

# **İŞ GÜVENCESİ YASASI**

**Mehmet CAN**  
SMMM

**TÜRMOB YAYINLARI- 205**  
**ANKARA - 2003**  
Sirküler Rapor Serisi  
Seri No :2003 - 4

TÜRMOB Adına Sahibi  
**Mustafa ÖZYÜREK**

Sorumlu Yazışleri Müdürü  
**Ali E. DOĞANOĞLU**

**Dizgi - Düzenleme**

TÜRMOB  
Basın - Yayın Servisi

Sirküler Rapor kitaplarında yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yalnızca yazarlarına aittir. Yayıncı kuruluş TÜRMOB' u bağlamaz.

## ÖNSÖZ

TÜRMOB olarak büyük önem verdiğimiz konuların başında mesleki eğitim gelmektedir. Mesleki eğitime katkı sağlaması ve uygulamacılara yol göstermesi amacıyla yayınlamaya başladığımız **Sirküler Rapor Serisi** bu amacımıza ulaşmada oldukça önemli bir fonksiyon üstlenmiştir.

Geçtiğimiz iki yıllık dönemde **Sirküler Rapor Serisi** meslektaşlarımızın ve stajyerlerimizin büyük takdirini toplayarak, yoğun bir ilgiyle karşılanmıştır. Böylesi geniş bir talebi karşılama uğraşımız devam ederken, eğitim serisinin sürekli hale gelmesi yönünde talepleri karşılamak için çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

Sirküler Rapor kitaplarımız bir okuma komisyonu tarafından incelendikten sonra basılarak sizlerin istifadesine sunulmaktadır.

Siz değerli meslektaşlarımızın ve stajyerlerimizin beğeni ve takdirini toplayacağına inandığımız 2003-4 Seri Numaralı bu kitabı; Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Mehmet CAN tarafından hazırlanan “**İş Güvencesi Yasası**” isimli eser oluşturuyor. Bu çalışma bir kaynak kılavuz niteliğinde olup konuyu örnekleri ile açıklamaktadır.

Sirküler kitaplarımız, bir plan doğrultusunda hazırlanarak, her ay bir kitap olarak sizlere ulaştırılmaktadır. Kitabın, meslek camiamıza ve uygulamacılara faydalı olmasını diliyorum. Eğitim serimize gösterilen ilgi ve destekten dolayı meslektaşlarımıza ve stajyerlerimize teşekkürlerimi sunarım.

**Nail SANLI**  
**Genel Sekreter**

## İÇİNDEKİLER

<b>İş Güvencesi Yasası</b> .....	<b>1</b>
<b>I- İş Güvencesi Yasasının Getirdiği Temel Kavramlar</b> .....	<b>1</b>
1-Ailenin Korunması .....	1
2-Altı aylık Kıdem .....	2
3-Analık Halinde Çalıştırma Yasağı .....	2
4-Bekleme süresi .....	3
5-Beklenemeyecek Hal .....	3
6-Belirli Süreli Hizmet Akdi .....	4
7-Belirsiz Süreli Hizmet Akdi .....	5
8-Bildirim Süresi (İhbar Öneli) .....	5
9-Bildirimsiz Fesih .....	6
10-Bireysel İşçi Çıkarma .....	6
11-Çalıştırılmayan Süre İçinde Ödenecek Ücret .....	7
12-Fesih Bildirimi .....	7
13-Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması .....	7
Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması .....	8
<b>13. A. 1. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebepler</b> .....	<b>8</b>
<b>13. A. 2. İşçinin Davranışlarından Doğan Geçerli Sebepler</b> .....	<b>9</b>
a) İşyeri Dışından Kaynaklanan Geçerli Sebepler .....	11
b) İşyeri İçi Geçerli Sebepler .....	11
<b>13. A. 4. Geçerli Sebep Oluşturmayan Haller</b> .....	<b>12</b>
<b>13. A. 5. Haklı Sebep</b> .....	<b>13</b>
I) Sağlık Sebepleri .....	13
II) Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri .....	14
<b>13. A. 6. Hizmet Akdi</b> .....	<b>15</b>
<b>13. A. 7. İspat Yükümlülüğü</b> .....	<b>15</b>
<b>13. A. 8. İşin Gerekerlerinden Kaynaklanan Feshi İhbar</b> .....	<b>16</b>
b) İşyeri İçin Geçerli Sebepler .....	17

13. A. 9. İşçi Grupları .....	18
13. A. 10. İşçinin Savunmasının Alınması .....	18
13. A. 11. İşçi Temsilciliğine Aday. ....	19
13. A. 12. İşçi Temsilcisi .....	20
13. A. 13. İşçinin Verimliliği .....	21
13. A. 14. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Feshi İhbar .....	22
13. A. 15. İşinde Esaslı Târzda Değişiklik Yapılması.....	23
13. A. 16. İşletme.....	24
13. A. 17. İşletme/İşyerinden Kaynaklanan Feshi İhbar .....	25
a) İşyeri Dışından Kaynaklanan Geçerli Sebepler .....	25
b) İşyeri İçin Geçerli Sebepler .....	25
13. A. 18. İşveren Vekili.....	26
13. A. 19. İşyeri .....	27
13. A. 20. İşyeri Sendika Temsilcisi .....	27
13. A. 21. Kanun Dışı Grev.....	28
13. A. 22. Mobbing .....	29
13. A. 23. Özel Hakem.....	29
13. A. 24. Performans Değerlendirme .....	30
13. A. 25. Peşin Ödeme .....	31
13. A. 26. Sendikal Faaliyetler .....	31
13. A. 27. Sürekli i ve Süreksiz Hizmet Akidleri .....	31
13. A. 28. Süresi Belirli Olmayan Sürekli Hizmet Akdi.....	32
13. A. 29. Temsilcilik Faaliyeti .....	32
13. A. 30. Sendika Temsilcileri .....	33
1. Genel Olarak .....	33
13. A. 31. İşçi Temsilcileri .....	34
İşçi Temsilcilerinin Görevleri .....	34
Zorlayıcı Sebep .....	35
13. A. 32. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na göre Bildirimsiz Fesih .....	35
Akdin Feshinde Usul .....	36
<b>METİNLERİ .....</b>	<b>38</b>

A. Genel Olarak Kapsam . . . . .	38
B. Genel Olarak Kapsam Dışında Kalanlar . . . . .	40
Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması . . . . .	43
esih Bildirimine İtiraz ve Usul . . . . .	44
Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları . . . . .	45
<b>13. D. 1. İşe Başlatılmama Halinde Ödenecek Tazminat . . . . .</b>	<b>46</b>
<b>13. D. 2. Yargılama Süreci . . . . .</b>	<b>47</b>
I. Genel Olarak . . . . .	47
II. Dava Açma Sebepleri . . . . .	47
III. Dava Açma Süresi . . . . .	48
<b>13. D. 3. Toplu İş Sözleşmesi . . . . .</b>	<b>49</b>
Toplu İşçi Çıkarma Gerekcesi . . . . .	51
<b>Personel Dosyasında Bulunması Gereken</b>	
<b>Belgelerve Personel Sicil Dosyaları ile İlgili Örnekler . . . . .</b>	<b>56</b>

## **İŞ GÜVENCESİ YASASI**

TBMM’de kabul edilen İş Kanunu, Sendikalar Kanunu İle Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 4773 sayı numarası ile 15.8.2002 tarih ve 24874 sayılı Resmi Gazete’de yayımlandı.

Uzun süreden beri her Cumhuriyet Hükümetinin programında mevcut olduğu halde bir türlü Yasalaşamayan "İş Güvencesi Yasası" nihayet çıkmıştır.

Türk İş Hukukunda yeni bir uygulama olan Yasa, işçisi ile işvereni ile yeni çalışma sisteminin nasıl uygulanacağı merak konusu olmaktadır. Yasanın yürürlüğe girmesi ile taraflar birer öğrenci olup, iyi niyetle çözüm yolları arayıp, çözüm üreteceklerdir.

Yeni bir uygulama olan "işçi temsilcisi" nin uygulamaya alınması sonucu, işçilerde karar aşamasında söz sahibi olabileceklerdir. En kutsal şey olan "Emek" üretiminde, paylaşımında hakkaniyet kuralları uygulanacaktır. Kazanamayan üretemeyen, teknolojisini yenilemeyen firmalar, süreç içinde rekabet şansını kaybedeceklerdir. İşçi temsilcisinin yönetim sürecine de katılması ideal olacaktır. Hiç olmazsa bu sayede, sektörden kazanılan artı değerler sektöre yatırım yapılması sağlanıp, sektör dışına kaçış önlenmiş olur.

İş Güvencesi Yasasını daha iyi anlayabilmemiz için bazı temel kavramların bilinmesi gerekmektedir. Bunlar sırası ile;

### **I- İŞ GÜVENCESİ YASASININ GETİRDİĞİ TEMEL KAVRAMLAR**

#### **1. AİLENİN KORUNMASI**

Aile birliğini korumak ve bu birliğin sürekliliğini sağlamak amacıyla; doğum, ölüm ya da bireyin derhal hazır bulunmasını gerektiren kaza, ciddi hastalık, ameliyat ve benzeri zorlayıcı sebep hallerinde aile bireylerine düşen yükümlülüklerdir.

Aile kavramından kural olarak; ana, baba, kardeş, eş ve çocuklar gibi bakmakla yükümlü olunan aile fertleri anlaşılır.

Kanun'da aile yükümlülüklerinin yerine getirilmesi hizmet akdinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacak haller arasında sayılmıştır. (1475 sayılı İş Kanunu m. 13/A)

## **2. ALTI AYLIK KIDEM**

Altı aylık kıdem, Kanun'un uygulama alanına ilişkin ilkelerden biridir. Buna göre, Kanun kapsamına giren işyerlerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan ve en az altı aylık kıdemi bulunan bir işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.

Kesintisiz olarak sürdürülen çalışmalarda altı aylık kıdem; işçinin işe başladığı günden itibaren hesaplanan 6. ayın aynı günü dolar. Son gün resmi ya da genel tatil gününe rastladığında 6. ay, bu tatil gününün ertesi günü sonunda dolar.

Altı aylık kıdem hesabında;

- a) aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler,
- b) aynı işyerinde hizmet akdinin kesintilerle devam etmesi halinde geçen süreler birleştirilir.

## **3. ANALIK HALİNDE ÇALIŞTIRMA YASAĞI**

Kadın işçilerin doğumdan önce altı, doğumdan sonra altı hafta olmak üzere 12 haftalık bir zaman sürecinde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre gerekirse SSK'dan alınacak doktor raporu ile doğumdan önce ve sonra artırılabilir. (1475 sayılı İş Kanunu m. 70)



Kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu bu süreler içinde işe gelmemesi, hizmet akdinin feshinde geçerli bir sebep oluşturmaz. (1475 sayılı İş Kanunu m. 13/A)

#### **4. BEKLEME SÜRESİ**

İş Kanunu'nda işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işverenin hizmet akdini bildirim sürelerini beklemeden feshedebilmesi için bir bekleme süresi öngörülmektedir. (1475 sayılı İş Kanunu m. 17/1 (b) ) Buna göre, işçinin yukarıda sayılan sebepler nedeniyle işine gelememesi durumunda; işyerindeki kıdemine göre, 2-8 hafta arasında değişen bildirim sürelerine altı hafta ilave edilir. Bulunacak bu süre sonunda işçinin hizmet akdi, işverence bildirimsiz olarak sona erdirilebilir. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre, kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürenin bitiminde başlar. 2-4-6-8 hafta olan bildirim sürelerine eklenen 6 haftalık ilave süre ile toplam 8-10-12-14 hafta olan bekleme süresi içinde işe geçici olarak devam edilmemesi, hizmet akdinin feshinde geçerli bir sebep oluşturmaz. (1475 sayılı İş Kanunu m. 13/A)

#### **5. BEKLENEMEYECEK HAL**

Bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. İspat kolaylığı açısından savunmanın yazılı olarak alınması gerekir. Ancak işveren tarafından beklenemeyecek hallerde işçinin savunmasının alınması zorunlu değildir. (1475 sayılı İş Kanunu m. 13/B)

İşverenden işçinin savunmasının alınmasının beklenemeyeceği haller; Kanun'un madde gerekçelerinde işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlar olarak belirlenmiştir.

Ayrıca, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/11 maddesinde yer alan haklı sebepler nedeniyle fesih söz konusu olduğunda da hizmet akdi işçinin savunması alınmadan feshedilebilecektir. (1475 sayılı İş Kanunu m. 13/B)

## 6. BELİRLİ SÜRELİ HİZMET AKDİ

Belirli süreli hizmet akitleri, taraflarca kararlaştırılan süre içinde yürürlükte kalır. Bu tür akitlerde sürenin tamamlanması ile hizmet akdi kendiliğinden sona erer. Belirli süreli hizmet akitlerine 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13 ve 14. madde hükümleri uygulanmaz.

Taraflarca açıkça kararlaştırılmamış olsa bile; işin amacı ve niteliği gereği, hizmet akdinin bir süreye bağlı olduğu da anlaşılabilir. Bu tür akitler de belirli süreli hizmet akitleri olarak nitelendirilmektedir.

İş Kanunu'nun 9, 13, 15, 16 ve 17. maddelerinde belirli süreli hizmet akitlerinden söz edilmektedir. Bu maddelere göre; belirli süresi bir yıl veya daha uzun süreli hizmet akitlerinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Bu nedenle bir yıldan az süreli işler için hizmet akdinin yazılı olarak yapılması zorunlu değildir. Ancak uygulamada, herhangi bir anlaşmazlık olasılığı ile karşılaşmamak ve ispatı kolaylaştırmak için bir yıldan az süreli hizmet akitlerinin yazılı olarak yapılmasının tercih edildiği görülmektedir.

Belirli süreli hizmet akdi, süresinin bitimine rağmen taraflarca sürdürülebilir. Süresi sona ermiş akde rağmen işçinin çalışmaya, işverenin de çalıştırmaya devam etmesi halinde hizmet akdi kanunen yenilenmiş sayılır. Bu durumda yenilenen sözleşmenin belirli süreli mi, yoksa belirsiz süreli mi olduğu sorunu ortaya çıkabilir. Borçlar Kanunu'na göre; belirli bir süre için yapılan hizmet akdinin, bu sürenin dolmasından sonra tarafların susması (İşçinin çalışmaya, işverenin de çalıştırmaya devam etmesi hali) ile yenilenmesi mümkündür. Bu durumda, hizmet akdi aynı süre, fakat en fazla bir sene için yenilenmiş sayılacaktır. Bu şekilde yenilenen sözleşmenin de belirli süreli bir sözleşme olduğu kabul edilmiştir.

Belirli süreli hizmet akdinin işin gerekleri nedeniyle bir defaya mahsus olmak üzere uzatılmasına mevzuatımız, yukarıda belirtildiği gibi imkan tanımaktadır.

Yargıtay kararlarına göre, eğer hizmet akdi işçinin kıdemine bağlı haklarının

ya da diğer işçilik haklarının engellenmesi amacıyla yenilenmişse; bu akitler baştan itibaren tek bir belirsiz süreli hizmet akdine dönüşür.

Belirli süreli hizmet akitleriyle çalıştırılan İşçiler, Kanun'un kapsamı dışında tutulmuştur. Kapsam dışında kalan işçilerin hizmet akdinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda; işçiye bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödenecektir. Fesih için bildirim şartına uyulmamışsa bu süreye ait ücret tutarı kadar tazminatın da ayrıca ödenmesi gerekecektir.

#### **7. BELİRSİZ SÜRELİ HİZMET AKDİ**

Hizmet akdinin süresi, belirli bir tarih ya da gün, hafta, ay, yıl olarak kararlaştırılmamış ise bu akitler, süresi belirli olmayan hizmet akidleridir. Akdin belirsiz süreli olup olmadığı işin amacı ve niteliğinden de anlaşılabilir. Belirsiz süreli hizmet akdi, herhangi bir şekil şartına bağlanmamıştır.

4773 sayılı Kanun hükümleri belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan işçilere uygulanır.

#### **8. BİLDİRİM SÜRESİ (İHBAR ÖNELİ)**

Belirsiz süreli hizmet akitlerinin işçi veya işveren tarafından feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir. (1475 Sayılı İş Kanunu m. 13) Bu durumda hizmet akdini fesheden taraf, diğer tarafa işçinin işyerindeki kıdemine göre 2, 4, 6 veya 8 hafta önceden hizmet akdini feshettiğini bildirmek zorundadır. İşçi bu bildirim süresi içinde -yeni iş arama iznine ilişkin süre dışında- işyerinde çalışmasına devam eder. Ancak işveren dilerse bu süreler için ücreti peşin ödemek suretiyle bildirim sürelerini beklemeksizin hizmet akdini sona erdirebilir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda; bildirim süreleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- a. İş altı aydan az sürmüş olan işçiler için: 2 hafta,
- b. İş altı ay ile bir buçuk yıl arası sürmüş olan işçiler için: 4 hafta,

- c. İŒi bir buçuk yıl ile üç yıl arası sürmüŒ iŒçiler için: 6 hafta,
- d. İŒi üç yıldan fazla sürmüŒ iŒçiler için: 8 hafta.

Bu süreler asgari olup, iŒçi lehine sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim sürelerine uymayan taraf bu sürelerle ait ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

### **9. BİLDİRİMSİZ FESİH**

Süresi belirli olsun veya olmasın sürekli hizmet akidlerinde işveren, İş Kanunu'nun 17. maddesinde sayılan;

- I.** sağlık sebepleri,
- II.** ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri,
- III.** işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması hallerinde dilerse hizmet akdini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilmesi halidir.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak akdin feshedilebilmesi İş Kanunu'nda belli bir süreye bağlanmıştır. Bu durumda akdin feshedilmesine ilişkin hak, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir hareketin öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü geçtikten ve her durumda bu davranışın meydana gelmesinden itibaren bir sene sonra kullanılamaz. Ancak haklı nedenin varlığı bir soruşturmayı gerekli kılıyorsa, 6 işgünlük süre bu soruşturmanın bitiminden sonra işlemeye başlayacaktır. Bu süre hak düşürücü süredir. Süre geçtikten sonra bu hakkın talep edilmesi mümkün değildir.

### **10. BİREYSEL İŒÇİ ÇIKARMA**

Bireysel olarak veya bir ay içinde toplam 9 veya daha az sayıda işçinin hizmet akdinin feshedilmesidir.

## **11. ÇALIŞTIRILMAYAN SÜRE İÇİNDE ÖDENECEK ÜCRET**

Ücret bir iş karşılığında ödenir. Ancak İş Kanunu'nda bazı istisnai durumlarda işçiye çalıştırılmadığı süre için de ücret ödeneceği düzenlenmiştir. Kanun, hizmet akdi feshedilen işçiye, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile dava açma imkanı getirmektedir. Kanun, bu dava sonucunda verilecek mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının kendisine ödeneceğini düzenlemektedir.

## **12. FESİH BİLDİRİMİ**

Hizmet akdi işçi veya işverence tek taraflı bir karar-irade açıklaması ile sona erdirilebilir. Hizmet akdini sona erdiren bu karar irade açıklamasına "fesih bildirimi" adı verilir. Fesih bildirimi, hizmet akdini belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdirmek üzere karşı tarafa yöneltilir.

Fesih bildirimi işçiye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmalıdır. Kendisine bildirim yapılan işçinin bunu İmzalamaması halinde durum o yerde tutanakla tespit edilir. (1475 sayılı İş Kanunu m. 7)

Kanun ile getirilen hükme göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

## **13. FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI**

Bazı hallerde hizmet akdi Kanun'a gösterilen usul ve sürelerle uygun olarak sona erdirilmekle birlikte fesih hakkı kötüye kullanılmış olabilir. Kanun'un madde gerekçelerinde fesih hakkının kötüye kullanılması, işçinin işveren hakkında bir şikayette bulunması veya işveren aleyhine dava açması gibi haller olarak sayılmıştır.

Kanun'da iş güvencesi hükümlerinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin hizmet akitlerinin kötü niyetli feshinde ayrı bir düzenleme bulunmaktadır. Bu

durumlarda işçiye bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödenecektir. Fesih için bildirim şartına uyulmamışsa bu süreye ait ücret tutarı kadar tazminatın da ayrıca ödenmesi gerekecektir.

### **FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI**

İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işçinin ve İşyerinin normal yürüyüşünü ve işleyişini olumsuz etkileyen haller geçerli sebep olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler; işçinin iş görme borcunu kendisinden veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir.

Sonuçta iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

**SINIRLI OLMAMAK KAYDIYLA** aşağıdaki şekilde sayılmıştır:

#### **13.A. 1. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebepler:**

1. Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma,
2. Gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma,
3. İşe yoğunlaşmasının giderek azalması,
4. İşe yatkın olmama,
5. Öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği,
6. Sık sık hastalanma,
7. Çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık,

8. Uyum yeterliliğinin azlığı,

9. İşyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma,

10. İşçinin zihinsel yetersizliği,

11. İşçinin bedensel yetersizliği

gibi haller.

**13.A. 2. İşçinin davranışlarından doğan geçerli sebepler:**

1. İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak,

2. İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma,

3. Arkadaşlarından borç para istemek,

4. Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak,

5. İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek,

6. İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek,

7. İşin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak,

8. Sık sık işe geç gelmek,

9. İşini aksatarak işyerinde dolaşmak,

10. İş arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girmiş olmak gibi haller.

**Örneğin;**

11. İş arkadaşlarını psikolojik, duygusal ve davranışsal bir şekilde rahatsız etmek (Mobbing),
12. İstirahat raporunu zamanında işverene ulaştırmamak,
13. Hastalık sürecini uzatacak davranışta bulunmak,
14. İş arkadaşları ve amirleri hakkında uygunsuz davranışta bulunmak veya sözler sarf etmek,
15. Özel amaçla e-mail göndermek ve internet kullanmak,
16. İşyerine ait araç ve gereçleri özel amaçla kullanmak (Fotokopi, faks, scanner v.s.);
17. Kişisel bilgi ve kayıtlar zamanında işverene ulaştırmamak,
18. İşyerinde sigara içme yasağına uymamak,
19. İzinsiz olarak amirlerinin veya iş arkadaşlarının özel belgelerini incelemek veya bilgisayarlarını kullanmak,
20. Çalışan ile ilgili olarak işyerinin iş ilişkisi içinde olduğu kişi ve kurumlardan sık sık şikayetlerin gelmesi,
21. Cinsel taciz anlamına gelen davranışta bulunmak,
22. İş güvenliği ve işçi sağlığı kurallarına uymamak.

B bendinde belirtilen bu sebepler İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte işçinin hizmet akdine aykırı davranışları olabilir.

İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa geçerli sebepler olarak kabul edilecek-



tir. İşyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etkisi olmayan işçinin, sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, geçerli sebep sayılmayacaktır.

• **İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler:**

İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilmektedir.

**a) İşyeri dışından kaynaklanan geçerli sebepler:**

1. Sürüm ve satış olanaklarının azalması,
2. Talep ve sipariş azalması,
3. Enerji sıkıntısı,
4. Ülkede yaşanan ekonomik kriz,
5. Piyasada genel durgunluk,
6. Dış pazar kaybı,
7. Hammadde sıkıntısı

gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi.

**b) İşyeri içi geçerli sebepler:**

1. Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması,
2. İşyerinin daraltılması,
3. Yeni teknolojinin uygulanması,
4. İşyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması,
5. Bazı iş türlerinin kaldırılması

gibi sebepler olabilir.

Aynı şekilde işyeri personel yönetmeliklerinde, işçinin 60 veya 65 yaşına gelmiş olması nedeniyle hizmet akdinin feshedileceğine ilişkin bir hüküm bulunması halinde bu sebep, hizmet akdinin feshinde geçerli sebep sayılacaktır.

Geçerli sebepler, İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiş bulunan ve işverene bildirimsiz fesih imkanı veren haklı sebeplerden farklıdır. Haklı sebeplerin bulunması halinde işveren, bildirim yapmaksızın hizmet akdini feshedebilir. Haklı sebepler içinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinde, kıdem tazminatı da ödenmez.

#### **13A. 4. GEÇERLİ SEBEP OLUŞTURMAYAN HALLER**

Hizmet akdinin feshi için geçerli sebep oluşturmayacak hallerdir. Kanunda tek tek sayılmış olan bu sebepler hiçbir şekilde fesih için geçerli bir sebep oluşturamaz. Geçerli sebep oluşturmayacak haller şu şekilde belirlenmiştir:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- b) İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak,
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,
- e) 70. madde uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 17. maddenin (I) numaralı bendinin (b) fıkrasında öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek.

### **13A. 5. HAKLI SEBEP**

Hizmet akdinin yapılmasından sonra ortaya çıkan bazı sebepler, işçi veya işveren için iş ilişkisinin devamını çekilmez hale getirmekte; tarafların bu akitle daha fazla bağlı kalmaları hukuken de uygun görülmemektedir, kendilerine iş ilişkisine derhal son vermek yetkisi tanınmaktadır. Bu haklı sebeplerin varlığı halinde, süresi belirli olsun veya olmasın sürekli hizmet akidlerinde işverene, süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin hizmet akdini feshedebilme imkanı tanınmaktadır. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebeplerle hizmet akdinin haklı sebeple feshinde kıdem tazminatı da ödenmez.

Haklı sebepler işveren için, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiştir:

#### **I. Sağlık sebepleri:**

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

**b)** İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşamayacak 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 üncü maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70 nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

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

- 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,
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
- c) İşverenin evinde oturan İşçinin yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun veya genel ahlak bakımından düzgün olmaması,
- ç) İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 77 nci maddeye aykırı hareket etmesi,
- d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- e) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
- f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi,
- g) İşçinin yapmakla, ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması,
- h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini 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 uğratması,

13/D, 13/E madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabileceğine ilişkin düzenleme getirilmiştir.

### **13A. 6. HİZMET AKDI**

Hizmet akdinin tanımı Borçlar Kanunu'nun 313. maddesinde yapılmıştır. Bu maddeye göre hizmet akdi, "*Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder.*" şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu nedenle hizmet akdi, işçi ve işveren arasında belirli veya belirsiz bir süre için yapılan ve işçinin çalışmayı ve işverenin de ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir akittir. Hizmet akdinin unsurları arasında "bağlılık unsuru" bulunmaktadır. Anayasa Mahkemesi tarafından da hizmet akdinin "1- İş unsuru, 2-Ücret unsuru, 3-Bağlılık unsuru" ndan oluştuğu belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi'ne göre, hizmet akdi, bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini iş sahibinin elinde bulundurmamayı ve iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır. (AYM.26-27/1967, E. 1963/336, K. 1967/29)

### **13A. 7. İSPAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

İspat yükümlülüğü genel olarak Türk Medeni Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, Medeni Kanun'da aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispat etmekle yükümlüdür.

Kanun ile getirilen düzenlemeye göre, hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir. Bu davada yukarıda ifade edilen ispat yükümlülüğü ile ilgili genel kuralın aksine, feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Ayrıca Kanun ile,

- a. İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin feshinde işveren aleyhine açılacak davada,
- b. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshinde işveren aleyhine açılacak davada,
- c. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun değişik 6. maddesine ait uygulamalara ilişkin olarak işçi tarafından açılacak davada ispat yükümlülüğünün de işverene ait olacağı kabul edilmiştir.

Ancak, Kanun'da bu hususta bir açıklık bulunmasa da işçi, işverence ileri sürülen sebebin dışında başka bir sebeple hizmet akdinin sona erdirildiğini ileri sürerse, bu sebebi kendisi ispatla yükümlü olacaktır.

### **13A. 8. İŞİN GEREKLERİNDEN KAYNAKLANAN FESHİ İHBAR**

Kanun, işçilerin hizmet akitlerinin işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler nedeniyle feshedilebileceğini düzenlemektedir.

Kanun'un madde gerekçelerinde bu sebepler;

1. İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak,
2. İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma,
3. Arkadaşlarından borç para istemek,
4. Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak,
5. İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek,

6. İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek,
7. İşin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak,
8. Sık sık işe geç gelmek,
9. İşini aksatarak işyerinde dolaşmak,
10. İş arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girmiş olmak,

gibi haller olarak sayılmıştır. Ancak bu haller yukarıda sayılan örneklerle **SINIRLI DEĞİLDİR**. Zamanla, yargı kararları ile belirginleşecek başka sebepler de ortaya çıkabilecektir.

**b) işyeri içi geçerli sebepler:**

1. Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması,
2. İşyerinin daraltılması,
3. Yeni teknolojinin uygulanması,
4. İşyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması,
5. Bazı iş türlerinin kaldırılması

gibi sebepler olabilir.

Ancak bu haller yukarıda sayılan örneklerle **SINIRLI DEĞİLDİR**.

Zamanla, yargı kararları ile belirginleşecek başka sebepler de ortaya çıkabilecektir.

Bu geçerli sebeplere dayanarak hizmet akdini feshetmek isteyen işverenden

beklenen, feshe karar vermeden önce; fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini getirmek, işi zamana yayarak İşçileri başka işlerde çalıştırma yollarını arayarak; işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşması ve hizmet akdinin feshine en son çare olarak bakmasıdır. Geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığının araştırılması gerekmektedir.

### **13A. 9. İŞÇİ GRUPLARI**

İşyerinde çalışan kişilerin, işyeri organizasyonu içinde çalıştıkları bölümlere ve/veya unvanlara ve/veya meslek gruplarına ve/veya iş değerlendirme sisteminin uygulandığı işyerlerindeki iş gruplarına göre ayrımıdır, örneğin, işyeri organizasyonu içinde yer alan üretim bölümü, satış bölümü gibi bölümlerde çalışanlar ya da üretim bölümünde çalışan kaynakçılar gibi.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

### **13A. 10. İŞÇİNİN SAVUNMASININ ALINMASI**

Kanun'la belirsiz süreli hizmet akdinin işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlere dayanılarak feshinde, işçinin savunmasının alınması zorunluluğu getirilmiştir. Bu şekilde işçiye, davranışı veya verimi ile ilgili hakkındaki iddialara karşı savunma yapabilmesi imkanı verilmiş olacaktır. İspat kolaylığı açısından savunmanın yazılı olarak alınması gerekir. İşçinin savunmasını yazılı vermektен kaçınması halinde bunun bir tutanakla tespiti ispat kolaylığı sağlar.

Ayrıca uyarı, ihtar vb. disiplin cezalarının verilmesi halinde de işçinin savun-



masının alınması yararlı olacaktır. Ancak çalışanın savunmasının alınması, ikaz/ihtarın geçerli olabilmesinin bir ön koşulu değildir. Çalışanın savunması alınmasa bile, ikaz/ihtar yine de geçerlidir. Savunmanın alınması ile verilmiş ikaz/ihtarın daha sonradan geçersiz sayılması önlenemez.

Ancak işveren bakımından beklenemeyecek haller söz konusu ise, işçiden bir savunma almadan da belirsiz süreli hizmet akdi, davranış veya verim ile ilgili nedenlere dayanılarak feshedilebilir. Beklenemeyecek haller; "işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması" gibi durumlardır.

Ayrıca, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/11 maddesinde yer alan haklı sebepler nedeniyle fesih söz konusu olduğunda da hizmet akdi işçinin savunması alınmadan feshedilebilecektir. (1475 sayılı İş Kanunu m. 13/B)

### **13A. 11. İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİNE ADAY**

İşyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesinde belirlenen sayıda

*(işyerinde işçi sayısı;*

*50'ye kadar ise 1,*

*51-100 arasında ise en çok 2,*

*101-500 arasında ise en çok 3,*

*501-1000 arasında ise en çok 4,*

*1001-2000 arasında ise en çok 6,*

*2000'den fazla ise en çok 8)*

seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar. Kanun'da, hizmet akdinin feshinde geçerli sebep oluşturmayacak haller arasında sayılan işçi temsilciliğine adaylık kavramının ise herhangi bir açıklaması yer almamaktadır.

### **13A. 12. İŞÇİ TEMSİLCİSİ**

Kanun ile mevzuatımıza getirilen bir kavramdır. Kanun'da, işçi temsilciliği hakkında yeni bir düzenleme getirileceği belirtilmiş, herhangi bir tanıma ise yer verilmemiştir. İşçi temsilcileri, Türkiye'nin de onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"nde yer aldığı şekliyle; seçimle gelen temsilciler (ulusal mevzuat ve toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler) anlamına gelmektedir.

İşçi temsilciliğine yönelik düzenleme getirilinceye kadar, İşyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından işyerinde çalışan işçiler arasından 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesinde;

*(işyerinde işçi sayısı*

*50'ye kadar ise 1,*

*51-100 arasında ise en çok 2,*

*101-500 arasında ise en çok 3,*

*501-1000 arasında ise en çok 4,*

*1001-2000 arasında ise en çok 6,*

*2000'den fazla ise en çok 8)*

belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yapacaklardır.

Kanun'da işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak hizmet akdinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacak haller arasında sayılmıştır. (1475 sayılı İş Kanunu m. 13/A)

### 13A.13. İŞÇİNİN VERİMLİLİĞİ

Verimlilik, yapılan işi en iyi ve doğru biçimde, en az kaynak tüketimi, en düşük maliyet ve en az israf ile gerçekleştirme ölçütüdür. İşçinin verimliliği, zaman ve üretim miktarı olmak üzere iki farklı açıdan değerlendirilebilir.

a) Zaman Bakımından İşçinin Verimliliği:

İşçinin toplam standart zamanları\*+Ölçülmemiş işlere harcadığı zaman

İşçinin verimliliği = ----- X 100

İşçinin harcadığı (gerçek) zaman\*\*

- \* : Üretim Miktarı x Birim Standart Zaman
- \*\* : Toplam devam süresi - işçinin sorumlu olmadığı nedenlerden dolayı oluşan boş zaman

(Malzeme bekleme, makine arızası, bakımı, enerji kesintisi, kazalar ve başka işlere harcanan süre.)

(Standart zamanlar iş değerlendirme, iş ölçümleri, metot ve zaman etüdleri vb. bilimsel metotlarla belirlenir.)

İşçi verimliliğinin gerçek göstergesi olan bu oran, çalışanın çalışma süresi içinde verimli olarak gösterdiği çabanın gücünü ölçer. Bu oranın, mevcut koşullarda ve mevcut yöntemlerde 100'e eşit olması, çalışmaların istenilen düzeyde gerçekleştiğini gösterir. Ancak bu oranın 100'ü geçmesi, beklenen ve özendirilen bir durumdur.

b) Üretim Miktarı Bakımından İşçinin Verimliliği:

Çalışılan Zaman İçinde Gerçek Üretim Miktarı

İşçinin verimliliği =-----X 100

Çalışılan Zaman İçinde Standart Üretim Miktarı

İşçinin verimlilik oranının hesaplanmasında zaman yerine üretim miktarı da kullanılabilir. Ancak standart üretim miktarlarının hesaplanmasında değişik ürünler söz konusu olduğunda ortaya çıkacak zorluklar nedeniyle, genelde standart zamanların kullanılması tercih edilmektedir.

### **13A. 14. İŞÇİNİN YETERSİZLİĞİNDE KAYNAKLANAN FESHİ İHBAR**

Kanun, işçilerin hizmet akitlerinin işçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli sebepler nedeniyle feshedilebileceğini düzenlemektedir.

Kanun'un madde gerekçelerinde bu sebepler;

1. Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma,
2. Gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma,
3. İşe yoğunlaşmasının giderek azalması,
4. İşe yatkın olmama,
5. Öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği,
6. Sık sık hastalanma,
7. Çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık,
8. Uyum yeterliliğinin azlığı,

9. İşyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma,

10. İşçinin zihinsel yetersizliği,

11. İşçinin bedensel yetersizliği

gibi haller olarak sayılmıştır.

Ancak bu haller yukarıda sayılan örneklerle **SINIRLI DEĞİLDİR**.

Zamanla, yargı kararları ile belginleşecek başka sebepler de ortaya çıkabilecektir.

İşçi 6 işgünlük süre, içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih, geçerli bir fesih sayılır. İşveren bu durumda sadece geçerli feshin sonuçlarından sorumlu olur. Bu sorumluluk, eğer ödenmediyse kıdem tazminatı ve kullanmadıysa bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminatı içerir.

### **13A. 15. İŞİNDE ESASLI TARZDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI**

Çalışma koşullarının işveren tarafından işçinin işe ilk başladığı süreçteki iş tanımına göre değiştirilmesi, başkalaştırmasıdır. Söz konusu değişikliğin esaslı bir tarzda "yapılmış olması gerekir. (Örneğin, A şirketinin Ankara'daki işyerinde çalışan işçinin daimi olarak İstanbul'da ki işyerinde görevlendirilmesi gibi.) Bu durumda işçi, hizmet akdini haklı nedenle feshedebilir. Ancak, sözleşmelere bunun aksine kayıtlar konabilir. Konan bu kayıtlar hukuken geçerlidir. Buna göre; sözleşmeye hüküm getirilerek, işverene tek yanlı değişiklik yapma yetkisi tanınabilir. (Örneğin hizmet akdinde, işçinin çalıştığı Ankara'daki A şirketinin İstanbul ve Bursa'daki işyerlerinde de çalışmasının kabul edilmiş olması gibi.) Bu durumda işçi, işverenin tek yanlı gerçekleştirdiği esaslı tarzdaki değişiklik karşısında, haklı nedenle hizmet akdini feshedemez. Ayrıca, işçinin yararına yapılan esaslı tarzdaki değişiklik de her zaman haklı

nedenle fesih sebebi olarak kabul edilmeyebilir. Çalışma koşullarındaki hangi değişikliğin önemsiz, az etkili veya işçi yararına olduğu, işin ve işyerinin tüm özellikleri göz önünde tutularak saptanmalıdır.

Kanun'la getirilen yeni düzenleme ile işverenin, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremeyeceği veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamayacağı kabul edilmiştir. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılacaktır. (2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 30)

İşyeri sendika temsilcisi olmayan işçiler, işlerinde esaslı tarzda değişiklik yapılması halinde İş Kanunu'nun 16. maddesinin II/e bendinden yararlanabilirler. Bu işçilerin hizmet akitlerini bildirmsiz feshederek kıdem tazminatı talep etme imkanları vardır.

### **13A. 16. İŞLETME**

İşletme, ekonomik bir amacın gerçekleştirilmesi için bir işverene ait birden fazla işyerinin örgütlenmesinden oluşan bir bütündür. Bu tanıma göre işletmeden söz edebilmek için;

- a) ekonomik bir amaç bulunmalı,
- b) birden çok işyeri olmalı,
- c) bu işyerlerinin bağlı olduğu örgütlenmiş bir işletme merkezi bulunmalıdır.

İşletme, işyerinden daha geniş kapsamlıdır. İşyeri ile işletme kavramları karşılaştırıldığında; işyerinde teknik bir amacın güdüldüğü; işletmede ise, ekonomik bir amacın gerçekleşmesinin ön planda yer aldığı görülür.

### **13A. 17. İŞLETME/İŞYERİNDEN KAYNAKLANAN FESHİ İHBAR**

Kanun, işçilerin hizmet akitlerinin işletme ve işyerinden kaynaklanan geçerli sebepler nedeniyle feshedilebileceğini düzenlemektedir. Kanun'un madde gerekçelerinde bu sebepler;

#### **a) İşyeri dışından kaynaklanan geçerli sebepler:**

1. Sürüm ve satış olanaklarının azalması,
2. Talep ve sipariş azalması,
3. Enerji sıkıntısı,
4. Ülkede yaşanan ekonomik kriz,
5. Piyasada genel durgunluk,
6. Dış pazar kaybı,
7. Hammadde sıkıntısı

gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi.

#### **b) İşyeri içi geçerli sebepler:**

1. Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması,
2. İşyerinin daraltılması,
3. Yeni teknolojinin uygulanması,
4. İşyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması,
5. Bazı iş türlerinin kaldırılması

gibi sebepler olabilir. Ancak bu haller yukarıda sayılan örneklerle **SINIRLI DEĞİLDİR.**

Zamanla, yargı kararları ile belirginleşecek başka sebepler de ortaya çıkabilecektir.

Bu geçerli sebeplere dayanarak hizmet akdini feshetmek isteyen işverenden beklenen, feshe karar vermeden önce; fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini getirmek, işi zamana yayarak işçileri başka işlerde çalıştırma yollarını arayarak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşması ve hizmet akdinin feshine en son çare olarak bakmasıdır. Geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığının araştırılması gerekmektedir.

### **13A. 18. İŞVEREN VEKİLİ**

4773 sayılı Kanun'un madde gerekçeleri ile, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri Kanun'un kapsamı dışında bırakılmıştır.

İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. (1475 sayılı İş Kanunu m. 1/son) Örneğin; üretim müdürü, personel müdürü gibi.

Sendikalar Kanunu'na göre işveren vekili, işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denir. (2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 2/6)

İşveren kavramı işçi kavramı gibi zorunlu olarak belirli bir kişiye bağlanmış olmadığı için işveren yetki ve görevlerinden yönetimle ilgili olanların yerine getirilmesini bir başkasına bırakabilir. İşte, bu yetkilerle donatılmış kişi; işletme ve işyeri içinde işi yürütme, yönetme ve işçilerin iyiliğini sağlama görevini üstlenerek işveren vekili olur. İşveren vekili, işveren adına hareket eder ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alır. İş Kanunu'ndaki tarife bakıldığında işveren vekilinin birden fazla olabileceği gerçeği karşısında; Sendikalar Kanunu'ndaki tanım daha dar kapsamlıdır. İşveren vekili, Kanun'da da Sendikalar Kanunu'ndaki tanıma uygun olarak düzenlenmiştir.



### **13A. 19. İŞYERİ**

İşyeri, bir hizmet akdine dayanarak ücret karşılığı çalışan işçilerin işlerini yaptıkları yerdir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı kabul edilmiştir. (1475 sayılı İş Kanunu m. 1)

### **13A. 20. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ**

İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'ne göre sendika temsilcileri, sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler olarak tanımlanmaktadır.

Sendika temsilcisi, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaca, işyerinde çalışan üyeleri arasından atar. (2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 34/1) Sendikanın atamayı yaparken üyelerine temsilcileri seçme olanağını tanıyıp tanınamaması kendi takdir ve yetkisine bırakılmıştır. İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için, sendika kurucuları için aranan ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 5'de tarifi yapılan koşullara sahip olmak gerekmektedir.

Toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkisi kesinleşen sendika;

*işyerinde işçi sayını;*

*50'ye kadar ise 1,*

*51-100 arasında ise en çok 2,*

*101-500 arasında ise en çok 3,*

*501-1000 arasında ise en çok 4,*

*1001-2000 arasında ise en çok 6,*

*2000'den fazla ise en çok 8*

temsilci olmak üzere, işyerinde çalışan üyeleri arasından, işyeri sendika temsilcisi atar. Atanan sendika temsilcilerinin 15 gün içinde kimlikleri işverene bildirilir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcisi, işyeri ile sınırlı kalmak kaydıyla, işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve İşveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak gibi faaliyetlerde bulunurlar.

Temsilciler bu faaliyetleri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile, sendikanın yetkisi süresince sürdürürler. (2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 35)

Kanun'da işyeri sendika temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak hizmet akdinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacak haller arasında sayılmıştır. (1475 sayılı İş Kanunu m. 13/A)

### **13A. 21. KANUN DIŞI GREV**

Kanuni grev, bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla topluca çalışmamak suretiyle işyerindeki faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla işi bırakmalarıdır. (2822 sayılı TİSGLK m. 25)

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denir. Buna göre, siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin yaptırımları uygulanacaktır. (2822 sayılı 25/3)

Buna göre işçinin;

- a) Kanun dışı bir grevin yapılması kararına katılması,

- b) Kanun dışı bir grevin yapılmasını teşvik etmesi,
- c) Kanun dışı bir greve katılması,
- d) Kanun dışı bir greve katılmaya veya devama teşvik etmesi

halinde hizmet akdi bildirimlessiz feshedilir ve işçiye kıdem tazminatı ödenmez. (2822 sayılı TİSGLK m. 45)

### **13A. 22. MOBBING**

İşyerinde mobbing, bir çalışanın ya da çalışanlardan oluşan bir grubun, sürekli ve sistematik bir şekilde, diğer çalışan (lar) a karşı sözlü, psikolojik, duygusal veya fiziksel olarak saldırıda bulunmasıdır. Mobbing; bir çalışan hakkında dedikodu yapılması, iftira atılması, sürekli alay edilmesi, aşağılanması, sosyal faaliyetlerden ve işbirliğinden dışlanması, yaptığı işine kasıtlı olarak zarar verilmesi veya işyerindeki yeniliklerden ve bilgilerden yoksun bırakılması gibi durumlardır.

Mobbing, mobbinge uğrayan çalışanı duygusal, psikolojik, zihinsel veya fizyolojik olarak olumsuz etkilemekte, işyerindeki çalışma huzurunun ve işyeri düzeninin bozulmasına neden olmaktadır.

### **13A. 23. ÖZEL HAKEM**

Kanun'la getirilen düzenleme ile bireysel olarak hizmet akdi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açma hakkı bulunmaktadır. Bu hakkın yanında; taraflar toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya anlaşılırsa bu uyuşmazlığı aynı süre içinde özel hakeme de götürebileceklerdir.

### 13A. 24. PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla etkinlik ve yaratıcılık hedefleri ile bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini, potansiyelini, iş alışkanlıklarını ve benzer niteliklerini içeren çalışma davranışlarını değerlendirerek işteki performansının ölçülmesi sürecidir. Performans değerlendirme, bir kişinin ya da bir ekibin, yapılan iş ile ilgili güçlü ve zayıf yönlerini sistematik olarak ortaya koyar. Performans değerlendirme; kaynakların kullanılma etkinliğini saptamak, çalışanların organizasyon içinde yarattıkları katma değeri mukayeseli olarak incelemek, ücret politikalarına yön göstermek, bireysel ve örgütsel eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek, çalışanları motive edebilmek, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını ortaya çıkartmak, çalışanların istihdam edilebilirliklerini değerlendirmek vb. amaçlarla uygulanan bilimsel bir metottur.

Performans Değerlendirme Kriterleri:

- Beceri
- Bilgi Düzeyi
- Birden Fazla Operasyonda Çalışabilme
- Deneyim
- Ekip Çalışmasına Uyum
- Etkin İletişim Kurabilme
- Hedefe Yönelik Çalışma
- İnisiyatif Kullanma ve Çözümleme Yeteneği
- İşe Gösterilen Dikkat
- İşyeri Kurallarına Uyma
- Kaliteli Çalışma
- Öneri Geliştirme ve Sunma
- Sorumluluk Alma
- Tertipli ve Düzenli Olma
- Verimli Çalışma
- Yaratıcılık
- Zamanında ve İstenilen Nitelikte İş Üretebilme ve benzerleri.

### **13A. 25. PEŞİN ÖDEME**

Hizmet akdinin bildirim süreleri kullanılarak feshinde, işçi bu süre içinde yeni iş arama iznine ilişkin süre dışında çalışmasını sürdürür. İşveren de ücret ödemeye devam eder. Kanun, işverene ayrıca, bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek işçinin hizmet akdini derhal feshetme olanağı tanımıştır. Bu durumda işçi bildirim süresinde çalışmaz. Bu süreye ilişkin ücreti işverence kendisine peşin olarak ödenir ve hizmet akdi sona ermiş olur.

### **13A. 26. SENDİKAL FAALİYET**

İş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendikalarının faaliyetlerine katılma; kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılma olarak değerlendirilebilir.

Kanunlara uygun sendikal faaliyette bulunma hizmet akdinin feshinde geçerli bir sebep oluşturmaz. (1475 sayılı İş Kanunu m. 13/A)

### **13A. 27. SÜREKLİ ve SÜREKSİZ İŞLERDEKİ HİZMET AKİDLERİ**

Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir. (1475 sayılı İş Kanunu m. 8) 1475 sayılı Kanun işin sürekli veya süreksiz oluşunu tarafların iradeleri dışında objektif bir ölçüye bağlamıştır. Bu ölçü, işin niteliğidir.

İş Kanunu bu maddesiyle sürekli ve süreksiz olarak işi tanımlamaktadır. İşin süresi yönünden işgünleri dikkate alınacaktır. Belli bir işin yapılması için gerekli süre 30 işgününü aşacaksa, bu bir sürekli iş ve yapılacak akit de sürekli işe ait hizmet akdidir. 30 işgününü aşmayacaksa bu bir süreksiz iş ve yapılan akit de süreksiz bir işin yapılmasına dair hizmet akdidir.

Süreksiz bir işin yapılmasına dair hizmet akdinde, 1475 sayılı İş Kanunu'nun

3, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 49, 50, 51, 52, 53, 54,55,56, 57, 58,59, 71, 76 ve 93. maddeleri uygulanmaz. Bu maddeler içinde iş güvencesine yönelik 13 ve 24. maddeler de bulunmaktadır. Bu nedenle süreksiz hizmet akitlerinin feshinde 4773 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaz.

### **13A. 28. SÜRESİ BELİRLİ OLMAYAN SÜREKLİ HİZMET AKDI**

Süresi, belirli bir tarih ya da gün, hafta, ay, yıl olarak kararlaştırılmamış ve 30 işgününden fazla süren akitler, süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitleridir.

Akdin süresinin belirli süreli olup olmadığı işin amacı ve niteliğinden de anlaşılabilir.

### **13A. 29. TEMSİLCİLİK FAALİYETİ**

İşyeri sendika temsilcisinin, işyeri ile sınırlı kalmak kaydıyla, işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak gibi faaliyetleridir. Temsilciler bu faaliyetleri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile sendikanın yetkisi süresince sürdürürler. (2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 35)

Kanun'da işyeri sendika temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak hizmet akdinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacak haller arasında sayılmıştır. (1475 sayılı İş Kanunu)

### 13A. 30. SENDİKA TEMSİLCİLERİ

#### 1. Genel Olarak:

Sendika temsilcileri, sendika ile işyerinde çalışan sendikalı işçiler ve işveren arasında çalışma yaşamı ile ilgili konularda bağlantıyı ve iletişimi sağlarlar.

Sendika temsilcisi, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaca, işyerinde çalışan üyeleri arasından atanır. (2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.34/1) Sendikanın atamayı yaparken üyelerine temsilcileri seçme olanağını tanıyıp tanınamaması kendi takdir ve yetkisine bırakılmıştır. İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için, sendika kurucuları için aranan ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "**Kurucularda aranacak nitelikler**" başlıklı 5. maddesinde tarifi yapılan koşullara sahip olmak gerekmektedir.

Bu koşullar söz konusu maddede şöyle tanımlanmaktadır:

*"Sendika kurucusu olabilmek için; Türk vatandaşı, medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak; kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak; Türkçe okuryazar olmak; zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak; Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 312 nci maddesinin ikinci fıkrasında yazılı halkı; sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 536 nci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı Kanunun 537 nci maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkum olmamak şarttır..."*

Toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkisi kesinleşen sendika işyerinde işçi sayısı,

- 50'ye kadar ise 1,
- 51 -100 arasında ise en çok 2,
- 101-500 arasında ise en çok 3,
- 501-1000 arasında ise en çok 4,
- 1001-2000 arasında ise en çok 6,
- 2000'den fazla ise en çok 8

temsilci olmak üzere, işyerinde çalışan üyeleri arasından, işyeri sendika temsilcisi atayarak 15 gün içinde kimliklerini işverene bildirmelidir. Bunlardan biri baştemsilci olarak görevlendirilebilir.

### **13A. 31. İŞÇİ TEMSİLCİLERİ**

İşçi Temsilcilerinin görevleri belirlenmediğinden bu hususta İş Kanunda yapılacak olan düzenlemeler önem kazanacaktır.

#### **İşçi Temsilcilerinin Görevleri:**

Mevzuatımızda işçi temsilcileri ile ilgili olarak başka bir düzenleme bulunmadığından işçi temsilcilerinin görevlerine yönelik hükümler için de 4773 sayılı Kanun ile getirilmiş olan toplu işçi çıkarmaya yönelik hükmün dikkate alınması gerekmektedir.

İşçi temsilcilerine yönelik olarak 4773 sayılı Kanun; yine aynı Kanun'la yeniden düzenlenen Toplu İşçi Çıkarma' ya ilişkin 1475 sayılı İş Kanunu' nun 24. maddesi ile bir düzenleme getirmiştir.

Buna göre; Toplu İşçi Çıkarma' da işverenin; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin iş akdini feshetmek istemesi halinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine,



İlgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

### **III. İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması.**

#### **Zorlayıcı Sebepler:**

İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması, örneğin:

1. İşçinin işyeri ile ilgili olmayan bir nedenle tutuklanması (Yargıtay) tutuklanmayı bazı kararlarında devamsızlık olarak da kabul etmektedir.),
2. İşçinin ehliyetine el konulması nedeniyle işini yapamaması,
3. Yolların kardan kapanması,
4. Gibi haller.

### **13A. 32. 2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU'NA GÖRE BİLDİRİMSİZ FESİH:**

Kanuni grev, bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla topluca çalışmamak suretiyle işyerindeki faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla işi bırakmalarıdır. (2822 sayılı TİSGLK m. 25)

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve **kanun dışı grev** denir. Buna göre, siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağı belirtilmiştir. (2822 sayılı TİSGLK m. 25/3)

Kanun dışı grevin sonuçları 2822 sayılı Kanun' un 45. maddesinde belirtilmiştir.

Buna göre işçinin;

1. Kanun dışı bir grevin yapılması kararına katılması,
2. Kanun dışı bir grevin yapılmasını teşvik etmesi,
3. Kanun dışı bir greve katılması,
4. Kanun dışı bir greve katılmaya veya devama teşvik etmesi

halinde hizmet akdi bildirimsiz feshedilir ve işçiye kıdem tazminatı ödenmez.

**Akdin feshinde usul:**

**Madde 13/B.** - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 17 nci maddenin (II) numaralı bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 13/B maddesi;

*"işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*

*İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 17 nci maddenin (H) numaralı bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır."* hükmünü taşımaktadır.

Söz konusu hüküm, işverene fesih bildirimini yazılı olarak yapma yükümlülüğü getirmektedir. Bu bildirimde fesih sebebi de açıkça belirtilecektir.

Bu düzenlemeye göre, bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak işverenden beklenemeyecek hallerde işçinin savunmasının alınması zorunlu değildir.

Bu beklenemeyecek haller;

1. İşçinin zihinsel yetersizliği,
2. İşçinin bedensel yetersizliği,
3. Arkadaşları ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması,
4. Amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması

gibi hallerdir.

Ayrıca 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/11 bendinde sayılan ve yukarıda ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlıklı maddede yer alan nedenlerle fesih söz konusu olduğunda da hizmet akdi işçinin savunması alınmadan feshedilebilir.

## **Madde 2**

1475 sayılı Kanununun 13 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve bu maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki maddeler eklenmiştir.

## **METİNLERİ :**

### **Madde 1**

25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 6 ncı maddesinin başlığı ile (III) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki bent eklenmiştir.

#### **A. GENEL OLARAK KAPSAM:**

4773 sayılı Kanun ile getirilen iş güvencesine yönelik hükümler, İş Kanunu'nun 6. maddesinde sayılan işlerde uygulanacaktır.

4773 sayılı Kanun' un kapsamını belirlemek için öncelikle bu Kanun İle değiştirilen 1475 sayılı İş Kanunu'nun kapsamını incelemek gerekmektedir. İş Kanunu'nun

6. maddesi ile kapsam; sanayi, ticaret ve tarım işleri olarak aşağıdaki şekilde düzenlenmektedir.

*"Madde 6 - 1 Bu kanunun uygulanması bakımından **SANAYİDEN** sayılacak işler şunlardır:*

- a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler,*
- b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,*
- c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri,*
- ç) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardıma her türlü sınıai yapım işleri,*
- d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,*

- e) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma işleri,
- f) Su ve gaz tesisatı, kurma ve işletmesi işleri,
- g) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri,
- h) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri,
- i) Karada taşıma işleri,
- ı) Göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri,
- j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,
- k) Basımevlerinde yapılan işler.

II. Bu kanunun uygulanması bakımından **TİCARETTEN** sayılan işler şunlardır:

- a) Ham, yan ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınai ürün ve malların alımı ve satımı işleri,
- b) Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili işlerle, sigoracılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,
- c) Denizlerde çalışan su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler.

III. Bu Kanunun uygulanması bakımından **TARIMDAN** sayılacak işler şunlardır:

- a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama,

sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması işleri,

b) Fidanlık ve ağaçlandırma, tabii ve sunitensil, orman koruma ve bakımı (yangın dahil), orman imar ve ıslahı, tohum toplama, ormancılık araştırma (sulama, dikim, yetiştirme, bakım), tali orman yolu yapımı ve onarımı, amenajman, silvikültür, orman ürünleri istihali, ana depolara nakil, son depolar da istif ve tasnif, milli parkların yapım, bakım ve geliştirilmesi işleri,

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdümler, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması işleri ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleri,

ç) 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması ve üretilmesi işleri.

IV. Yukarıda sayılan işler dışında kalan bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret veya tarım işlerinden sayılıp sayılmadığını belirlemeye, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Tarım ve Köyişleri Bakanlığının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir."

#### **B. GENEL OLARAK KAPSAM DIŞINDA KALANLAR:**

1475 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işler söz konusu Kanun'un 5. maddesine göre aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

" Madde 5 - Aşağıda belirtilen hususlarda bu kanun hükümleri uygulanmaz:

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
2. 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım işlerinin yapıldığı işyerlerinde,

3. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
4. Ev hizmetlerinde,
5. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde,
6. 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında,
7. Aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,
8. Konutların kapıcılık hizmetlerinde,
9. Sporcular hakkında,
10. Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atölyelerinde çalışanlar hakkında,
11. Rehabilite edilenler hakkında,  
Şu kadar ki,
  - a) Kıyılarda veya Uman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri
  - b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
  - c) Tarım sanatları ile tarım aletleri makina ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
  - ç) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
  - d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı dur umunda olan park ve bahçe işleri,

e) Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,

f) Deniz iş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işler.

IV. Yukarıda sayılan işler dışında kalan bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret veya tarım işlerinden sayılıp sayılmadığını belirlemeye, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Tarım ve Köyişleri Bakanlığının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir.

*Maddenin yasalaşmasına gerekçe olarak öne sürülen hükme göre;günümüze kadar yasal güvenceye kavuşturulamayan "tarım ve orman" sektöründe çalışanların güvenceye kavuşturulması amacıyla bir dizi düzenleme yapıldığı, ancak tarımsal faaliyetlerin iklime dayalı bir faaliyet olması, bu tip işyerlerinin birer işletme haline almadan yasal düzenleme yapılmadığı,*

*Ancak, tarım sektöründe geniş bir alana yayılan küçük işletmelerde çalışanların büyük bir bölümünün örgütlenmediği, dolayısıyla toplu sözleşmenin niteliklerinden yararlanmadığı vurgulanarak, yapılan değişiklikle;*

*Yasanın 6 ncı maddesinde yapılan değişiklikle (III) numaralı bentte yapılan değişiklikle bir dizi tarım ve orman faaliyeti ile fidanlık, hayvanlık,*

*Kara ve su avcılığı Yasa kapsamına alınarak onların da İş Kanunu kapsamındaki nimetlerden yararlanma olanağı getirilmiştir.*

### **Madde 3**

**Madde 13. -** Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Hizmet akdi;

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



b) İŖi altı aydan bir buçuk yıla kadar srmŖ olan iŖi için, bildirim diğer tara-  
rafa yapılmasından baŖlayarak dört hafta sonra,

c) İŖi bir buçuk yıldan  yıla kadar srmŖ olan iŖi için, bildirim diğer ta-  
rafa yapılmasından baŖlayarak altı hafta sonra,

d) İŖi  yıldan fazla srmŖ iŖi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından  
baŖlayarak sekiz hafta sonra, FeshedilmiŖ sayılır.

Bu süreler asgari olup szleŖmeler ile artırılabilir.

Bildirim Ŗartına uymayan taraf bildirim süresine iliŖkin ücret tutarında tazmi-  
nat ödemek zorundadır.

İŖveren bildirim süresine ait creti peŖin vermek suretiyle hizmet akdini fes-  
hedebilir.

İŖverenin bildirim Ŗartına uymaması veya bildirim süresine ait creti peŖin  
deyerek akdi feshetmesi, 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uy-  
gulanmasına engel olmaz.

13/A maddesinin birinci fıkrası uyarınca, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddele-  
rinin uygulanma alanı dıŖında kalan iŖilerin hizmet akdinin, fesih hakkının  
ktiye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda iŖiye bildirim sürelerine ait  
Ücretin  katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim Ŗartına da uyul-  
maması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

#### **Feshin geçerli sebebe dayandırılması:**

**Madde 13/A.** - On veya daha fazla iŖi alıŖtırılan iŖyerlerinde en az altı ay-  
lık kıdemi olan ve iŖletmenin bütününü sevk ve idare eden iŖveren vekili ni-  
teliğinde olmayan bir iŖinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden iŖveren,  
iŖinin yeterliliğinden veya davranıŖlarından ya da iŖletmenin, iŖyerinin veya  
iŖin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

*İş Güvencesi Yasasının bir boyutu da aile birliğini korumak ve kollamaktır. Bununla ilgili olarak getirdiği yenilikler;*

Kanuna göre işveren, hizmet akitlerinin feshinde geçerli sebeplere dayanmak zorundadır. Kanun'un madde gerekçelerinde bu geçerli sebeplerin, "işçinin yeterliliği" veya "davranışları" ya da "işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri"nden kaynaklanabileceği kabul edilmiştir. Geçerli sebepler, Kanun' da

#### **Fesih bildirimine itiraz ve usul:**

**Madde 13/C.** - Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Yapılan yargılama sonunda, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi birden fazla sonucun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

1) İşveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Ancak bunun için işçinin, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması gerekmektedir.

İşçinin 6 işgünü içinde işverene başvurması ve işverence bir ay içinde işe başlatılması halinde işçi hizmet akdinin feshinde ödenmişse kıdem tazminatını ve ihbar tazminatını işverene geri öder. İşçi 6 işgünü içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

2) İşveren işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işverenin işçiye en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödeme yükümlülüğü doğmaktadır. Bu tazminat, hizmet akdinin sona erdirilmesi sebepleri ile işçinin kıdemi göz önünde tutularak, en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücret tutarında olmak üzere, mahkeme tarafından işçinin işe iadesine karar verildiği kararda takdir edilecektir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 13/B maddesi;

*"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*

*İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle fesh edilemez.*

#### **Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları:**

**Madde 13/D. -** İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir.

Bildirim süresine ait ücret işçiye peşin ödenmişse, bu tutar yukarıdaki hükümlere göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

İşçi, hizmet akdinin işverence feshinde geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösteriden sebebin geçerli olmadığı iddiası ile dava açabilir. Açılan bu dava sonucunda mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçi kesinleşen kararın kendisine tebliğden itibaren "6" işgünü içinde işe başlatılması için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Bu başvurudan itibaren bir ay içinde işverenin işçiyi işe, başlatma veya işe başlatmazsa tazminat ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bu tazminat miktarı, işe iade kararı veren mahkemece işe iade kararı ile birlikte tespit edilir. Kanun'un madde gerekçelerinde tazminat miktarı hizmet akdinin sona erdirilmesi sebepleri ile işçinin kıdemi göz önünde tutularak mahkeme tarafından takdir edilir. İşçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminatın yanı sıra; kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ayrıca işçiye ödenir.

Birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

### **13D.1 İŞE BAŞLATILMAMA HALİNDE ÖDENECEK TAZMİNAT**

İşçi, hizmet akdinin işverence feshinde geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile dava açabilir. Açılan bu dava sonucunda mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçi kesinleşen ka-

rarın kendisine tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde işe başlatılması için işverene başvuruda bulunmak zorundadır.

Bu başvurudan itibaren bir ay içinde işe başlatılmaması durumunda işverenin işçiye en az 6 aylık, en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Kanun'un madde gerekçelerine göre ödenecek tazminatın miktarı, feshin geçersizliğine ilişkin kararda, hizmet akdinin sona erdirilmesi sebepleri ile işçinin kıdemi göz önünde tutularak mahkemece takdir edilecektir.

Tazminat hesabında esas alınacak ücret, çıplak ücrettir. "Yan ödemeler" buna dahil değildir.

## **13D. 2. YARGILAMA SÜRECİ**

### **I. Genel Olarak:**

Kanunun kapsamında yer alan işçilerin (bakınız "Bölüm C 4773 Sayılı Kanunun Kapsamı") hizmet akitlerinin feshinde

İşçilerin fesih bildirimine itirazı ve bunun yöntemi (dava açma sebepleri, davada izlenecek usul, tazminat miktarları ve davanın sonuçları) hakkında 4773 sayılı Kanun ile aşağıdaki düzenlemeler getirilmiştir.

### **II. Dava Açma Sebepleri:**

Hizmet akdi feshedilen işçi,

- 1) Fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya,
- 2) Gösterilen sebebin geçerli olmadığı veya,
- 3) Feshin iş Kanunu'nun 17. maddesinin (I), (II) ve (III). bentlerinde öngörülen sebeplere uygun olmadığı veya,

4) İşverenin, toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddeleri hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullandığı veya,

5) Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshedildiği

iddiası ile dava açabilecektir.

Ayrıca hizmet akdi fesh edilen işyeri sendika temsilcisi,

6) Hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetinden dolayı fesh edilmesi veya,

7) Yazılı rızası olmaksızın çalıştığı işyerinin değiştirildiği veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapıldığı iddiası ile de dava açılabilir.

### **III.Dava Açma Süresi:**

Konuyu iki ayrı bölümde değerlendirmek mümkündür.

#### **1) Bireysel İşçi Çıkarma:**

Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile, fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabilir.

Bir aylık süre hak düşürücü süredir. Bu sürenin geçirilmesinden sonra işçinin dava açma hakkı ortadan kalkar.

#### **2) Toplu İşçi Çıkarma:**

Toplu işçi çıkarma isteği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüne bildirilmişse; fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildiriminden otuz gün sonra hüküm doğuracağından bu sürenin sonundan itibaren bir ay içinde işçi dava açabilir.

Kanun ile, bazı hallerde ödenecek tazminat tutarının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarından az olamayacağı kabul edilmiştir. Bu haller;

2.1) Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi,

2.2) İşçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshidir.

### **13D. 3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılır. Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenler. Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçlarına, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümü yollarına ilişkin hükümleri de içerebilir. Toplu iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için mutlaka yazılı olarak yapılması gerekir. Toplu iş sözleşmeleri bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamaz.

Kanunla 13/D maddesinin 1, 2, 3. fıkralarında yer alan tazminatların madde gerekçesinde belirtildiği gibi artırılmaması veya azaltılmaması amacıyla bunların değiştirilemeyeceği kabul edilmiştir. Aksi yöndeki sözleşme hükümleri geçersizdir. Bu tazminatlar;

a) mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçinin yaptığı başvuru üzerine işverence işe başlatılmaması halinde ödenecek en az 6 aylık veya en çok bir yıllık ücreti tutarındaki tazminat,

b) işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde ödenecek olan en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklardır.

Yeni işe girme:

**Madde 13/E.** - Hizmet akdi feshedilen işçi yeni bir işe girer ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verilirse, önceki işine dönmek istemeyen işçi durumu altı iş günü içinde önceki işverenine bildirir. Yazılı olarak yapılacak bu bildirim üzerine belirsiz süreli hizmet akdi işverence geçerli bir sebeple feshedilmiş gibi sayılır ve buna ilişkin hukuki sonuçlar doğar.

*Bu durumda işçiye geçerli bir feshe göre ödenmesi gereken tazminatlar ödenir.*

#### **Madde 4**

1475 sayılı Kanunun 17 nci maddesine aşağıdaki bent eklenmiştir.

IV. - İşçi, feshin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 13,13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

#### **Madde 5**

1475 sayılı Kanunun 24 üncü maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Toplu işçi çıkarma:

**Madde 24.** - İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin iş akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

Bu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde, top-



lu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren, toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddeleri hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi sözü edilen maddelere göre dava açabilir.

### **TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA GEREKÇESİ**

Toplu işçi çıkarma Kanun'da, işverenin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin iş akdini feshetmeyi istemesi ve bu isteğini ilgili kişi ve kurumlara bildirmesi olarak tanımlanmaktadır.

İşveren toplu çıkarmaya ilişkin kararını, en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'nun ilgili il veya ilçe şube müdürlüğüne bildirmelidir.

İlgili bölge müdürlüğü, işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğüdür. Toplu iş-

çi çıkarma bir işletmenin işyerlerinde gerçekleşecekse bildirim bu kez işletme merkezinin bulunduğu yerin bölge müdürlüğüne yapılmalıdır.

Bu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmamın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmamın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Toplu İşten çıkarmalarda işveren ile işçi temsilcisi veya işyeri sendika temsilcisi arasında toplantı yapılmaması halinde fesih geçersiz sayılmaz.

Hizmet akdini feshetmek isteyen işverenden beklenen, feshine karar vermeden önce; fazla çalışmalarını kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini getirmek, işi zamana yayarak işçileri başka işlerde çalıştırma yollarını arayarak; işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşması ve hizmet akdinin feshine en son çare olarak bakmasıdır.

Fesih bildirimini işverenin toplu çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'nun ilgili il veya ilçe şube müdürlüğüne bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

## **Madde 6**

1475 sayılı Kanununun 98 inci maddesinin (A) bendinin (3) numaralı alt bendinde yer alan "13 üncü maddenin (A) bendinde" ibaresi, "13 üncü maddede" şeklinde, aynı maddenin (B) bendinde yer alan "24 üncü maddesindeki hü-

kümlere aykırı olarak işçi çıkaran veya işyerine yeni işçi alan işveren veya vekiline işten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için" ibaresi "24 üncü maddesindeki hükümlere aykırı hareket eden işveren veya vekiline" şeklinde değiştirilmiştir.

#### **Madde 7**

1475 sayılı Kanuna aşağıdaki madde eklenmiştir.

**EK MADDE 4. -** Tarımdan sayılan işlerde çalışanların, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi ile ilgili hususlar altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

#### **Madde 8**

1475 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

**GEÇİCİ MADDE 13. -** İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 üncü maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar.

#### **Madde 9**

5.5.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 30. -** İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde 1475 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, 1475 sayılı Kanunun 13/D maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

## **Madde 10**

2821 sayılı Kanununun 31 inci maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddenin sonuna aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

İşverenin, hizmet akdinin feshi dışında, üçüncü ve beşinci fıkraya hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, 1475 sayılı Kanununun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddeleri hükümleri uygulanır. Ancak, 1475 sayılı Kanununun 13/D maddesinin birinci fıkrası uyarınca Ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz.

854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile 818 sayılı Borçlar Kanununa tabi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışanlar ile 1475 sayılı Kanununun 13/A maddesinin birinci fıkrası uyarınca, aynı Kanununun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi iddiası ile açacağı davada, ispat yükümlülüğü işverende olmak üzere 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümleri uygulanır. İşçiye ödenecek tazminat miktarı için, altıncı fıkraya hükmü esas alınır.

İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır.

## **Madde 11**

25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendi "50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım işlerinin yapıldığı iş yerlerinde" şeklinde değiştirilmiştir.

## **Madde 12**

13.6.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar

Arasındaki MUnasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun değişik 6 ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

1475 sayılı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E ile 24 üncü maddeleri hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.

**Madde 13**

Bu Kanun 15 Mart 2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 14**

Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

## **4773 SAYILI İŞ GÜVENCESİ YASASI İLE İLGİLİ OLARAK İŞVERENLERİN YAPACAKLARI İŞLEMLER**

Yasanın yürürlüğe girmesi ile birlikte işyerleri muhakkak surette aşağıdaki tabloda belirtilen şekilde bir "Personel Yönetmeliği" hazırlamak zorundadır. Bu Yönetmelik'te bulunması gereken hususlar asgari normların şu şekilde olması gerekmektedir.

### **PERSONEL SİCİL DOSYASI**

4773 sayılı Kanun, İnsan Kaynakları ve Personel Yöneticilerinin görevlerinin kapsamını genişletmiş ve sorumluluklarını artırmıştır. İnsan Kaynakları ve Personel Yöneticileri tarafından işyerinde çalışanlara ilişkin kayıt, rapor, tutanak, bildirim vb. belgelerin düzenli, özenli ve güncel bir şekilde muhafaza edilmesi, hizmet akdinin feshine ilişkin davalarda işverenin ispat yükümlülüğü açısından önemlidir. Bu nedenle bu belgelerin muhafaza edilmesi amacıyla her bir çalışan için bir Personel Sicil Dosyası oluşturulmalıdır. İnsan Kaynakları ve Personel Yöneticileri tarafından, çalışanların işe başvurmasından işten ayrılmasına kadar olan süreçte, Personel Sicil Dosyası'nın güncel tutulmasına özen gösterilmelidir.

Çalışanın hizmet akdinin feshedilmesi;

- çalışanın iş başvurusunda kendisiyle ilgili bilgilerde yanlış beyanda bulunmuş olması,
- çalışanın işyeri kural ve politikalarına aykırı davranması,
- çalışanın görev tanımında yer alan görev ve sorumlulukları yerine getirmemesi,
- çalışanın düşük performans göstermesi,
- çalışanın işyerinin iş akışını olumsuz etkileyen işe devamsızlığı veya sağlık sorunu,
- çalışanın, feshe en son çare olarak bakan işverenin verdiği eğitim veya başka işte çalıştırma imkanlarından yararlanmak istememesi,

**Örnek:**

## **PERSONEL YÖNETMELİĞİ**

### **GENEL HÜKÜMLER MADDE 1 - AMAÇ**

Bu yönetmeliğin amacı, Şirket personelinin hak ve yükümlülüklerini ve Şirket'in çalışma koşullarıyla ilgili prensiplerini düzenlemektir.

### **MADDE 2 - KAPSAM**

Bu yönetmelik, Şirket'te hizmet akdi ve ücret karşılığı çalışan tüm personeli kapsar.

### **MADDE 3 - TANIMLAR**

**ŞİRKET:** ... A.Ş.'ye ait.....adresinde kurulu işyeridir.

**PERSONEL:** ... A.Ş.'de belirli belirsiz süreli, tam süreli/kısmi süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanlardır.

### **İŞE ALINMA**

#### **MADDE 4-İŞE ALINMA ŞARTLARI**

İşe alınacak personelin işe alınması sürecinde işletme yönetimince belirlenen kurallar uygulanır.

#### **MADDE 5 - ADAYIN İŞE MÜRACAATI VE İŞE ALINMASI**

"İş Başvuru Formu" adayca eksiksiz, doğru ve el yazısıyla doldurulur. Bu form «müracaat niteliğinde olup, bununla iş isteyeninin işe kabulü anlamı çıkmaz.

#### **MADDE 6- DENEME SÜRESİ**

Şirket'te işe alınan 1 ay deneme süresine tabidir. Şirket veya personel, hizmet sözleşmesini bildirimsiz veya tazminatsız olarak fesih edebilir.

## **MADDE 7- BELİRLİ SÜRELİ HİZMET SÖZLEŞMESİ**

Şirket gerekli hallerde personel ile belirli süreli hizmet sözleşmesi yapabilir. Bu durumda sözleşme süresi sonunda ayrıca ihbara gerek kalmaksızın sözleşme kendiliğinden sona erer.

## **MADDE 8- KİSMİ SÜRELİ HİZMET SÖZLEŞMESİ**

Şirket gerekli hallerde personel ile kısmi süreli hizmet sözleşmesi yapabilir. Personelin haftalık çalışma gün ve saatleri, ücreti gibi çalışma koşulları personelle yapılacak hizmet sözleşmesinde belirlenir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulmaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

## **GÖREV VE SORUMLULUKLAR**

### **MADDE 9 - PERSONELİN GÖREV VE SORUMLULUKLARI**

Personelin görev ve sorumlulukları hizmet akdinde ve görev tanımlarında belirlenir. Ancak bir işin tam olarak yapılabilmesi için gerekli olan çalışmalar hizmet akdinde veya görev tanımlarında yazılmamış olsa bile işin muhtevasına dahil olup görev tanımında yazılı olmadıkları gerekçesi ile yapılmalarından kaçınılamaz.

#### **1. Davranış İlkeleri:**

Şirket personeli, kurumsal çalışma ilkeleri ve değerleri paralelinde hareket etmekle yükümlüdür. Şirket personeli, gerek kılık kıyafet, gerekse tavır ve davranışları açısından bulduktan yerlerde Şirket'i temsil ettiklerinin bilincinde davranmakla yükümlüdür.



## **2. Görevin Yerine Getirilmesi:**

Şirket personeli, iş saatleri içinde görev tanımları kapsamındaki görevlerinin gerektirdiği işlem ve eylemleri, çalışma arkadaşları ve amirleri ile uyum içinde dikkat, özen ve bağlılıkla, zamanında, en iyiyi en verimli bir şekilde yerine getirmek, bu görevi yerine getirirken de Şirket yararlarını azami derecede korumak zorundadır. Şirket personeli, işyerinin çalışma sürelerine uymakla yükümlüdür. Şirket personeli görevleri gereği kullandıkları makine teçhizat, araç ve gereçleri titizlikle kullanmak, bunlarla ilgili ortaya çıkan sorunlara şirket kuralları çerçevesinde çözümler getirmek zorundadır. Şirket'e ait makine-teçhizat, araç ve gereçler Özel amaçlar için kullanılamaz. Şirket personeli aynı zamanda görevlerini yerine getirirken işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuata uymakla yükümlüdür.

## **3. Talimatların Uygulanması:**

A) Şirket personeli, üstlerinin verdikleri talimatları eksiksiz olarak zamanında yerine getirmekle yükümlüdür.

### **B) Kurallar ve Cezalar:**

- a) İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kurallar: İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kurallar ve bu kurallara aykırı fiil ve hareketlerde uygulanacak cezalar şunlardır:

1. ....
2. ....
3. ....

- b) İş disiplinine ilişkin kurallar: iş disiplini ile ilgili kurallara aykırı fiil ve hareketlerde uygulanacak cezalar şunlardır:
1. ....
  2. ....
  3. ....
- c) Bu maddelerde yer almamış disiplin suçu sayılacak fiil ve davranışlar için, fiilin niteliğine göre bu maddedeki müeyyidelerden biri kıyasen uygulanır.

#### **4. Gizlilik:**

Şirket personeli, görevleri dolayısıyla edindikleri gizli bilgileri açıklayamaz. Personel, Şirket yetkililerinin yazılı izni olmadıkça Şirket ile ilgili konularda basın ve yayın organlarına demeç ve bilgi veremez.

#### **5. Vekalet Etme, Ek Görev**

Personele Şirket yönetiminin uygun ve gerekli gördüğü durumlarda vekaleten veya ek görev olarak kendi görevi dışında başka bir görev verilebilir. Başka bir göreve vekalet eden veya ek görev üstlenen personele herhangi bir ek ücret ödenmez.

#### **6. Şirket Dışı Çalışma ve Rekabet Yasağı**

Personel, şirkette özel bir izin verilmiş olmadıkça, ticaretle uğraşamaz.

Personel hizmet akdinin sona ermesini izleyen .....ay/yıl boyunca .....il/bölge sınırları içinde işverenin faaliyet sahasında çalışan herhangi bir şirkette görev almamayı kabul ve taahhüt eder.

## **ÇALIŞMA ŞARTLARI**

### **MADDE 10 - ÇALIŞMA SÜRELERİ**

Haftalık çalışma süresi 45 (saattir.)

İş başı ve iş bitimi saatleri şirket tarafından saptanarak, işyerinde ilan edilir. Ara dinlenmeleri yasa ve yönetmelik hükümleri çerçevesinde düzenlenerek işyerinde ilan edilir.

### **MADDE 11 - ÜCRET**

Personelin ücretleri Şirket'in ücret politikası kapsamında, işlerin mahiyeti ve personelin liyakati dikkate alınarak işverence tespit edilir.

### **MADDE 12 - FAZLA ÇALIŞMA**

İşveren, gerekli gördüğü durumlarda fazla çalışma yaptırabilir. Personel, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde uygulanacak fazla çalışmalara uymayı peşinen kabul eder.

### **MADDE 13 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ**

Ulusal bayram ve genel tatil günleri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

### **MADDE 14- YILLIK ÜCRETLİ İZİN**

Yıllık ücretli izinler konusunda İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır. Yıllık ücretli izine hak kazanmak için Şirket'te en az bir yıl çalışmış olmak gerekir. Yıllık izin, çalışılan yılı takip eden yıl içerisinde kullanılır.

Yıllık Ücretli İzin Süreleri:

- Kıdemi 1 yıldan 5 yıla kadar olanlar 12 gün,
- Kıdemi 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlar 18 gün,
- Kıdemi 15 yıl ve fazla olanlar 24 gün

ücretli izin kullanırlar.

Mazeret izinleri konusunda 1475 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 15 - HASTALIK VE İSTİRAHAT DURUMLARI**

Hastalanan ve işine gelemeyecek personel en kısa süre içinde bağlı bulunduğu amirine veya Personel Bölümüne durumu bildirir.

#### **MADDE 16 - GEBELİK VE ANALIK HALİ**

Gebelik ve analık halinde 1475 sayılı İş Kanunu ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 17 - PERSONELİN ASKERLİK GÖREVİ**

Muvazzaf askerlik görevi için celp olunan veya muvazzaf askerlik görevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan (ihtiyati askerlik) personel hakkında İş Kanunu'nun konuyla ilgili hükümleri uygulanır. Muvazzaf veya ihtiyati askerlik görevini bitiren personel, terhisini takip eden iki ay içinde tekrar iş yerine müracaat ettiğinde, işyerinin kadrosu ve personelin sicil durumu elverişli olduğu takdirde tekrar işe alınabilir.

#### **MADDE 18 - PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ**

Personel hakkında Şirket'in belirleyeceği dönemlerde yılda en az 1 defa performans değerlendirmesi yapılır. Performans değerlendirme sonuçlarına göre yetersiz görülen personelin Şirket ile ilişkisi kesilir.

#### **MADDE 19 - TERFİ**

Personelin üst derece bir göreve yükseltilebilmesi için, üst derecedeki ilgili kadronun boş bulunması, personelin o işin gerektirdiği niteliğe sahip bulunması ve bu kadronun gerektireceği performansı yerine getirmiş olması gerekir.

## **MADDE 20 - İÇ VE DIŞ SEYAHAT YOLLUKLARI**

Görev nedeni ile yurtiçi / yurtdışı yolculuklarda, personele kademesine göre ödenecek yolluklar ve ödeme şartları Şirket yönetiminin belirlediği doğrultuda gerçekleşir.

## **MADDE 21 - EĞİTİM**

Şirket gerekli gördüğü hallerde, personeline işine uyum sağlaması, mesleğinde ilerlemesi ve görevini daha iyi yürütebilmesi için eğitim sağlayabilir.

Eğitimler; Personel veya Eğitim Bölümleri tarafından planlanır, Personel şirket içinde veya şirket dışında kurs, seminer veya konferansa gönderilebilir.

## **HİZMET AKDİNİN SONA ERMESİ**

### **MADDE 22 - AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM**

Süresi belirli olmayan hizmet akitlerinin feshinde,

6 aya kadar hizmeti olanlar için	2 hafta
6 aydan 1,5 yıla kadar hizmeti olanlar için	4 hafta
1,5 yıldan 3 yıla kadar hizmeti olanlar için	6 hafta
3 yıldan fazla hizmeti olanlar için	8 hafta

önceden taraflarca yazılı bildirim yapılması gereklidir.

İşveren, işçinin ihbar önelerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

### **MADDE 23 - KIDEM TAZMİNATI**

Hizmet akdi sona eren personele ilişkin kıdem tazminatı konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 24 - FESİH GEREKÇELERİ**

Personel Yönetmeliği'nde belirtilen kurallara, bunların dışında kalan diğer iş-yeri kurallarına, ilkelerine ve politikalarına aykırı davranan personelin hizmet akdi işçinin yetersizliği veya davranışı nedeniyle geçerli sebeple feshedilir.

İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen bir sebep söz konusu olduğunda ise personelin hizmet akdi haklı sebeple fesh edilir.

#### **MADDE 25 - İBRANAME**

Şirket'ten ayrılan ve bütün hakları ödenen personelden, Şirket ile hiçbir ilişkinin kalmadığını gösterir bir ibraname alınır. İbraname personelin sicil dosyasında saklanır.

#### **MADDE 26- DEVİR TESLİM**

Personel işten ayrılmadan önce kullandığı, makina teçhizat, defter, dosya, bilgisayar ortamında bulunan her türlü şirket bilgisi, kıymetli evrak, yazı vb. gibi belge ve demirbaşları yöneticisine veya Personel Bölümüne teslim etmek zorundadır. Bu zorunluluğun yerine getirilmemesinden dolayı Şirket'in uğrayacağı zarar ve ziyandan personel sorumludur.

#### **ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER**

#### **MADDE 27- YÜRÜRLÜK**

Bu yönetmelik yayınlandığı tarihte yürürlüğe girer. Bu yönetmeliği Personel müdürlüğü veya ilgili müdürlüklerce yürütülür.

## **PERFORMANS DEĞERLENDİRME**

### **1.1 PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİNDE DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR**

Değerlendirmede göz önüne alınacak hususlar aşağıdaki gibidir.

- a) Bilgi ve deneyim
- b) İşe ilgi
- c) Hız
- d) Yaratıcılık
- e) Devam durumu
- f) Uyum sağlama
- g) Potansiyel
- h) karar verme
- i) Liderlik

### **1.2 PERFORMANS DEĞERLEME SONUÇLARI**

Değerlendirme süreci sonunda çalışanın performans değeri, işyerinin belirlemiş olduğu ortalama performans altındaki kabul edilebilir minimum performans değeriyle karşılaştırılır. Bu değerlendirmenin sonucunda eğitim, kariyer planlama ve terfi, ücret yönetimi gibi konularda kararlar alınır. Çalışanın belirlenen periyottaki performans sonuçları işyerinin belirlediği ortalama değerin altında kabul edilen minimum seviyenin altında kaldığı takdirde işçinin hizmet akdinin feshi söz konusu olur.

### **1.3 PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMUNUN GİZLİLİĞİ**

Performans formlarının gizliliği esastır. Genel müdür ve onun izni ve görevi olanlar dışında kimseye verilemez ve gösterilemez. Performans değerlendirme formları personel müdürlüğünün sorumluluğu altında kilitli bir yerde saklanır.

## **PERSONEL SİCİL DOSYASI**

- çalışanla ilgili olarak, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenen bildirimsiz fesih sebeplerinin söz konusu olması gibi, Kanun'da öngörülen ve Akıllı Kitap'ta ayrıntılarıyla yer alan durumlarda geçerlidir.

İşveren, fesih davalarında fesih sebebinin geçerliliğini ispat edebilmesi için aşağıdaki belgeleri çalışana da imzalatarak Personel Sicil Dosyası'na koymalıdır.

- Çalışanın "İş Başvurusu Formu" nda beyan ettiği bilgilerin doğruluğunu taahhüt etmesi sağlanmalıdır.
- Çalışanın yapacağı iş ile ilgili görevi ve sorumlulukları "Hizmet Akdi"nde ve "Görev Tanımı" nda açıkça belirtilmelidir.
- Çalışana işe başladığında "Kurumsal Çalışma İlkeleri", "Personel Yönetmeliği", "İç Yönetmelik" vb. işyeri kural ve politikalarını içeren belgeler imza karşılığında verilmelidir.
- "Performans Değerlendirme Sistemi" işyerinin belirlediği periyotlarda uygulanmalı ve sonuçları belgelenmelidir.
- İşçinin davranışı veya yetersizliği nedeniyle fesih söz konusu olduğunda çalışana verilen ihtar ve öncesinde alınan savunma yazılı olarak belgelenmelidir.
- Feshe en son çare olarak bakıldığını belgeleyebilmek için, çalışana verilen eğitim veya başka bir iş teklifi yazılı olarak sunulmalıdır.
- Hizmet akdinin geçerli veya haklı sebeple feshi durumunda fesih nedeni gerekçeleriyle birlikte açık ve kesin bir şekilde belgelenmelidir.

## **İNSAN KAYNAKLARI ve PERSONEL YÖNETİCİLERİNİN YAPACAĞI İŞLEMLER**

Gerek "İş Güvencesi, gerekse tasarı halinde bulunan "İş Kanunu" nun Yasalaşması ile birlikte "İnsan Kaynakları", "Personel Servisleri" önem kazanmaktadır. Yasanın yürürlüğe girmesi ile birlikte her işçi için yeni bir dosya tu-



tulacak, bu dosya içinde tüm belgeler teftiş halinde inceleme elamanlarına ibraz edilecektir. Firmaların "İnsan Kaynakları" ile sorumlu birimleri "Disiplin Yönetmelikleri" ki her olayı raporlamak durumundadır. Ayrıca, işçi çıkarmada yeni bir uygulama olan "İşçi Temsilcisi" nin sisteme girmesi ile birlikte daha radikal çalışabilecektir.

1-Personel Sicil Dosyaları,

2-Personel Sicil Dosyalarında Bulunması Gereken Belgeler,

3-İşe Başvuru Formu,

4-Hizmet Akdi,

5-Belirli Süreli Hizmet Akdi,

İşyerlinin "İnsan Kaynakları" veya "Personel Birimi" nin uygulamaları tatbikata ışık tutmaktadır. Konu ile ilgili olarak şu örnekleri vermek mümkün bulunmaktadır.

#### **İHTAR VERİLECEK HUSUSLARDAN BAZILARI**

- Sık sık işe geç gelme,
- Verilen işe mazeretsiz itiraz edilmesi,
- İş Güvenliği ve Güvenlik talimatlarına uyulmaması,
- Sigara içme yasağına uyulmaması,
- Hastalık bildiriminin geç yapılması,

yükümlülüklerine aykırı bir davranış karşısında, ihtar verip vermeyeceğine işveren karar verir. Ancak işveren ihtar verirken "çok hoşgörülü" davranmamalıdır. İşveren daha sonra çalışanını zamanında uyarmadığı için pişman olabilir. İhtar sayesinde çalışana hatalı davranışını veya verimsiz çalışmasını düzeltme fırsatı da verilmiş olur.

İhtar verirken önemli olan olayın meydana geldiği andaki koşullardır. Bu ko-

şullar kendi içinde özenle değerlendirilmelidir. Çalışanın davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerde ihtar verilebilir. Aşağıdaki haller ihtar verilmesine örnek teşkil edebilir:

- Çalışma saatleri içerisinde tembellik,
- Hastalığını zamanında bildirmemek,
- İstirahat raporunu işverene geç ulaştırmak,
- İş güvenliği talimatlarına uymamak,
- Sık sık ve uzun telefon görüşmeleri yapmak,
- Ara dinlenmelerini/mola sürelerini olduğundan uzun kullanmak,
- Kanunen yapılması zorunlu bir doktor muayenesine itiraz etmek,
- Sık sık işe geç gelmek,
- Çalışma saatlerinde elindeki işi ile doğrudan doğruya ilgili olmayan kitap, gazete, dergi okumak,
- Giriş çıkışlara ayrılan kapılardan başka yerlerden işyerine girip çıkmak,
- Çalışma saatlerinde iş arkadaşlarını, işlerini aksatmaya sebep olacak şekilde fuzuli yere işgal
- Paydos saatleri gelmeden işini izinsiz olarak bırakmak,
- İşyerindeki araç ve gereçlerle izinsiz olarak işyerinde özel işler yapmak,
- Çöpleri veya faydalı atıkları işverenin ayırdığı yerlerden başka yerlere dökmek,
- Onur kırıcı olmamak kaydıyla işyerinden çıkarken veya işyerine girerken yapılan üstbaş yoklamasına karşı koymak veya engel olmak,
- İş eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek

gibi hallerdir.

Çalışanın beceri ve uyum yetersizliğinin, kendisine eğitim verilerek giderilebilecek olması ve verimini beklenen düzeye getirebilme imkanının bulunması durumunda çalışana ihtar verilmesi uygun olacaktır. Bu haller;

- Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma,
- Gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma,
- İşe yoğunlaşmasının giderek azalması,
- Öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliğidir.

Çalışanların örneğin işe sık sık geç gelmek veya hastalığa yönelik bildirim zamanında yapmamak gibi birden fazla hatalı davranışları için uyarılmaları, tek bir ihtarla yapılmamalıdır. Her hatalı davranış için ayrı bir ihtar verilmelidir.