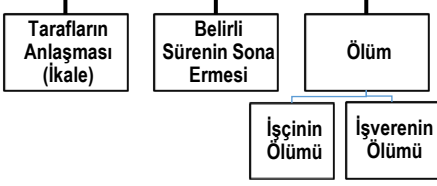


İŞ AKDİNİN SONA ERMESİ

İş Akdinin Fesih Dışında Sona Ermesi



Toplu İşten Çıkarmalar (İK 29)

* Ekonomik, teknolojik, yapısal vb. işletme, işyeri veya işin gerekleri

* En az **30 gün** önceden;

- İşyeri sendika temsilcisine,
- İlgil bölge (il) md.lüğüne,
- T.İş. Kurumuna, **YAZILI** bildirim.

* İşçi Sayısı

20<İS<100 → min 10 işçi

101<İS<300 → min %10

X>301 → min 30 işçi

İş Akdinin Sendikal Nedenlerle Feshi

* İşçiler;

- Sendikaya üye olma/olmamları,
- İş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları,
- Sendikal faaliyette bulunmaları nedeniyle **İŞTEN ÇIKARILAMAZ, FARKLI İŞLEME TABİ TUTULAMAZ.**

* Feshin nedenini **ispat yükü işverende.**

Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi

* **Esaslı Değişiklik halleri**

- Ücret değişikliği
- İşin niteliğinde değişiklik
- İşyeri değişikliği
- Çalışma sürelerinde değişiklik

* İş K.na tabi tüm işçilere uygulanır.

* Basın İş.K.na tabi işçiler hakkında uygulanmaz.

* Belirli süreli iş akitlerinin feshinde uygulanmaz.

* İK17 hükümlerine göre fesih yapılır

İş Akdinin Haklı Nedenle Derhal Feshi

* **İşveren açısından haklı nedenle fesih (İK25)**

- **I. Sağlık nedenleri**
 - + İ.nin hastalanması veya kazaya uğraması
 - + İ.nin gebeliği
 - + İ.nin tedavi edilmeyecek hastalığa tutulması
- **II. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uy mayan Haller ve Benzerleri**
 - + İ.nin i.vereni yanıltılması
 - + İ.nin, i.verenin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranış, asılsız ihbar ve isnat
 - + İ.nin, i.verenin işçisine cinsel tacizde bulunması
 - + İ.nin sataşması veya Sarhoşluğu
 - + İ.nin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış
 - + İ.nin işyerinde suç (7g+hps) işlemesi
 - + İ.nin işe devamsızlığı (ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa her-hangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü)
 - + İ.nin görevini yerine getirmemesi
 - + İ.nin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya i.verenin mala zarar vermesi
- **III. Zorlayıcı nedenler**
 - + İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması
- **IV. İşçinin tutuklanması**
 - + Devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması

* **İşçi Açısından Haklı Fesih Nedenleri (İK 24)**

- **I. Sağlık nedenleri**
 - + İşin işçi sağlığı için tehlikeli olması
 - + İşverenin veya başka bir i.nin bulaşıcı hastalığa tutulması
- **II. Ahlak ve İyiniyet kurallarına uymayan haller**
 - + İşverenin i.yi yanıltması
 - + İşverenin, i.nin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışları, cinsel veya psikolojik tacizi
 - + İşverenin sataşması
 - + İ.nin diğer bir i.nin cinsel tacizine uğraması
 - + İşverenin ücret ödememesi veya eksik ödenmesi
 - + Çalışma koşullarının uygulanmaması
- **III. Zorlayıcı nedenler**
 - + İşyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler

Sürelî Fesih

Sürelî Fesih (İK 17)

İŞS.<6A→Bild.+2 Hf

6A<İŞS<1,5y→Bild.+4 Hf.

1,5y<İŞS<3y→Bild.+6 Hf.

İŞS>3 Y→Bild.+8 Hf.

* **Usulsüz Fesih**

- **Belirsiz Sürelî** İş Sözleşmelerinde
- Bildirim Süresi verilmeksizin veya eksik verilerek,
- Peşin ödeyerek fesihte ödeme yapılmadan ya da eksik ödeme yapılarak

* **Haklar**

- İhbar Tazm.
- Maddi ve Manevi Tazm.
- Kıdem Tazm.

* **Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**

- İş güvencesi dışında kalan işçiler
- **İspat yükü işçide**
- **Sebepler**
 - + Eşitlik ilkesine aykırılık
 - + Objektif İyiniyet kurallarına aykırılık
 - + Meşru ve makul nedene dayanmayan sebepler

* **Haklar**

- İhbar Tazm.
- Kötüniyet Tazm. veya Sendikal Tazm. (**Berber istenemez!!!**)
- Maddi/Manevi Tazm.
- Kıdem Tazm.

Geçerli Nedenle Fesih (İK 18)

* **İş Güvencesi**

- İşçi sayısı>30
- İşçinin kıdemi>6A
- BİK veya İK'na tabi olmak

* **İşçinin Yetersizliği**

- **Fiziki Yetersizlik**
 - + İşçinin hastalığı
 - + İşçinin Yaşlılığı
- **Mesleki Yetersizlik**
 - + Performans değerlendirmesi
 - + Hedef sözleşmeleri
 - + Şüpheli feshi
 - + Olumsuz öngörü

* **İşçinin Davranışları**

- İ.nin işvereni yanıltması
- İ.nin işvereni aleyhine sözler sarf etmesi
- İ.nin geçimsizliği
- İ.nin bağlılığının yeterli olmaması
- İ.nin devamsızlığı ve işe geç gelmesi
- İ.nin görevini yerine getirmekte yetersizliği
- İ.nin işverenin malına zarar vermesi
- İ.nin kısa süreli tutukluluğu

* **İşletmenin, işyerinin ve işin gerekleri nedeniyle fesih**

- **İşletmenin, işyerinin ve işin gerekleri**
 - + Ekonomik güçlükler
 - + Yeniden yapılanma
 - + Teknolojik değişimler
- **İşçinin işinin ortadan kalkması veya işgücü istihdam fazlasının ortaya çıkması**

Geçersiz Fesih (İK 21)

* **Yasada yer alan geçersiz fesih sebepleri**

- Sendikal sebepler
- İşveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak
- İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler
- Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek
- Hastalık veya kaza nedeniyle bekleme süresinde işe geçici devamsızlık

* **Eşitlik ilkesine aykırılık nedeniyle geçersiz fesih**

* Geçersiz feshi ileri sürerek işe iade talebi

* İşe iade edilmezse,

- **İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI** (en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında)
- İşe iade kararı kesinleşinceye kadar **EN ÇOK 4 AYA KADAR DOĞMUŞ BOŞTA GEÇEN ÜCRET VE DİĞER HAKLARINI**
- Şartları oluşmuşsa **İHBAR ve KIDEM TAZMİNATI.**

* İşçi kararın tebliğinden itibaren **on işgünü** içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

İspat yükü işverende

Bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere **SENDİKAL TAZMİNAT** (temel ücret üzerinden)

Şartları varsa **İHBAR ve KIDEM** tazminatları ödenir

* **KÖTÜ NİYET** Tazminatı,

* **İŞ GÜVENCESİ** Tazminatı,

* **AYRIMCILIK** tazminatı **ÖDENMEZ.**

* İşçinin davranışı, taraflar arasında bulunması gereken **güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakta, iş ilişkisinin devamını tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekte, ancak işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz etkiliyor ve bu nedenle işverenden iş ilişkisine devamı makul ölçüler içinde beklenmiyorsa İK18/1 gereği geçerli fesih hakkı doğar.**

* **Haklar&Hükümler**

- İşçinin ücreti, yasadan/sözleşmeden doğan para veya parayla ölçülebilen tüm menfaatleri tam olarak ödenir.
- Haklı fesihte karşı taraftan **ihbar tazminatı talep edilemez.**
- İK 25/II hariç şartları varsa **KIDEM TAZMİNATI** alabilir.
- Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde, bu çeşit davranışlarda bulunulduğunun öğrenildiği günden başlayarak **altı iş günü** geçtikten ve her Halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren **bir yıl sonra** kullanılamaz. (**Hak Düşümü Süresi**)
- İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, bu davranışı sonucu bir zarara uğramışsa karşı taraftan **genel hükümlere göre tazminat** talep edebilir.

* **BK'na Tabi+Belirsiz Sürelî**

- BK 432/2 Bildirim Süresine Göre İhbar Tazminatı
 - + HS<1Y→2 Hf
 - + 1Y<HS<5Y→4 Hf
 - + HS>5Y→6 Hf
- Haksız Fesih Tazm.
- Kıdem Tzm. **Talep edemez.**

* **İşçinin Haksız Feshi**

- **İ.K'na tabi+Belirsiz S.li**
 - + İşverene ihbar Tazm. öder
- **BK'na Tabi (B.siz+B.li), İK'na tabi (B.li)**
 - + BK439/1 İşveren aylık ücretin 1/2'üne eşit tazminat isteme hakkına sahip
 - + İ.veren ek zararların giderilmesini isteyebilir
 - + İ.veren hakkının 30 gün içinde kullanmalı

* **İK'na Tabi+İş güvencesi Kapsamı Dışı+Belirsiz Sürelî**

- İhbar Tazminatı
- Kıdem Tazminatı
- Haksız Fesih Tazminatı

* **İK'na Tabi+İş güvencesi Kapsamı Dışı+Belirli Sürelî**

- Geriye kalan ücretini tazminat olarak isteyebilir
- Kıdem Tazminatı
- Haksız Fesih Tazm.

* **İK'na Tabi+İş güvencesi Kapsamında+Belirsiz Sürelî**

- İş güvencesi (Geçersiz Fesih) hükümleri uygulanır. (m.19 hariç)

Özgür IRMAK tarafından hazırlanmıştır. Lütfen tespit ettiğiniz hataları oirmak99@gmail.com adresine bildiriniz.

İŞ HUKUKUNDA TAZMİNATLAR

Özgür IRMAK tarafından
hazırlanmıştır. Lütfen
tespit ettiğiniz hataları
oirmak99@gmail.com
adresine bildiriniz.

Kıdem Tazminatı (EİK14)

- **Şartları:**
 - ✓ En az **bir yıllık kıdem**
 - ✓ İş Akdinin **Belirli nedenlerle sona ermesi**
 - ❑ İşveren tarafından **İK25/II dışında** fesih
 - ❑ İşçi tarafından **İK 24** uyarınca fesih
 - ❑ Muvazzaf askerlik nedeniyle fesih
 - ❑ Yaşlılık aylığı (emeklilik) veya **toptan ödeme** almak amacıyla fesih
 - ❑ Kadın işçinin evlenme nedeniyle sözleşmeyi feshi (evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içinde)
 - ❑ İşçinin ölümü
- İşçiye işe başladığı tarihinden itibaren **her geçen tam yıl için 30 günlük ücret tutarında** ödenir. İşçinin son brüt ücreti esas alınır. **Geniş anlamda ücret** esas alınarak hesaplanır.
- Tavanı: En yüksek devlet memuruna (Cbşk. İd.İşl.Bşk.) ödenen ikramiyenin yıllık tutarını geçemez.
- **Zamanaşımı 5 yıldır.** (Önceden 10 yılmiş)

İhbar Tazminatı (İK17/4)

- Belirsiz süreli iş akdinin süreli feshinde **bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat** ödemek zorundadır.
- Sadece sürekli iş akitlerinde uygulanır (İK m10/2).
- **Geniş anlamda ücret** esas alınır. Bu nedenle arızı olmayıp, **devamlılık arz eden ödemeler** nazara alınır.
- **Zamanaşımı 5 yıldır.**
- İşçinin hiçbir zararı olmasa da ödenmesi gereken götürü bir tazminattır.

Kötü Niyet Tazminatı (İK17/6)

- **İş güvencesi kapsamı dışında** olan işçilerin iş akitlerini **fesih hakkının kötüye kullanılarak** sona erdirildiği durumda işçiye, **bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat** ödenir.
- Fesih için bildirim şartına uyulmazsa ayrıca ihbar tazminatı ödenir.
- İş güvencesine tabi işçiler kötü niyet tazminatı talep edemez.
- Md.17'de öngörülen **usule uygun**, ancak **objektif iyiniyet kurallarına aykırı** yapılan fesih **3 kat** tazminat
- Hem Md.17'de öngörülen **usule aykırı** ve hem de **objektif iyiniyet kurallarına aykırı** yapılan fesih **4 kat (3 kat kötü niyet tazminatı+1 kat ihbar tazminatı)** tazminat
- İşçinin hiçbir zararı olmasa da ödenmesi gereken götürü bir tazminattır. **Geniş ücret** üzerinden hesaplanır.

İş Güvencesi Tazminatı (İK21/1)

- İşverence **geçerli sebep gösterilmediği**, veya **gösterilen sebebin geçerli olmadığı** mahkemece veya özel hakemce tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren işçiye bir ay içinde işe başlatmaz ise işveren işçiye **en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat** öder.
- Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre **için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları** ödenir.
- Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, **dava tarihindeki ücreti esas alarak** parasal olarak belirler.

Ayrımcılık Tazminatı (İK5/6)

- **İş ilişkisinde veya sona ermesinde;**
 - ✓ İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapıldığında,
 - ✓ Esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapıldığında,
 - ✓ biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapıldığında,
- işçi, **dört aya kadar ücreti** tutarındaki uygun bir tazminattan başka **yoksun bırakıldığı haklarını** da talep edebilir.
- **Çıplak ücret** üzerinden hesaplanır.
- İşçinin ayrımcılığa maruz kalması yeterlidir, ayrıca **zarar şartı aranmaz.**
- Ayrımcılık yapıldığını **işçi ispat etmekle** yükümlüdür. Ancak, işçi bir **ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu** ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

Sendikal Tazminat (STİSK 25/4,5)

- İş güvencesine tabi olsun veya olmasın, sözleşmesi sendikal nedenlerle feshedilen işçi, **en az bir yıllık ücreti tutarında sendikal tazminat** isteyebilir veya İK 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre feshin geçersizliği (işe iade) davası açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, İK 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, **işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın** sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, **ayrıca İK 21/1 iş güvencesi tazminatı hükmedilmez.** Ayrıca Sendikal tazminatla birlikte **ayrımcılık tazminatı** da **talep edilemez.**
- Bir yıllık tutara ilişkin kısmı kesin ve götürü niteliktedir. İşçi bu fesihten doğan hiçbir zararı bulunmasa da tazminata hak kazanır. Tazminat sözleşmenin feshedildiği tarihteki **brüt temel (çıplak) ücret** üzerinden hesaplanır.

Haksız Fesih Tazminatı (BK483/3)

- İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi;
 - ✓ Belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine;
 - ✓ Belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.
- Hakim, **bu tazminata ilave olarak**, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği **Haksız Fesih Tazminatının** işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, **işçinin altı aylık ücretinden** fazla olamaz. **Temel (çıplak) ücret** üzerinden hesaplanır.
- Haksız fesih tazminatı BK ve iş güvencesi kapsamı dışında kalan İK'na tabi iş sözleşmelerine uygulanır.
- Ayrıca Haksız fesih tazminatı ile birlikte, kötü niyet tazminatına ve sendikal tazminata hükmedilemez.

Ölüm Tazminatı (BK440)

- İşveren, işçinin **sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına**, yoksa **bakmakla yükümlü olduğu kişilere**,
 - ✓ Ölüm gününden başlayarak **bir aylık**,
 - ✓ Hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse **iki aylık** ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.
- İşçinin ölümüm tarihindeki son **temel (çıplak) ücreti** üzerinden hesaplanır. Sözleşme ile artırılabilir.