsubu gerektiren bir zarar verecek olursa, işveren bankaya yatırılan paradan zararını karşılar. İşveren bu konuda işçiye bilgi vermek zorundadır. Eğer işçi hizmet aktinin devamı süresince işverenin kesintiden yararlanmasını gerektirecek herhangi bir zarar vermezse bu para işten ayrılırken tüm faiziyle birlikte kendisine ödenir.

İşçinin zarar vermesi ve mahsup nedeniyle kesinti miktarı 10 günlük ücretin altına düşmüşse yeni kesinti yapılarak, miktar 10 günlük ücrete tamamlanır. Kesinti işçinin net ücretine göre yapılır.

KARAR: *"İş Kanunu Madde 31 gereğince ilk giriştеki ücrete göre kesinti yapılmış olsa bile sonradan ücretlerdeki artış göz önünde tutularak ikinci kez kesinti yapılması mümkündür. Zira madde işçi tarafından işverene verilebilecek zararları karşılamak amacına yöneliktir ve koyduğu sınırlamayla işçi için de koruyucu niteliktedir".* (Y.9.HD. E.7776, K.7033, T.8.9.1982)

"Disiplin Cezası" Olarak, Ücretten Kesinti Yapılması

İş Yasası'nın 32. Maddesi'ne göre, toplu iş sözleşmesi veya hizmet aktiyle tespit edilmiş ceza sebeplerinin ortaya çıkması halinde, bir ayda üç günlük ücretten daha fazla olmamak kaydıyla işçinin ücretinden kesinti yapılabilir. Eğer toplu iş sözleşmesinde işçiye ücret kesintisi cezası verilmeyeceği belirtilmişse, hizmet aktinde aksi kararlaştırılmış olsa bile ceza verilemez. Aynı şekilde bireysel hizmet aktinde "kesinti yapılamaz" hükmü varsa, toplu iş sözleşmesinde de "kesinti yapılır" denilse bile ücret kesintisi cezası verilemez.

Gözden kaçırılmaması gereken, verilecek cezanın üç günden fazla olmayacağı değildir; üç günden fazla ceza verilmiş olsa bile ücret kesintisinin bir ayda (bir takvim ayında) üç günden fazla yapılamayacağıdır.

Bu kesintilerden ve nedenlerinden işçi derhal haberdar edilir. İşçi bu ceza nedeniyle bir haksızlığa uğradığı kanaatinde ise mahkemeye başvurarak kesilen ücretleri isteyebilir.

Aynı disiplin eylemi nedeniyle işçiye hem ücret kesintisi cezası, hem de akdin feshi cezası verilemez.

İşveren, ceza kesintilerini Çalışma Bakanlığı'nın tespit ettiği bankalara bir ay içinde yatırmak zorundadır.

Bu yasal düzenlemeye aykırı davranış halinde işveren Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce idari para cezasıyla cezalandırılır.

KARAR: *"Eylemin ilk kez işlenmesi nedeniyle ceza cetveline göre 2-3 günlük yevmiye cezası kesilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu durumda üç günün üzerindeki yevmiye kesme cezasının 3 gün üzerinden uygulanması gerekir. 3 günlük yevmiye karşılığının kesinti tarihinden itibaren faizi ile birlikte tahsiline karar verilmelidir".* (Y.9.HD. E.11132 K.10786 T.24/06/1998)

KARAR: *"Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin hizmet akdi, toplu iş sözleşmesi nedeniyle feshedilmiştir. İşyerinde yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin 'yasak*

hareket ve fiillerde bulunanlara uygulanacak cezalar' kenar başlığıyla düzenlenen 58. Maddenin 25. fıkrasında müsaade edilen yerlerin dışında fabrika dahilinde sigara içme eylemine uyan ceza türleri yevmiye kesimi ve ihraç olarak iki seçenekli olarak düzenlenmiştir. 19. Maddede ise üyelerin çalışma saatlerinde başka işle meşgul olmaları ise ihtar, yevmiye kesme, ve ihraç olarak müeyyidelendirilmiştir. Davacının daha önce benzer bir eylemi olmadığına göre anılan olay nedeni ile Toplu iş sözleşmesinin cezai hükümlerinin ihtar ile ilgili seçeneği yerine ihraç ile cezalandırılması hakkaniyete aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir". (Y.9.HD. E.4435 K.6340 T.02/04/1998)

KARAR: *"Yevmiye kesme cezası' türünden disiplin kurulu kararlarına karşı da yargı yoluna başvurulabilir. Yevmiye kesme cezasına karşı dava açılmasında davacı işçinin hukuki yararı vardır".* (Y.9.HD. E.2245 K.4873 T.17/03/1998)

KARAR: *"Davacıya disiplin kurulu tarafından verilen yevmiye kesme cezasının kanun ve sözleşme hükümlerine aykırı olması bozma nedenidir".* (Y.9.HD. E.2580 K.5787 T.24.03.1998)

KARAR: *"Olayın seyrine göre davacı işçiye 3 yevmiye cezası verildikten sonra aynı eyleminden dolayı iş sözleşmesinin feshine karar verilmesi doğru değildir".* (Y.9.HD. E.16129 K.19955 T.01/12/1997)

Yarım Ücret Alma Durumları

İş Yasasının 34. Maddesi düzenlemesine göre, işçi veya işyeri için zorlayıcı, yani önceden bilinemeyen nedenlerin ortaya çıkması halinde İş Yasası'nın 16/3 ve 17/3 maddeleriyle tespit edilen bir haftalık sürede işçiye yarım ücret ödenir.

Örneğin; işyerinin önceden bilinemeyen bir nedenle (yangın, deprem, heyelan, elektrik yokluğu, işyerinin idari veya yargı mercilerince kapatılması gibi) üretimini durdurması halinde işçi bir hafta süre ile yarım ücretle yetinmek zorunda kalacaktır. Bu süre geçtikten sonra işveren yarım ücreti de ödemek zorunda

değildir. İşçi ise bu süre geçince hizmet aktini kıdem tazminatını alarak feshedebilir. Bu durumda ihbar tazminatına hükmedilemez.

Aynı şekilde tutuklama, sürgün, gözaltına alınma gibi nedenlerle işçinin işine gidememesi halinde işveren işçinin bir haftalık ücretini yarım ücret olarak ödemek zorundadır. İşveren işçinin hizmet aktini ancak bu bir haftalık süre geçtikten sonra ve kıdem tazminatını ödeyerek feshedebilir. Bu düzenlemeye aykırı davranan işveren, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce idari para cezası ile cezalandırılır.

Belirtmek gerekir ki, hammadde yokluğu ya da üretilenin pazarlanamaması nedeniyle işyerinde üretimin durması bu maddenin kapsamı dışındadır.

KARAR: *"Yolların kardan kapanması nedeniyle geçici olarak faaliyetini durduran işverenin, bir haftalık bekleme süresinde her gün için yarım ücret ödemesi yasaldır".* (Y.9.HD. E.5643, K.8677, T.29.9.1987)

Cumartesi Gününe İlişkin Ücretin Durumu

İş Yasası'nın 38. Maddesine göre; Cumartesi günleri tamamen veya kısmen çalışılmaması durumunda bu husus, işçilerin ücretlerinde bir azaltma yapılmasına neden olamayacaktır.

Eğer Cumartesi günü tamamen veya kısmen çalışmayan, ancak haftalık 45 saatlik çalışma süresini dolduran işçi, saat ücretiyle çalışıyorsa bir haftalık çalışması karşılığı olan 45 saatlik ücretini alacak ve Cumartesi günü ücretini ilave olarak almayacaktır. Çünkü aldığı 45 saatlik ücretin içinde, cumartesi günü ücreti de vardır.

KARAR: *"İşçi ücretinin haftalık 45 saatlik çalışma üzerinden ödendiği durumda, cumartesi günü için ayrıca ücret istenemez".* (Y.9.HD. E.88/8443, K.88/7643, T.9.9.1988)

KARAR: *"Cumartesi günleri çalışılmaması bugünlerin hafta tatilinden saylmasını gerektirmez".* (Y.9.HD. E.14469, K.456, T.25.1.1982)

KARAR: *"Çalışılmayan cumartesi günü, genel tatil günü ile çakışırsa yalnızca cumartesi ücreti ödenir".* (Y.9.HD. E.30174, K.12817, T.20.6.1974)

KARAR: *"Haftalık çalışma süresinin 48 saat olduğu dikkate alınarak (şimdi 45 saat) çalışılmayan cumartesi gününe ilişkin iş süreleri, haftanın çalışılan günlerine eklenmeli ve işçiye ücreti buna göre ödenmelidir".* (Y.HGK. E.540, K.805, T.29.12.1971)

İşverenin İşçinin Ücretini Düşürmesi

Yasa hükümlerine ve Yargıtay kararlarına göre, iş, ünvan yada statü değişikliği nedeniyle işçiye ödenen toplam ödemede bir eksilme olması mümkündür. Ancak işçinin çıplak ücreti hiçbir şekilde düşürülemez. Eğer işveren böyle bir işlem yapmışsa işçi hizmet aktini kıdem tazminatına hak kazanarak feshedebileceği gibi, sözleşmesini feshetmeden eksik ödenen ücretinin tahsili için yasal yollara da başvurabilir.

KARAR: *"Doktor raporu ile eski işinden alınıp hafif işe verilen işçinin yeni işinin niteliğine göre ek ödemelerden yararlandırılmaması doğru ise de asıl ücretinden indirim yapılması yasaya aykırıdır".* (9.H.D., E.1990/13771, K.13912, T.17/12/1990)

KARAR: *"İşçi ücretinde, iş değiştirilmek suretiyle de olsa, eksiltme yapılamaz.' kuralı işçinin asıl ücreti için söz konusudur. İşçinin yapmakta olduğu işin özelliğinden doğan ek ödemeler, çalıştığı işin niteliğine göre değişebilir ve eksilebilir".* (9.H.D., E.1990/6480, K.1990/989, T.5/10/1990)

KARAR: *"Sağlık nedeniyle hafif işe nakilde, asıl ücretde indirim yapılamaz".* (Y.9.H.D., 8.2.1993, E.1992/15222, K.1993/1368)

KARAR: *"İşveren tarafından tek yanlı olarak uygulanan ücret zammından kural gereği yine tek yanlı vazgeçilemez. Bu nedenle işçinin fark ücret alacağı ve bunun yansıdığı diğer işçilik hakları tespit edilerek bir karar verilmelidir".* (Y.9.H.D. 1995/13041, K.1995/13851, T.20.04.1995)

KARAR: *"Prim, yapılan işe göre ödenen bir ücret ekidir. Başka bir anlatımla prim temel ücret sayılmadığından fiilen yapılan iş için öngörülen prim ödemesi, ücrette indirim olarak nitelendirilemez".* (Y.9.HD. E.6411 K.8886 T.14/05/1998)

İşçi Ücretinin Haczi

İş Yasası'nın 28. Maddesi'ndeki düzenleme gereğince işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devredilemez.

Ancak, nafaka borcundan dolayı aylık ücretin tamamı haczedilebilir. Nafakanın miktarı ise ancak hakim kararı ile belirlenir.

FAZLA ÇALIŞMA

İşçiler, normal koşullarda fazla çalışma yapmak zorunda değildir. Üretimin arttırılmasına yönelik olarak işçiye günlük normal çalışma saatlerinden sonra fazla çalışma yaptırılması için işçinin onayının alınması şarttır.

Ancak bireysel hizmet akti veya toplu iş sözleşmesi ile işverenin talep ettiği zaman normal fazla çalışma yapılacağı kabul edilmişse, bu durumda fazla çalışmanın genel koşullarıyla sınırlı olmak kaydıyla (günde 3 saat yılda 90 günden fazla olmamak, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alınmak ve fazla çalışma yapılması yasaklanan işlerden olmamak) işçiler fazla çalışma yapmak zorundadırlar. Aksi halde işten tazminatsız olarak çıkarılabilirler. Ancak mazeretlerinin olması halinde bu zorunluluk söz konusu değildir.

Zorunlu ve olağanüstü hallerde ise işçiler, fazla çalışma yapmak zorundadır. Ciddi mazeretlerinin olması halinde bu zorunluluk da ortadan kalkar.

KARAR: *"İşverenin toplu iş sözleşmesinde belirlenen usule uygun duyurusuna karşın ve geçerli bir neden olmaksızın iki gün üst üste fazla çalışmaya gelmemek, işverene devamsızlıktan iş aktinin bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkı kazandırır".* (Y.9.HD. E.1991/12798, K.1992/815, T.31.1.1992)

Normal Fazla Çalışmanın Koşulları

a) **Fazla çalışma yapılabilmesi için, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alınması gerekmektedir.**

İşverenler, fazla çalışma yaptırılacak işçilerin isimleri ve statülerini, fazla çalışmalardaki ara dinlenmelerini, fazla çalışma ücretini, işçilerden izin alındığına ilişkin belgeleri, fazla çalışmanın başlayacağı ve biteceği gün ile fazla çalışmayı gerektiren, nedenleri bildirerek Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvuracaklar ve izin alacaklardır.

Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alınmadan yaptırılan fazla çalışma için para cezası öngörülmüştür. Ancak izin alınmamış olsa bile fazla çalışma yapan işçilerin tüm hakları ödenmek zorundadır.

b) **Fazla çalışma, her işçi için yılda 90 işgününden ve günde 3 saatten fazla olamaz.** İşçiler fazla çalışmaya onay vermiş olsalar bile bu sürelerin üstünde fazla çalışma yapmaya zorlanamazlar. Fazla çalışmada yarım saate kadar olan çalışmalar yarım saate, yarım saatten fazla çalışmalar bir saate tamamlanarak hesaplanır.

c) **Eğer önceden Toplu İş Sözleşmesi veya hizmet aktiyle fazla çalışmaya muvafakat verilmemişse, işçi onayı olmadan fazla çalışmaya zorlanamaz.**

Onayı alınmış olsa bile, mazereti olup fazla çalışma yapamayacağını bildiren işçiler fazla çalışma yapmaya zorlanamaz.

d) **Ayrıca bazı işlerde ve bazı işçiler için fazla çalışma yaptırılamaz. Fazla çalışma yapılamayacak işler;**

Sağlık kuralları bakımından en fazla yedi buçuk saat yada daha az çalışılabilecek işler de, gece çalışmalarında, saat 20.00 ila 06.00 saatleri arasındaki çalışmalarda ve yer ve sualtında yapılacak çalışmalarda fazla mesai yaptırılamaz.

Fazla çalışma yaptırılamayacak işçiler: 15 yaşından küçükler ve fazla çalışma yapamayacağı doktor raporuyla tespit edilenlere kendileri rıza gösterse bile fazla çalışma yaptırılamaz.

e) **Fazla çalışma süresine ait ücret, normal çalışma ücretinin yüzde elli arttırılmasıyla hesaplanır.** Bu oran hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabilir ancak azaltılamaz.

KARAR: *"Yasaya aykırı olarak işçisini fazla çalışma yapmaya zorlayan işverene karşı, işçinin eylemli olarak işi bırakması, ihbar tazminatına hak kazandırmaz ise de, kıdem tazminatının hüküm altına alınmasını gerektirir".* (9.H.D., E.1993/15540, K.1993/19400, T.28/12/1993)

KARAR: *"1- İş Kanunu'nda ve bu Kanunun 62. Maddesi'ndeki 'Çalışma süresinden sayılan halleri' esas alan Toplu İş Sözleşmesinin 30. Maddesinde, vardiyalı işlerde kart basma ile fiilen işe başlama saati arasında geçecek sürenin fazla çalışma sayılacağına dair bir hüküm yoktur.*

2- Hayatın olağan akışına göre de bir kimsenin yemek yemek ve diğer tabii ihtiyaçları için en az yarım saate ihtiyacı olduğunun kabulü gerekir. Bu nedenlerle fazla çalışma taleplerinin reddi gerekirken kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirir". (9.H.D., E.1992/4235, K.1992/5451, T.25/5/1992)

KARAR: *"Yılda 90 gün ve günde üç saatten fazla çalışma cezai yaptırım gerektirir; ancak bu durum fazla çalışma ücretinin ödenmemesine neden olmaz".* (Y.9.HD. E.1992/744 K.1992/6088 T.04.06.1992)

KARAR: *"Fazla çalışma yaptığı anlaşılan işçiye izin verilmek suretiyle kazanılmış hakkı ortadan kaldırılamaz. Fazla çalışma ve tatil ücretinin hüküm altına alınması gerekir".* (Y.9.HD. E.1995/36026, K.1995/35024 T.04.12.1995)

KARAR: *"İşçinin çalıştığı sürece, her yıl 11 ay süreyle günde 4 saat fazla çalışma yaptığının kabul edilmesi, hayatın olağan akışına uygun düşmez. Kişinin tabii ihtiyaçları ve işin niteliği gereğince daha az bir süre fazla mesai yapıldığının kabulü gerekir".* (Y.9.HD., E.1994/14003 K.1994/18354 T.22.12.1994)

KARAR: *"Fazla çalışma, hafta tatili ve bayramlarda çalışma karşılıklarının ödendiği savunması tanıkla kanıtlanamaz yazılı belge gerekir".* (Y.9.HD., E.1992/5786, K.1993/6779 T.26.04.1993)

KARAR: *"Günaşırı 24 saat çalışmada, işin niteliği ve gereksinimler göz önünde tutularak 4 saatlik ara dinlenmesi düşüldükten sonra fazla çalışmaya karar verilmelidir".* (Y.9.HD. E.13689 K.7309 T.08.04.1991)

KARAR: *"İşçinin sekiz yıl boyunca her gün, günde 2-2,5 saat fazla çalışma yaptığının kabulü, yaş ve görülen işin niteliğine göre, uygun olabilir".* (Y.H.G.K, E.1987/9-457 K.1987/883 T.25.11.1987)

KARAR: *"'Fazla Çalışma' için sözleşme ile önceden işçilerin muvafakati alınabilir". (Y.9.HD., E.6852 K.6755 T.05.06.1980)*

Zorunlu Fazla Çalışmanın Koşulları

Zorunlu hallerde fazla çalışma, İş Yasası'nın 36. Maddesi'nde düzenlenmiştir. Buna göre işyerinde bir arızanın ortaya çıkması veya arızanın ortaya çıkmasının muhtemel görüldüğü hallerde, işveren yukarıdaki sınırlamalarla bağlı kalmaksızın işçilerin bir kısmına veya tümüne fazla çalışma yaptırabilir. Bu hallerde işçinin onayı aranmaz.

Buradaki çalışma sadece işyerinin normal çalışma koşullarına ulaşmasına yönelik bir fazla çalışmadır. Yoksa **üretimin arttırılması amacına yönelik olarak zorunlu fazla çalışma yaptırılamaz.** Zorunlu fazla çalışma istenilebilecek hallere örnek olarak, yangın, su baskını, deprem, göçük, makina ve elektrik arızası gibi nedenlerle işyerinde üretimin normal yapılmasının sağlanamaması gösterilebilir. Üretimin normal yapılabileceği koşullar sağlanınca zorunluluk ortadan kalkar.

Zorunlu fazla çalışmada; Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alınması gerekmez, fazla çalışmanın bitimini takibeden 48 saat içinde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bilgi vermek yeterlidir. Süre yönünden sınırlamalar bu çalışmada dikkate alınmaz.

Bir işyerinin sadece bir kısmında önceden bilinemeyen ve normal üretimin yapılmasını engelleyen hal, sadece o engelin kalkması için çalışması gerekli işçiler için fazla mesai zorunluluğu getirir. Örneğin; ciddi bir elektrik arızasında sadece bu arızanın giderilmesi için gerekli elektrikçiler fazla çalışma yapmak zorundadır. İşyerinin diğer işçileri için bu zorunluluk söz konusu değildir. İşçilere yemek ve diğer ihtiyaçlarını karşılayacak zaman tanınmalıdır.

Olağan Üstü Hallerde Fazla Çalışma

İş Yasası'nın 37. Maddesi'ne göre sadece seferberlik sırasında ve seferberlik süresince, ülke savunmasının ihtiyaçlarını karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya gerek görülürse, bu nitelikteki işyerleri için Bakanlar Kurulu kararıyla, işçilerin çalışma yeteneklerinin üst düzeyini aşmayacak şekilde fazla çalışma yapılması kararlaştırılabilir.

Fazla Çalışmanın Ücret Hesap Pusulasında Gerçeğe Uygun Gösterilmemesi

Fazla çalışma ücreti, bordroda gösterilmiyor ve dolayısı ile ödenmiyor ise mahkemeye başvurarak fazla çalışma ücretinin tahsili sağlanabilir.

Ücret bordrolarında fazla çalışma sütununda fazla çalışma yapıldığı görülüyorsa, ancak işçi daha fazla çalışma yapmış ise bordroyu imzalarken *"fazla çalışmaya ilişkin talep hakkım saklıdır"* kaydını koyması gerekir. Aksi takdirde bordroda yazılandan daha fazla çalışma yaptığı iddiasını yazılı bir delille kanıtlamak zorundadır.

KARAR: *"İhtirazı kayıt ileri sürmeden fazla mesai ücreti alınan aylar için fazla mesainin daha fazla olduğu iddiası kabul edilemez".* (9.H.D., E.1994/16572, K.1995/6007, T.28/2/1995)

KARAR: *"İşyeri bordro kayıtlarına göre fazla mesai ücreti ödenmiş olan aylar için, ihtirazi kayıt konulmamışsa başkaca fazla mesai ücreti istenemez".* (9.H.D., E.1991/8905, K.1991/10272, T.2/7/1991)

KARAR: *"Fazla çalışma ücretlerini herhangi bir ihtirazi kayıt koymaksızın alan işçi, söz konusu mesailerin asıl görev yerinin dışında, görevlendirildiği bir yerde olması nedeniyle yolda geçen süreleri için de fazla çalışma ücreti ödenmesini isteyemez".* (Yargıtay 9.H.D., E.1994/3904, K.1994/8874, T.09.06.1994)

KARAR: *"İşçi günde 3 saat üzerinden fazla çalışma ücretini itiraz koymadan almış ise, ödenmeyen aylar içinde hesaplamanın günde 3 saat üzerinden yapılması gerekir. Günde 3,5 saat üzerinden yapılan hesap bozmayı gerektirir".* (Yargıtay 9.H.D. E.1994/13789, K.1994/17964, T.15.12.1994)

KARAR: *"Çekince koymadan bordroda yazılı fazla çalışma ücretini alan işçi, bordroda yazılı miktarın üstünde fazla çalışma yaptığını tanıklarla ispat edemez".* (Yargıtay 9.H.D. E.1993/15898, K.1994/3171, T.03.03.1994)

KARAR: *"Devirden sonraki fazla çalışma ve ücretli izin haklarından devralan işveren sorumludur".* (Y.9.HD., E.1994/12716 K.1994/16683 T.28.11.1994)

KARAR: *"İhtirazi kayıtsız alınan fazla çalışma ücretleri varsa, ilgili dönem için fark istenemez".* (Y.9.HD., E.1992/176 K.1992/5830 T.01.06.1992)

KARAR: *"Fazla çalışma karşılığının ücret olarak ödenmesi gerekir".* (Y.9.HD., E.1991/14059 K.1992/2513 T.03.03.1992)

KARAR: *"Ücreti ay sonunda ödenen işçinin fazla çalışma ücretinin de bu tarihte ödenmesi gerekir".* (Y.9.HD., E.1990/3925 K.1990/7031 T.08.06.1990)

KARAR: *"Günlük çalışmanın, kesintisiz ve aralıksız gerçekleştirildiği sanı hayatın olağan akışına uymaz. Bu nedenle görülen iş itfaiye işi olsa ve ara dinlenme işyerinde geçirilse de, ara dinlenme yapılmadığı söylenemez".* (Y. H.G.K. E.1992/9-385, K.1992/577, T.14.10.1992)

KARAR: *"Geçmiş yıllar fazla çalışma ücretleri ait oldukları yılların ücretleri üzerinden hesaplanır".* (Y.9.HD., E.1992/14903 K.1993/5314 T.06.04.1993)

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Aynı işyerinde veya aynı işverenin değişik işyerlerinde bir yıl çalışmış olmak ücretli izin hakkının doğumu için yeterlidir. Ancak tam yılı doldurmayan çalışmalar için ücretli izin hakkı söz konusu değildir.

Yıllık ücretli izin hakkının işverence kullandırılmaması durumunda, bu hak alacağa dönüşmez. İzin hakkından vazgeçilerek izin ücretinin istenmesi olanağı yoktur. Yıllık ücretli izin hakkı sadece hizmet akdinin sona ermesi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşebilir.

Yıllık ücretli izin hakkının hesabında, İş Yasası'nın 5l. Maddesi'nde belirtilen şu süreler çalışılmış kabul edilir:

- İşçinin kaza veya hastalık nedeniyle işine gidemediği günler,
- Kadın işçilerin doğumdan önceki 6 ve sonraki 6 haftalık dinlenme süreleri,
- Muvazzaf askerlik haricinde herhangi bir nedenle askere çağrılma durumunda işe gidilemeyen günlerin en çok 90 günü,
- Zorlayıcı nedenlerle işyerinde işin bir haftadan fazla durması halinde işçinin tekrar işe dönmesi kaydıyla, çalışmadan geçen sürelerin 15 günü,
- Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri,
- Evlenme ve yakınlarının ölümlerinde verilecek yasal izinler,

- İşveren tarafından verilen izinler,
- Ücretli yıllık izin süresi,
- İşçilerin uzlaştırma ve ulusal veya uluslararası toplantılara katılmaları nedeniyle işine gidemediği günler,
- Ayrıca İş Yasası'nın 62. Maddesi'ne göre işyerinde işe hazır vaziyette ve işverenin talimatını bekleyerek geçirdiği süreler, emzirme süreleri gibi bazı süreler de çalışılmış gibi kabul edilir.

Grev ve lokavt süresinde geçen süreler gibi yukarıda sayılanlara girmeyen süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi kabul edilemez. Bu durumda işçi çalışılmış gibi kabul edilmeyen süre kadar daha çalışmak suretiyle yıllık ücretli izine hak kazanabilir.

Bir örnek verelim: Bir işçi 01.06.2000 tarihinde işe giriyor. 01.09.2000 tarihinde hastalanıp 3 ay raporlu kalıyor. Bu arada değişik tarihlerde 10 gün izinsiz devamsızlığı varsa, bu durumda raporlu süreler çalışılmış gibi sayılıp, izinsiz gelinmeyen süreler çalışılmış gibi sayılmayacağından işçi yıllık ücretli iznine normalde 01.06.2001 tarihinde hak kazanacakken 11.06.2001 tarihinde hak kazanacaktır. Aynı işçi bir ay süreyle greve katılmış ve başkaca devamsızlığı yoksa bir sonraki iznin hak ediliş tarihi 11.07.2002 tarihi olacaktır.

İzne hak kazanmak için gerekli olan bekleme süresi bir tam yıl olduğundan, yıldan artan süreler için orantılı izin söz konusu olamaz.

KARAR: *"1/4/1988 tarihinde işe giren işçi 1992 yılı iznine 1/4/1993 tarihinde hak kazanır. Bu nedenle 25/1/1993 tarihinde işten ayrılan işçiye izne hak kazanmadığı için bu ödemenin yapılması gerekmez".* (Y.9.H.D., E.1994/16572, K.1995/6007, T.28/2/1995)

KARAR: *"İşçinin yıllık ücretli izine hak kazanması için, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olması gerekir".* (Y.9.H.D., E.1989/10143, K.1989/10077, T.21/11/1989)

KARAR: *"Yıllık ücretli izin hakkı bir yıllık çalışmayla doğduğundan, yıldan arta kalan süreler için kıstelyevm ile izin parası ödenmez".* (Y.9.HD. E.85/5744, K.85/8323, T.23.9.1985)

KARAR: *"Ücretli izin vazgeçilemez işçilik haklarındandır".* (Y.9.HD., E.85/12076, K.86/1206, T.5.2.1986)

KARAR: *"Tutukluluk nedeniyle çalışılmayan süreler de yıllık ücretli izin hakkı doğmadığından, yıllık izin ücreti istenemez".* (Y.9.HD. E.87/7499, K.87/8535, T.28.9.1987)

KARAR: *"Yıllık ücretli izin tam bir yıl çalışmayla kazanılan bir haktır. Yıldan artan süreler için de orantılı biçimde yıllık ücretli izin istenemez".* (Y.9.HD. 90/9621, K.91/518, T.24.1.1991)

KARAR: *"Grev nedeniyle bir yıllık süre tamamlanmadığı takdirde yıllık izin ücretine ve yıllık izine hak kazanılmaz".* (Y.9.HD. E.94/1333, K.94/1184, T.31.1.1994)

KARAR: *"Yıllık ücretli iznin kullanıldığı izin defteri yada yazılı bir belge ile kanıtlanabilir. Bu konunun tanık sözleriyle kanıtlanması mümkün değildir".* (Y.9.HD., E.92/8957, K.93/4325, T.16.3.1993)

KARAR: *"Yıllık ücretli izinler için işçinin imzası bulunan bir belgenin bulunması durumunda izin defterinde bir kayıt bulunmaması ve bu yöndeki tanık ifadeleri izin parasına hükmedilmesi için gerekçe oluşturmaz".* (Y.H.G.K., E.93/9-958, K.94/199, T.6.4.1994)

KARAR: *"Yıllık ücretli izin haklarından vazgeçilemez".* (Y.HGK. 05.02.2000, 9-1079/1103)

Aynı işverenin değişik iş yerlerinde hizmet sunumu halinde yıllık ücretli izin

Aynı işverenin aynı veya değişik işyerlerinde çalışılmış olma halinde yıllık ücretli izin hakkı toplam hizmet süresine göre belirlenir. Önceki veya sonraki iş sözleşmelerinin tazminata hak kazanmayacak biçimde sona ermesinin bir önemi yoktur. Yıllık

izne hak kazanmak için beklerne süresinin hesabında sadece o işverenin işyerindeki son dönem değil daha önceki hizmetler veya aynı işyerinde devir söz konusu olsada tüm süre göz önünde bulundurulur.

Bir örnek vermek gerekirse; bir işverenin haddehanesinde 2 yıl 4 ay çalıştıktan sonra kendisi istifa ederek tazminatsız olarak işten ayrılan işçi, aynı işverenin yanında daha sonra yeniden çalışmaya başlarsa 8 aylık bir çalışmadan sonra yıllık ücretli izne hak kazanabilecektir.

KARAR: *"Devirlerde, devralan işveren eski işveren dönemindeki hizmet süresine binaen doğan haklardan da sorumludur. Bu nedenle, işten çıkarılan işçinin yeni işverenin yanında geçen süresi 1 yıldan az olsa bile, işyerindeki tüm hizmet süresi üzerinden hak kazanıp da kullanmadığı ücretli izin haklarının ödenmesi gerekir".* (Yargıtay 9.H.D. E.1994/10367, K.1994/14461, T.20.10.1994)

İşyerinin Devri Halinde Kullanılmayan Ücretli İznin Durumu

İşyerinin devri halinde yeni işveren işçinin eski işveren zamanında doğmuş ve kullanılmamış bulunan işçilik haklarından da sorumludur. Yani eski işveren zamanında doğmuş bulunan yıllık ücretli izin hakkından kaynaklanan alacaklardan da yeni işveren sorumludur.

KARAR: *"İşyerinin devri, işçinin kullanmadığı yıllık ücretli izin hakkını ortadan kaldırmaz. Yeni işveren yıllık ücretli izin ücretlerinden sorumludur".* (Y.9.HD., E.93/9315, K.93/17855 T.6.12.1993)

Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı

Yıllık ücretli izin, bir yıllık hak kazanma süresi dolduktan sonraki bir yıl içinde kullandırılmalıdır. Yani hak kazanılan izin, hak kazanma tarihinden sonraki bir yıl içinde kullanılır. İşçiler,

en az bir ay önceden yazılı olarak işverene başvurmak suretiyle izinlerini talep edebilirler. Her ne kadar işveren işçilerin bu taleplerini aynen yerine getirmek zorunda değilse de, izin kurulunun önerisi ile işçinin talebini değerlendirmelidir.

Yargıtay kararlarına göre işçinin, kendiliğinden izin tarihini belirleyerek yıllık izne çıkması mümkün değildir.

İşyerinde toplu izin Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasında kullandırılır. Toplu izinler vardiya veya tüm işyerini kapsayacak biçimde planlanabilir.

KARAR: *"İşçi, izin tarihini dilediği gibi belirleyerek izne istediği zaman çıkamaz. Bu konudaki yetki, işverene aittir".* (Y.9.H.D. T.27.5.1993., E.1993/8915., K.1993/9235)

KARAR: *"İşverenin yıllık iznin kullanılacağı süreyi ve zamanı belirleme yetkisi vardır".* (Y.9.HD., E.1994/16833 K.1995/5974 T.27.02.1995)

KARAR: *"Bildirim öneli ve iş arama izni, yıllık izin süreleriyle iç içe giremez".* (Y.9.HD., E.95/6773, K.95/25418, T.12.9.1995)

İzin Kurulu

İşçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde işveren tarafından belirlenecek bir kişinin başkanlığında iki işçi temsilcisinden oluşan izin kurulu kurulur. İzin kurulunun işçi temsilcileri, varsa sendika temsilcileri tarafından, sendika temsilcileri yoksa, işyerinde çalışan işçilerin en az yarıdan fazlasının katıldığı bir toplantıda işçiler tarafından açık oyla seçilir.

İşçi sayısı 100 kişiden az olan işyerlerinde, izin kurulu oluşturulma zorunluluğu yoktur. Bu durumda izin kurulunun görevleri, bir işveren temsilcisi ile işçilerin kendi aralarında açık oyla seçecekleri bir temsilcinin birlikte çalışması ile yerine getirilir.

İzne ilişkin işlemlerin ön hazırlıkları izin kurulu tarafından yerine getirilir. İzin kurulu işçilerden gelen ve işverence kendisine havale edilen izin taleplerini, işyerinin durumunu,

işçilerin kıdemini ve daha önceki izin kullanma dönemlerini dikkate alarak değerlendirir, işçilerin izin kullanma dönemlerini tespit eder ve bu tespitini işverene bildirir.
İşveren bu tespite uymak zorunda değildir.
İzin kurulu, en geç 15 günde bir toplanarak bu süre içinde işyerinde izne hak kazanan işçilerin listesini yapar ve ilan edilmek üzere işverene verir. Bunu işveren ilan etmek zorundadır. İzin kurulu iş saatleri içinde toplanır.
İşçiler yıllık ücretli izinle ilgili dilek ve şikayetlerini izin kuruluna bildirirler. İzin kurulu, bunları inceler ve sonucunu işverenle şikayetçiye bildirir.
İzin kurulunun, yıllık ücretli izinlerin daha yararlı ve eğlenceli geçmesi için araştırmalar yapmak ve sonucunu işverene bildirmek görevi de vardır.

İzin Ücretinin Ödenmesi

Yıllık ücretli izne çıkan işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücreti peşin veya avans olarak verilmek zorundadır. Ayrıca işverenin, ödenmesi yıllık ücretli izin süresine rastlayan başkaca ödemeler var ise (ikramiye, vergi iadesi ve sair ödemeler) bunları da işçiye peşin olarak ödemesi gereklidir.
İzin ücretinden iş kazası, meslek hastalığı dışındaki S.S.K. primleri kesilir. (İş Y. M. 59)
İş sözleşmesinin hangi nedenle olursa olsun, sona ermesi halinde, işçinin kullanmadığı yıllık ücretli izin hakkı varsa, bu sürenin ücreti, işçinin son ücreti üzerinden hesaplanarak ödenir.
İzin ücreti, 5 yıllık zaman aşımı süresine tabidir. Bu süre, iş akdinin feshi tarihinden itibaren başlar. Kullanılmayan izinlerin ücreti en geç 5 yıl içinde işverenden talep edilmezse, zaman aşımına uğrar ve işveren kendi rızasıyla vermedikçe, hukuki zorlama suretiyle işverenden alınamaz.

KARAR: *"Önceki işveren döneminde kullanılmayan izin süresine ilişkin ücretler yeni işverence ödenir".* (Y.9.HD. E.6216, K.9384, T.2.11.1989)

KARAR: *"Önceki yıllara ait kullanılmayan izin süreleri için ödenecek ücretler, akdin feshi tarihindeki son ücret esas alınarak hesaplanmalıdır".* (Y.9.HD., E. 8743 K.11146 T.22.11.1988)

KARAR: *"Yıllık izin hakkının verildiğine ilişkin imza atılması, önceki yılları kapsamaz".* (Y.9.HD. E.1984/3858 K.1984/6743 T.19.06.1984)

KARAR: *"Yıllık izin parası, 5 yıllık zaman aşımına tabidir".* (Y.9.HD., E.5348 K.6198 T.06.04.1978)

KARAR: *"Davacı öğretmen olarak işyerinde çalışmış olup yıllık iznini okulların tatil olduğu yaz aylarında fiilen kullanmıştır. Buna rağmen davacı için yıllık izin alacağına hüküm verilmesi doğru değildir".* (Y.H.G.K., E,1994/9-768, K.1994/869, T.21/2/1994)

KARAR: *"İşçinin yıllık ücretli izin ve genel tatil günlerinde çalışma ücretlerine hak kazanması, iş aktinin fesih nedenine bağlı değildir".* (Y.9.HD., E.91/8072, K.91/12994, T.10.10.1991)

KARAR: *"Somut olayda ölüm ve fesihle hizmet akdinin sona ermesi söz konusudur. Bu durumda ücretli izin hakkı, ücretli izin alacağına dönüşmüştür. O nedenle mirasçıların ücretli izin alacağı davası açmalarının mümkün olmasına göre bu konudaki yerel mahkemenin, yıllık ücretli izin alacağının şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olmadığı mirasçıya intikalini engelleyen bir hükmün bulunmadığı gerekçesiyle önceki kararında direnmesi yerindedir".* (Y. HGK. 19/04/2000, 9-790/803)

KARAR: *"İzin ücretinin giydirilmiş ücretten değil çıplak ücretten hesap edilmesi gerekir".* (Y.9.HD. E.2248 K.5823 T.24/03/1998)

KARAR: *"Davacının izin ücreti alacağı akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanması gerekirken, hak edildiği yıllara göre hesaplanması bozma nedenidir".* (Y.9.HD. E.9393 K.10861 T.25/06/1998)

Yıllık Ücretli İzin Süresi

Yıllık ücretli izin süresinin alt sınırları İş Yasası'nın 49. Maddesi'nde belirtilmiştir. Bu süreler hizmet sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabilir. Bu sürelere rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Cumartesi çalışılmayan işyerlerinde, izin süresi içindeki Cumartesi günleri izin süresinden sayılır.

Yıllık ücretli izin süreleri:

Hizmet süresi,

1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 12 gün,

5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 18 gün,

15 yıl ve daha fazla olanlara 24 gündür

Ancak 18 yaşından küçüklere verilecek yıllık ücretli izin süresi 18 günden az olamaz.

Yıllık ücretli izine çıkanlara, yedi güne kadar ücretsiz yol izni verilebilir. Ücretsiz yol izninin süresi iznin kullanılacağı yerin işyerine uzaklığına göre belirlenir. Ancak, işveren 7 günden fazla ücretsiz yol izni vermek zorunda değildir,

Yıllık ücretli izin süresi, işçinin onayı olmadan bölünemez.

İşçi bölünmesine onay verse bile izin süresinin bir bölümü, 12 günden az olamaz.

Yıllık Ücretli İzin Süresinde Başka Bir İşte Çalışma

Yıllık ücretli iznini kullanan işçi, ücret karşılığı başka bir işte çalışırsa, izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Ancak ücret karşılığı olmamak kaydıyla, yıllık ücretli izin süresi içinde iş yapılabilir. Örneğin; babasının tarlasındaki işlere yardımcı olmak gibi bir iş görülmesi, izinde çalışma yasağı kapsamı içinde değildir.

İŞYERİNİN BİR BAŞKA İŞVERENE DEVRİ DURUMUNDA İŞÇİNİN HAKLARI

İşçinin çalıştığı işyerinin hangi nedenle olursa olsun (satış, icra satışı, kiralama vs.) eski işverenle hizmet akti sona ermeden devralınması halinde, işçi işyerini devralan işveren ile de çalışmasını sürdürmüşse, işçinin hizmet akti yeni işverenle devam eder. Eski işverenin tüm borçları yeni işveren tarafından üstlenilir.

İşyerinin devri durumunda yeni işveren işçinin ücret ve çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklikler yapamaz. Ve işçi eski işveren zamanında sahip olduğu tüm hak ve görevleriyle yeni işverenin işinde çalışmaya devam eder. Ancak, eski işveren tarafından işyeri kapatılıp, bir süre sonra yeni bir işveren tarafından işletilmeye başlanmışsa ve yeni işveren eski işverenin çıkarttığı işçileri işe almışsa, bu durumda eski iş sözleşmesinin devam etmesi halinden söz edilemez. Bu durumda eski işverenin borçları eski işveren tarafından, yeni işverenin borçları yeni işveren tarafından ödenir.

KARAR: *"1475 sayılı İş Kanunu hükmüne göre, işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde kıdem tazminatından eski ve yeni işverenler birlikte sorumludur. Bu nedenle davanın işyerini devir alan şirket için husumet yönünden reddi yasaya aykırıdır".* (9.H.D., E.1993/3494, K.1993/14976, T.21/10/1993)

KARAR: *"İşyerini devreden işveren, devir sırasında işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemiş ve iş akitlerini sona erdirmişse, yeni işveren sadece kendisi ile iş akti yapan ve çalıştırdığı işçilere karşı ve çalıştırdığı sürelerle sınırlı bir şekilde sorumludur. İşçinin önceki işverenle geçmiş hizmet süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz".* (Yargıtay 9.H.D. E.1993/17298, K.1994/8013, T.31.05.1994)

İŞVERENİN İFLASI

İşverenin iflas etmesi durumunda işçilerin alacaklan ancak iflas masasından tahsil edilebilir.

Bir işveren, iflas etmişse işçilerin tazminatlan da dahil tüm alacaklannı iflas masasına yazdırmalan gerekir. Ancak bunun tek tek hareket ederek değil, sendikanın yardımı talep edilerek veya topluca bir avukat tutularak yapılması, işçilerin çıkarlannın korunması açısından daha yararlıdır. Eğer bu yapılırsa, en azından işçiler sorunun çözümü için güçlerini birleştirmiş ve iflasın hızla bitirilebilmesi için gereken güç ortaya çıkmış olur.

İflas durumunda işçilerin alacakları rehin veya ipotekli alacaklardan sonra birinci sıradadır. Yani rehinli veya ipotekli mallar dışındaki mallann satışından öncelikle işçilerin tüm alacaklan ödenir. Eğer rehinli veya ipotekli mallar, üzerindeki rehin veya ipotek miktanndan daha fazla bir bedelle satılmışsa artan para gene öncelikle işçilere ödenir.

İŞÇİ ALACAKLARINDA FAİZ ORANI

İşveren tarafından zamanında ödenmeyen alacaklar için, ödeme tarihine kadar faiz talep ve tahsil etmek mümkündür. Ancak alacağın niteliğine göre talep edilecek faizin niteliği ve oranı da farklı olacaktır. Hizmet akti veya toplu iş sözleşmesinde ***işçi yararına daha yüksek bir oran öngörülmemiş ise:***

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar için en yüksek işletme kredisi faizi , (TSGLK m.61)

Kıdem tazminatı için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz, (İş Y. m.14)

Diğer alacaklar için ise normal yasal faiz (şu anda %60) işletilecektir. Kıdem tazminatı faizi, iş akdinin feshi tarihinden itibaren işlemeye başlar.

KARAR: *"1- Kıdem tazminatı davalarında hükmedilen tazminata ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilmesi gerekir.*

2- Kıdem tazminatı dışındaki işçilik haklarında davalı ayrıca temerrüde düşürülmüş ise temerrüt tarihinden, düşürülmemiş ise dava tarihinden itibaren... faize hükmedilmelidir". (9.H.D.,E.1990/1321, K.1990/5117, T.18/4/1990)

KARAR: *"Toplu İş Sözleşmesinden doğmayan alacaklarda işletme kredisi faizine hükmedilemez".* (9.H.D., E.1990/1997 K.1990/5381, T.3/5/1990)

KARAR: *"İşçi, kıdem ödencesinin ödenmesinden önce noter kanalıyla geç ödemeden doğacak faiz hakkını saklı tuttuğunu bildirmiş ise, ödeme sırasında ihtirazi kayıt koymaması faiz hakkını ortadan kaldırmaz".* (Y.9.HD. E.92/2211, K.92/9293, T.8.9.1992)

KARAR: *"Kıdem tazminatının taksitlerle ödendiği durumda, son taksidin ödenmesinden önce gecikme faizi hakkını saklı tuttuğunu bildiren işçi, gecikme faizini almaya hak kazanır".* (Yargıtay 9.H.D., E.1994/5210, K.1994/4532, T.22.03.1994)

KARAR: *"Taksite bağlanmış kıdem tazminatının ödenmeyen taksitlerinin faiziyle ödetilmesine ilişkin dava açabilmek için her ödeme sırasında faize ilişkin ihtirazi kayıt konulmuş olması gerekmez".* (Y.9.H.D. E.1994/12478, K.1994/16918, T.29.11.1994)

KARAR: *"Kıdem ve ihbar tazminatı nedeniyle açılan davadan sonra davalının henüz dava dilekçesi tebliğ edilmeden bankaya ödeme yapması, faiz isteminin reddini gerektirmez".* (Y.9.H.D. E.1995/722, K.1995/17084, T.23.05.1995)

İŞVERENİN YAPTIĞI HATALI ÖDEMELERİ GERİ ALMASI

İşverenin hatalı olarak yaptığı ödemeleri işçiden geri alma hakkı vardır. Örneğin; bir yanılgı sonucu fazla mesai yapmayan işçiye fazla mesai ücreti ödenmiş veya kendi ayrılan işçiye ihbar tazminatı ödenmiş ise işveren ödenen bu miktarları geri alabilecektir.

Ancak bu ödemelerin geri alınabilmesi, hatalı ödeme yapıldığının öğrenildiği andan itibaren bir yıllık zamanaşımına tabidir. Yani işveren hatalı ödeme yaptığını öğrenmesine rağmen bu ödemeyi bir yıl içinde geri istememiş ise, artık bu miktarı işçiden geri alamaz.

KARAR: *"İşçiye hata ile ödenen ihbar tazminatının geri verilmesini isteme hakkı, zarara uğrayan tarafın verdiğini geri almaya hakkı olduğunu öğrenme tarihinden itibaren bir yıl geçmesi ile düşer. Resmi kuruluşlarda bu zamanaşımı başlangıcı yetkili makamın öğrenme tarihidir".* (Y.9.HD. E-85/367, K-85/3324, T.28.3.1984)

İBRANAME

İbraname, işçinin alacaklarını aldığını ve işverende herhangi bir alacağı kalmadığını belgeleyen bir vesikadır. Yargıtay, ibranamelerin açık ve kesin bir şekilde düzenlenmesini, muğlak ve çelişik ifadeli ibranamelerin uyuşmazlık konusu alacağın ödendiğine ilişkin delil olamayacağını karara bağlamıştır. İçeriğinde miktar bulunan ibranameler makbuz niteliğindedir. Miktar içermeyen ibranamelerin geçerli olabilmesi içinse işverenin ödeme makbuzlarını ve defterlerini ibranamenin eki olarak sunması gerekli olup, uygulamada ibranamelerin sunulan makbuzlara ilişkin olduğu kabul edilmektedir. Ancak ibranamede, "*feragat ediyorum*" sözcükleri geçiyor ise Yargıtay hakkın sona erdiğine hükmetmektedir.

Bu nedenle, ***ibranamelerin her zaman, "her türlü yasal haklarım saklı kalmak kaydıyla" yazısı yazılarak imzalanması gerekir.*** Hizmet sözleşmesinin feshinden önce düzenlenen ibranameler geçersizdir.

KARAR: *"Miktar içermeyen ibranamelerin, işçilerin haklarını tam olarak elde etmelerini sağlamak amacıyla dar yoruma tabi tutulması gerekir".* (Yarg.9.HD., T.25.5.1993, E.1992/14058, K.1993/8969)

KARAR: *"Matbu olarak düzenlenip boşlukları sonradan doldurulmuş ibraname, hukuken geçersizdir. Bu durumda, davacının fazla çalışma ile hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalıştığına ilişkin iddiasına ait deliller değerlendirilerek karar verilmelidir".* (Yarg.9.HD., T.28.1.1993 E.1992/6412, K.1993/999)

KARAR: *"Davacı, 01.03.1994 tarihli ibraname altına 'tüm yasal haklarımı saklı tutuyorum' şeklinde ihtirazi kayıtta bulunmuş olduğuna göre 01.03.1994 fesih tarihinden kıdem tazminatının ödendiği tarihe kadar gecikme faizinin hüküm altına alınması gerekir. İhtirazi kayıt biçimindeki sözcükler faiz alacağını da içerir".* (Y.9.HD., E.295 K.12201 T.30/05/1996)

KARAR: *"İbraname dava açma hakkını ortadan kaldıran feragatname niteliğinde olup, feragat uyuşmazlığı esastan sona erdirir".* (Y.9.HD., E. 9-968 K.9837 T.24.11.1999)

KARAR: *"Hakkı ortadan kaldırıcı nitelikte ibranın açık ve kesin şekilde düzenlenmesi gerektiğinden 'hiç bir alacağım kalmadı' şeklindeki genel ve soyut bir açıklama içeren belgeye dayanarak, kıdem tazminatı isteminin reddi hatalıdır".* (Y.9.HD. E.2427 K.3759 T.01.03.1999)

İŞÇİ ALACAKLARINDA ZAMANAŞIMI

İşverendeki alacak, doğumunu takip eden belirli bir süre içinde talep edilmemiş ise, artık işverenden bu para tahsil edilemez. Buna zaman aşımı süresi denir.

Zaman aşımı süresi, ihbar ve kıdem tazminatlarıyla iş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminatlar için 10 yıldır. Yani hizmet aktinin feshi veya iş kazasının olmasından itibaren 10 yıl içinde yargı yoluna başvurmak suretiyle alacak talep edilmezse artık bu alacak işverenden istenilemez.

Tazminatlar dışındaki alacaklar için zaman aşımı süresi 5 yıldır. Ücret, ikramiye, prim, fazla mesai ücreti, izin ücreti, diğer sosyal yardımlar hak ediş tarihlerinden itibaren 5 yıl içinde talep edilmezlerse, bu alacakları işverenden yargı yoluyla tahsil etmek olanağı yoktur.

Ancak bu süre geçmiş olsa bile işveren girişilen icra takibinde veya açılan davada zaman aşımı itirazında bulunmazsa; alacak, bu süre geçmiş olmasına rağmen tahsil edilebilir.

KARAR: *"Ücret alacağı davalarında, dava tarihinden geriye doğru beş yıldan önceki istekler zamanaşımına uğrar".* (Y.9.H.D., E.1989/7888, K.1989/11133, T.21/12/1989)

KARAR: *"İş kazasından doğan tazminat davası 10 yıllık zamanaşımına tabidir".* (9.H.D., E.3741 K.5191 T.25.05.1982)

KARAR: *"Kıdem ve ihbar tazminatları bütün Yargıtay uygulamalarında ve bilimsel içtihatlarda hakkın doğumundan itibaren on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur".* (Y.9.H.D. E.2656, K.3507, T.31.3.1986)

İŞÇİNİN HAKLARININ VERİLMEMESİ HALİNDE GİDİLECEK HUKUKİ YOLLAR

İş Yasası'nın 14. ve 26. Maddeleri'ne göre işveren, hizmet aktinin sona ermesi anında işçinin yasa veya sözleşmeden doğan tüm haklarını tam olarak ödemek zorundadır.

Hizmet aktinin bitim tarihinde henüz normal ödeme günü gelmemiş olsa bile, işçinin çalıştığı günler ücreti, kıstelyevm

ikramiyesi, varsa izin ücreti, kıdem ve ihbar tazminatlarıyla başkaca diğer hakları nakit olarak ödenmelidir. İşçi, senet, çek gibi vasıtalarla yapılan ödemeyi kabul etmek zorunda değidir. Kabul edilmesi halinde, bu belgelerin yasanın öngördüğü geçerlilik şartlarını içermemesi halinde işçiler aleyhine sonuçlar doğar.

Yasaya göre, senette (bono) bulunması gereken unsurlar şunlardır:

1. Metinde, "bono" ya da "emre muharrer senet" ifadelerinden birinin bulunması zorunludur.
2. Belirli bir meblağın, hiçbir sınırlama ve şart konulmadan ödeneceği senetten anlaşılmalıdır. Yani ödemenin ancak belirli şartların gerçekleşmesiyle veya bir takım sınırlamalarla yapılacağı ifadesi senette yer alıyorsa o senet geçersizdir.
3. Senedin düzenlenme tarihi ve yeri senet metninde yazılı olmalıdır. Düzenleme tarihi, ödeme (vade) tarihiyle karıştırılmamalıdır. Genellikle pula yakın olan ve imzanın yanındaki tarih düzenleme tarihidir.
4. Alacaklının (işçinin), adı ve soyadı yazılı olmalıdır. İşçinin dışında bir kişinin alacaklı gösterildiği senet kabul olunmamalıdır.
5. Vade, senedin zorunlu şartı değildir, vade (ödeme) tarihi yazılı olan veya olmayan senet, düzenleyenin (borçlunun) işveren olması ve alacaklının işçi olması halinde alınabilir.
6. Ödeme yeri belirtilmemiş senet alınabilir, borçlunun adresi aynı zamanda ödeme yeridir.
7. Metinde işverenin unvanı ve adresi açık bir şekilde yazılmalıdır. Şirket yetkililerinin, imzaya yetkili oldukları tespit edilmeli ve senet üzerinde imzaya yetkili kişilerin imzaları bulunmalıdır.

Yasaya Göre Çekte Bulunması Gereken Unsurlar:

1. Çekin, banka tarafından verilen bir çek yaprağı olmasına dikkat edilmelidir.
2. Belirli bir meblağın ödenmesinin belirli şartların gerçekleşmesiyle veya bazı sınırlamalarla yapılabileceğine ilişkin ifadenin yer aldığı çek geçersizdir.
3. Çekin düzenleme tarihi ve yeri mutlaka yazılı olmalıdır.
4. Ödeme yeri (ödeme tarihi, düzenleme tarihi değildir) belirtilmemişse bankanın adının yanındaki yer ödeme yeridir.
5. Bir çek düzenlendiği yerde ödenecekse düzenleme tarihinden itibaren on (10) gün; düzenlendiği yerden başka bir yerde ödenecekse bir ay içinde bankaya ibraz edilmelidir. Düzenleme yeri ve ödeme yerine bakılarak düzenleme tarihinden itibaren yukarıdaki sürelerin geçip geçmediği mutlaka kontrol edilmelidir. Söz konusu süreler geçmişse o evrak, **"çek"** vasfını kaybeder.
6. Şirket yetkililerinin, imzaya yetkili olduklan tespit edilmeli ve senet üzerinde imzaya yetkili kişilerin imzaları bulunmalıdır.

KARAR: *"Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için davalı daha önce temerrüde düşürülmemişse ... yasal faize ancak dava tarihinden itibaren hükmedilebilir".* (Y.9.H.D., E.1993/12615, K.1994/2214, T.14/2/1994)

KARAR: *"İşçinin işten ayrılmasından önce gerçekleşmiş bulunan izin, fazla çalışma, genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarının ödenmesi gerekir. İşçinin istifası bu hakları ortadan kaldırmaz".* (Y.9.HD. E.93/4332, K.93/4241, T.15.3.1993)

KARAR: *"Yıllık ücretli izin parası ile yakacak yardımının gerçekleşmesi fesih sebebine bağlı olmadığı gibi yakacak yardımının ödenmesi için ödeme tarihinde işyerinde çalışma şartı aranmaz. İlişkin bulunduğu yıla ait yakacak yardımı ödenmemişse, çalıştığı süre ile orantılı olarak ödeme yapılması gerekir".* (Y.9.HD. E.8497, K.12876, T.6.12.1990)

HAFTALIK VE GÜNLÜK İŞ SÜRESİ

Haftalık iş süresi en çok 45 saattir. Hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle bu süre ***azaltılabilir.***

Günlük çalışma süresi ise, haftalık 45 saati aşmayacak biçimde düzenlenir. Buna göre işyerinde Cumartesi de dahil 6 gün çalışılıyorsa, çalışma süresi günlük 7,5 saattir. Cumartesi günü çalışılmıyorsa, günlük çalışma süresi 9 saattir. Cumartesi günü kısmen çalışılıyorsa, Cumartesi günü çalışması, 45 saatten düşülür. Kalan rakam 5'e bölünerek diğer günlerin çalışma saati bulunur.

Kanunen İş Süresinden Sayılan Haller

İş Yasası'nın 62. Maddesi ile iş süresinden sayılan haller düzenlenmiştir. Buna göre:

I-

a) Madenlerde, taş ocaklarında, yahut her ne çeşit olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,

b) İşçilerin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

c) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

d) İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde ve bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

e) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilecek süreler,

f) Demiryolları vesair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi işlerde, işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler, işçinin günlük iş yasal iş süresinden sayılır.

II- İşin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.

Ara Dinlenmesi

Ara dinlenmesi İş Yasası'nın 64. Maddesi'nde düzenlenmiştir. Buna göre günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında ara dinlenmesi verilmek zorundadır. Ara dinlenmesi süreleri şöyle düzenlemiştir:

- 4 saat ve daha az çalışılan işlerde 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7.5 saate kadar çalışılan işlerde yarım saat,
- 7,5 saatten fazla çalışılan işlerde bir saat,

ara dinlenmesi verilmelidir. Ara dinlenmeleri iş süresinden sayılmaz ve ilke olarak bölünemez.

Ancak işin niteliği, gelenekler ile iklim ve mevsim koşulları göz önünde tutularak ara dinlenmeleri hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle bölünebilir.

Ara dinlenmeleri tüm işyerinde veya işyeri kısımlardan ibaret ise bir kısımdaki tüm işçilere aynı anda kullandırılır. Ancak işin gereğine göre yine hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmek kaydıyla ara dinlenmesi nöbetleşe kullanılabilir. Ara dinlenmesinde işçiler çalışmak zorunda değildir.

KARAR: *"İşçinin ara dinlenmesiz çalışması düşünülemez".* (Y.9.HD. E.91/13789, K.92/1435, T.17.2.1992)

KARAR: *"İşçinin ara dinlenmesi fiilen verilmek zorundadır. Bu nedenle TİS'e karşılığının mesaili ödeneceği hükmü konulamaz".* (Y.9.HD., E.92/4610, K.92/4911, T.1.5.1992)

KARAR: *"Ara dinlenmesinin fiilen verilmesi yasal zorunluluk olduğu için TİS ile yada hizmet aktiyle bu durumu değiştiren bir düzenleme yapmak yaşaya aykırı düzenleme örneklerindendir".* (Y.H.G.K., E.92/9-410, K.92/469, T.16.9.1992)

KARAR: *"TİS ile ara dinlenmesi iş süresinden sayılmışsa, ara dinlenmesi için fazla çalışma ücreti değil, ücret ödenir".* (Y.9.HD., E.91/747, K.91.794, T.30.1.1991)

Emzirme İzni

Emzirme izni İş Yasası'nın 81. Maddesi'ne göre çıkarılan "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük"te yer almaktadır.

Tüzüğe göre, doğum yapmış kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ara dinlenmesinden önce ve sonra olmak üzere iki defa 45'er dakikalık emzirme izni verilir. Ve bu sürelerde kadın işçi çalışmış sayılır.

İşyerinde çocuk odası veya kreş bulunması durumunda bu sürede kadın işçi çocuğunu emzirebilmektedir. Ancak bunların bulunmadığı yerlerde ve özellikle işçinin evi uzakta ise bu süreler çok yetersiz kalmaktadır. İşte bu durumlarda yasal bir düzenleme bulunmamasına rağmen, çoğunlukla günlük emzirme izinleri birleştirilerek mesai saati sonunda kullanılmakta veya bu süreler haftalık olarak da birleştirilmektedir.

Vardiyalı Çalışma

Vardiyalı çalışmalarda işçilerin işe giriş ve çıkış saatleri, ara dinlenmeleri ve hafta tatilleri düzenlenerek işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri bir yere asılmak zorundadır. Ayrıca posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitiş saatlerinin yazılı

olarak Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmesi gerekir. Sonradan yapılacak değişikliklerde Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alınacaktır.

Vardiyalı çalışmalarda işçilerin, hazırlama ve tamamlama işleriyle, zorunlu veya olağanüstü fazla çalışma ile ilgili durumlar dışında gece çalışmalarında 7.5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Çalışma süresinin yarısından fazlası gece dönemine rastlayan bir vardiyanın çalışması gece çalışması sayılır.

Vardiyalı çalışmalarda **en geç her hafta vardiya** saatinin değişmesi gerekmektedir. Ancak Çalışma Bakanlığı, 15 günlük vardiya değişimine izin verebilir.

Vardiya değişiminde, işçiler sürekli olarak 8 saat dinlenmeden çalıştırılamaz.

Vardiyalı çalışmalarda da işçilerin haftada bir tam gün hafta tatili yapmaları sağlanır. Vardiyalı çalışmalarda işin niteliği, aynı bölümdeki tüm işçilerin aynı saatte ara dinlenmesi kullanmalarına olanak tanımıyorsa, bu dinlenme işçilere gruplar halinde arka arkaya kullandırılır.

Vardiyalı çalışmalarda vardiyaların düzenlenmesinden kaynaklanan nedenlerle, haftalık veya günlük iş sürelerinden daha az çalışılması durumunda, işçilerin ücretleri tam olarak ödenmek zorundadır.

Bu hükümlere aykırılık halinde durum, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne şikayet edilerek yapılan aykırılığın giderilmesi sağlanabilir.

KARAR: *"Vardiyalı işçiler için pazar gününün bir özelliği yoktur; hafta tatili 6. işgününü izleyen 7. gündür".* (Y.9.HD. E.1988/13214, K.1988/12579, T.27.12.1988)

KARAR: *"Periyodik uygulamayı gerektirmeyen çalışma düzeni, vardiyalı çalışma yönteme olarak kabul edilemez".* (Y.9.HD. E.86/9916, K.86/10982, T.4.12.1986)

Gece Çalışması

Gece süresi saat 20.00'de başlayıp en geç 06.00'ya kadar süren gün bölümüdür.

Günlük çalışma süresinin yarısından fazlası gece dönemine rastlayan çalışma gece çalışması sayılır. Çalışmasını 15.00-23.00 saatleri arasında tamamlayan bir işçinin çalışmasının sadece son üç saati gece süresinde olup, yarısından fazlası gece süresinde kalmadığından, bu işçinin çalışması gece çalışması sayılmaz.

Gece çalışmalarında, fazla çalışma yaptırılamaz. Ancak, yarısından çoğu 20.00-06.00 saatlerine rastlamayan bir vardiya, gece süresi içinde fazla çalışma yapabilir.

Sanayi işlerinde, 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, 18 yaşını bitirmiş olmak ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alınmak kaydıyla kadın işçiler, beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcanmasını gerektirmeyen işlerde gece postalarında çalıştırılabilirler. (Toprağın pişirilmesi suretiyle imalat yapılan işler, şoförlük, kaptanlık, makinistlik, makasçılık ve çöpçülük işleri hariç) Ayrıca doğumdan sonraki 6 ay içinde kadın işçiler gece vardiyasında çalıştırılamaz. Yine gece süresine giren gün bölümünde kadın işçilere fazla mesai yaptırılamaz.

KARAR: *"Gece dönemiyle ilgili yasa hükmü kamu düzeniyle ilgilidir".* (Y.9.HD., E.16319, K.15673, T.4.5.1972)

KARAR: *"Çalışma yaşamında saat 20.00-06.00 arasında geçen zaman gece süresidir".* (Y.9.HD., E.4586, K.7003, T.10.3.1976)

KARAR: *"Sanayi işlerinde kadın işçilerin gece çalıştırılabilmeleri için izin alınmalıdır. Bu izni almadan kadın işçilerini gece vardiyasında çalıştıran işverenin mazereti nedeniyle gece vardiyasına gelmeyen kadın işçinin iş aktini feshi, haklı nedene dayanmamaktadır".* (Y.9.HD. E.93/16161, K.94/3918, T.10.3.1994)

KARAR: *"Yandan fazlası gece dönemine rastlayan vardiya çalışması, gece çalışması sayılır".* (Y.9.HD., E.12069, K.33422, T.28.5.1975)

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

Ulusal bayram, Cumhuriyetin ilan edildiği "29 Ekim" günüdür. Bu bayram, 28 Ekim günü saat 13.00'dan itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Genel tatil günleri ise 23 Nisan, Ramazan ve Kurban Bayramları, 19 Mayıs, 1 Ocak ve 30 Ağustos günleridir.

Genel tatil günlerinde çalışılmaması asıldır. Bu günlerde çalışılmazsa o günlere ait ücretler tam olarak ödenir. Çalışılırsa, yapılan çalışmaların ücreti bir kat fazlasıyla ödenir. Esasen genel tatil günlerinde çalışılıp-çalışılmayacağı toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenir. Genel olarak imzalanan toplu iş sözleşmelerinde, genel tatil günlerinde çalışmak işçinin onayına bırakılmaktadır.

KARAR: *"İşçinin genel ve ulusal bayram tatillerinde çalışması için mutlaka toplu iş sözleşmesinde bu çalışmanın kabul edilmiş olması gerekir. Ferdi sözleşmedeki bu konudaki hükme -TİS'de aynı konuda hüküm bulunmadığından- itibar edilemez. Davacının hizmet akdinin şeker bayramında çalışmadığı için davalı işveren tarafından feshi haklı fesih olarak kabul edilemez".* (Y.9.HD., E-86/380, K-86/2216, T- 26.2.86)

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin çalışılmayan cumartesi günüyle çakışması halinde tatil ücretinin durumu

Yargıtay, çalışılmayan Cumartesi veya hafta tatiliyle çakışan ulusal bayram ve genel tatil günleri için ayrı ayrı ücret ödenmesinin **"mükerrer ücret ödeme"** anlamına geleceğinden bahisle çift ücret ödenemeyeceğine karar vermekte ve uygulama buna göre yapılmaktadır.

KARAR: *"Çalışılmayan cumartesi günü, genel tatil günü ile çakışırsa yalnızca cumartesi ücreti ödenir".* (Y.9.HD. E.30174, K.12817, T.20.6.1974)

Ücretli Hafta Tatili

Haftalık çalışma süresini tamamlayan işçiye bir gün ücretli hafta tatili verilir.

Ücretli hafta tatiline hak kazanabilmek için: Günlük iş sürelerine uygun olarak haftalık çalışma süresinin tamamlanması gerekir.

Ücretli hafta tatiline hak kazanabilmek için çalışılmadığı halde çalışılmış gibi sayılan süreler İş Yasası'nın 41. Maddesi'nde belirlenmiştir. Buna göre;

a) Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanuni veya akdi tatil günleri ve 38. ve 62. Maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmayan cumartesi günleri,

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, karı ve kocanın, kardeş veya çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Bu maddede sayılanlar dışındaki herhangi bir nedenle işe devamsızlık varsa bunlar ücretli hafta tatili hakkının doğumunu engeller.

Hafta tatilini de kapsayacak biçimde S.S.K.'dan rapor alınması durumunda, hafta tatilinin parası S.S.K tarafından ödenir.

KARAR: *"Davacı, işyerinde üç posta olarak çalışıldığını, Cumartesi günleri vardiya çalışmasının 24.00-08.00 arasında olduğunu, dolayısıyla bu çalışmanın hafta tatili çalışması sayılarak ücretinin %100 zamlı ödenmesi gerektiğini söylemiştir. Ne var ki bu durum, posta çalışmasının doğal bir sonucudur. Cumartesi*

günü saat 24.00'de vardiyaya giren işçinin, Pazar günü saat 08.00'e değin çalışması, hafta tatili çalışması olarak kabul edilemez ve zamlı ödemeyi gerektirmez. Çünkü, davacıya haftada 24 saat dinlenme izni verilmiştir". (Y.9.HD., E.74/27048, K. 75/2465, T.17.02.1975)

KARAR: *"Haftanın tatilden önceki işgünlerinde yasal iş süresi kadar çalışma yapılmamışsa, hafta tatili çalışmasının karşılığı zamlı ücret değil, ancak o güne ait normal ücret olmalıdır".* (Y.9.HD., E.11542, K.10951, T.18.11.1988)

KARAR: *"İşçilere haftada bir gün izin verilmesine ilişkin 394 Sayılı Yasa'nın 2. Maddesi, kamu düzeni düşüncesine dayanır. Bu nedenle, tersine yapılmış sözleşmeler geçersizdir. Ancak, işçi yararına konulmuş bu hükmün işçi zararına uygulanması söz konusu edilemeyeceği için, bu geçersizlik sınırlıdır. Bu konuda, "her emeğin, ücreti gerektirdiği" biçimindeki temel kural, gözönünde tutulmalıdır".* (Y.9.HD., E.11327, K.4262, T.18.06.1968)

Hafta Arasında Tatil Kullanma

İş Yasası'nın 43. Maddesi'ne göre hafta tatilinden muaf tutulan, yani Pazar günleri çalışmasını sürdürebilecek işyerlerinde çalışan işçiler, hafta tatillerini haftanın diğer bir günü kullanmak şartıyla Pazar günleri çalıştırılabilirler.

Bir işyerinde, Pazar günleri çalışma yapılabilmesi için işyerinin bağlı bulunduğu belediyeden ruhsatname almak ve yasayla Pazar günleri çalışabileceği tespit edilen işyerlerinden olmak gerekir.

Hafta tatilinin Pazardan başka bir gün kullandırılması durumunda, Pazar günü tatil olmaktan çıkar ve normal işgünü haline gelir.

Hafta tatiline ilişkin hükümler ise fiilen tatil olan gün için geçerlidir.

İşçiler, hafta tatili günlerinde çalışmak zorunda değildirler. Ancak, çalışırlarsa ücretleri fazla çalışma hükümlerine göre ödenir.

KARAR: *"Vardiya düzeninde çalışan işçilerin de hafta tatili günü 00.00 saatten başlaması gerekir. Takvim gününe göre bir günlük süre, önceki günün saat 00.00'ı ile, onu takip eden günün saat 00.00'ı arasını oluşturan süredir".* (9.H.D., E.1990/4961, K.1990/8064, T.29/6/1990)

KARAR: *"İşçinin hafta içinde dinlenip, pazar günü çalışabilmesi için, işyerinin hafta tatilinden ayrık tutulması gerekir".* (Y.9.HD., E.1978/6424, K.1978/9324, T.27.06.1978)

KARAR: *"İşyerinin çalışma sistemi zorunluluğun ile pazar günü çalışan ve haftanın diğer bir gününde kendisine ücretli hafta tatili izni verilen işçiye çalıştığı pazar günü için iki yevmiye verilmesinde kanuni bir zorunluluk yoktur".* (Y.9.HD., E.20180, K.8918, T.11.2.1975)

KARAR: *"Haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak 45 saat çalışan işçi, hafta tatilinde de çalışmışsa, hafta tatilindeki çalışma süresi fazla mesai olur ve %50 zamlı ödemeye hak kazanır".* (Y.9.HD., E.9756, K.13214, T.5.5.1976)

Zorunlu Olarak 7,5 Saat ve Altında Çalışma

Bu konu "Sağlık Kuralları Bakımından Günde 7,5 Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Tüzük"te düzenlenmiştir.

Tüzükte belirlenmiş işlerde, ancak tüzükte belirlenen sürelerde çalışma yapılabilecektir. Bu işlerden bir kısmı için günde 7,5 saat, diğer bir kısmı için de daha az çalışma süresi öngörülmüştür.

İşyerinin, hatta işyeri bölümlerinde yapılan işlere ve çalışılan hammaddelere göre, tüzük hükümleri ışığında değerlendirmesi gerekmektedir.

Tüzükte tespit edilmiş işler için öngörülen çalışma sürelerinin üstünde çalışma yaptırılamaz. Hatta tüzükte belirlenen çalışma sürelerini tamamlayan işçilere, mesai saatlerini tamamladıktan sonra tüzüğün kapsamı dışında kalan işlerde de çalışma yaptırılamaz. Örneğin hurda bakırın eritilerek dökülmesi yada alüminyum madeni üretimi işlerinde günde en fazla 7,5 saatlik çalışma öngörülmüştür. Bir işyerinin bu bölümlerinde çalışan işçilere, bu bölümlerdeki çalışma sürelerini tamamladıktan sonra, işyerinin başka bölümlerinde, örneğin yemekhane bölümünde fazla çalışma yaptırılamaz. Zaten bu tüzükte belirlenen işlerde çalışan personel için fazla çalışma izni de verilemez.

KISALTMALAR

E. Esas
K. Karar
T. Tarih
C. Cilt
İş Y. İş Yasası
İHU İş Hukuku Dergisi
İVH İş ve Hukuk Dergisi
S. Sayı
Sh. Sayfa
SSK Sosyal Sigortalar Kanunu
TSGLK Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
Y.9.HD. Yargıtay 9.ncu Hukuk Dairesi
Y.10.CD. Yargıtay 10.ncu Ceza Dairesi
Y.H.G.K. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu



ÜLKEMİZE VE EMEĞE BİLİNÇLE SAHİP ÇIKMAK İÇİN EĞİTİM *dizisi*

1. *Temel Sendikal Dersler*
2. *Küreselleşme Sürecinde Devletler, Şirketler ve Emekçilerin Konumu*
3. *İşçinin Hak ve Borçları*
4. *Sosyal Güvenlik*
5. *Dünyada ve Türkiye'de Sendikal Örgütlülük*
6. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*
7. *Toplu İş Sözleşmeleri*

BİRLEŞİK METAL-İŞ

GENEL MERKEZ: Tünel Yolu Cd. No: 2, 81110, Bostancı-İstanbul
Tel: 0216 380 8590 Faks: 0216 373 6502
http://birlesikmetal.org bilgi@birlesikmetal.org