



tmmob
makina mühendisleri odası
denizli şubesi

Makina Mühendisleri Odası Denizli Şubesi Hukuk Birimi

Kamuda ve özel sektörde çalışan üyelerimizin mesleki görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları zorluklar ve özlük hakları açısından önemli sorunları bulunmaktadır.

Özel sektörde ve kamuda çalışan meslektaşlarımızın çalışma yaşamıyla ilgili haklarının korunması amacıyla şube olarak hukuki girişimlere destek oluyoruz.

Mühendislik mesleğini gerçekleştirirken çalışma hayatınızı ilgilendiren sorunlar hakkında hukuki destek almak için MMO Denizli Şubesi Hukuk Birimi ile iletişim kurabilirsiniz.

Telefon: 0 258 263 36 38

E-mail: hukuk.denizli@mmo.org.tr

EN SIK SORULAN SORULAR ve YANITLARI

SORU-1: Hukuk Birimi'nin biz üyelere ilişkin çalışmaları nelerdir?

CEVAP-1: Hukuki sorunlarla karşılaştığınızda; sorunun çözümü için gerekli olan hukuki yolların izlenmesinde destek olunması, gerekli mevzuatın sağlanması, üyelerimizin hukuksal temelde bilgilendirilmeleri haklarının, özlüklerinin, sorumluluklarının kavratılması ve bu temelde görüş, öneri ve tavsiyelerde bulunulması

SORU-2: İşten çıkarılıyorum haklarım nelerdir?

CEVAP-2: İşyerinde 30 ve üzeri çalışan varsa;

1. İş Sözleşmesinin sona erdirilmesi(feshi) geçerli bir sebebe dayandırılmak zorundadır ve yazılı olmalıdır.
2. Fesih için iş kanunu 17. Madde'deki sürelerle uyulması gerekmektedir.
 - a) - İş altı aydan az sürmüş ise, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
 - b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta sonra,
 - c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, altı hafta sonra,
 - d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Sürelere uyulmaması durumunda ödenen tazminata ihbar tazminatı denilmektedir. Net ücret ve parasal hakların toplamı üzerinden hesaplanır.

3. İş bir yıldan fazla sürmüş ise, kıdem tazminatına hak kazanılır. Kıdem tazminatı her yıl için 30 günlük brüt ücrettir. Brüt ücret; ücretin kesintiler yapılmamış halidir.
4. Bir yıl çalışılmış ise yıllık ücretli izin hakkı doğar. Bu hak kullanılmamış ise yıllık ücretli izin süresi kadar ücret alınır.

İş yerinde çalışan sayısı 30'dan az ise, feshin geçerli bir sebebe dayandırılması zorunluluğu **hariç** diğer hususlar yukarıda açıkladığımız gibidir.

SORU-3: İşten çıkarılıyorum ne yapmalıyım?

CEVAP-3: Parasal haklarınızı almadan kesinlikle ibraname imzalamayın.

İbraname; işveren tarafından çalışanın tüm haklarını aldığına dair düzenlenen ve çalışana imzalatılan bir belgedir. Bu belgenin imzalanması, dava açmamız durumunda haklarımızı almadığımızı bizim ispatlamamız gerekir. Bu da imzalamadığımız durumda, haklarımızı ödediğini işverenin ispatlamasından daha zor bir durumdur. İbranamenin geçersiz sayılması için haklarımızı almadığımızı destekleyen delillerin olması gerekir.

Zaman geçirmeden(mümkünse çıkarılma anında) hukukçunuza başvurun. Eğer 30 ve üzeri çalışan varsa, çıkışınızın bir nedeninin açıkça yer aldığı yazılı bir belge almanız gerekmektedir.

SORU-4: İşten çıkarıldım hangi hukuki yollara başvurabilirim?

CEVAP-4: İş güvencesinde olan (30 ve üzeri sayıda çalışanın olduğu) bir işyeri ise; iş Mahkemesinde işe iade davası açabilirsiniz, değil ise haksız fesih veya usulsüz fesih gerekçesiyle dava açabilirsiniz.

Birinci durumda davayı kazanmanız halinde işveren sizi bir ay içinde başvurmanız halinde on gün içinde işe almak veya dört-sekiz aylık ücretiniz kadar tazminat ödemek zorundadır. İkinci durumda işe işverenin işe alma zorunluluğu yoktur tazminat ödemek zorundadır.

SORU-5: İşten çıkarıldım tazminat alabilir miyim?

CEVAP-5: Deneme süresi dahil olmak üzere 1 yıl çalışılmış ve haklı nedene derhal feshini gerektiren bir nedene dayanmıyor ise kıdem tazminatına hak kazanılır. Her yıl için 30 günlük brüt ücret tutarındadır. İşverenin haklı nedenle iş sözleşmesini fesih etmesinin şartları 5457 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiştir.

MADDE 25. Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

1. 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 tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

a alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimli fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

2. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin 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.

- 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 isnadlarda bulunması. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi

- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

3. Zorlayıcı Sebepler:

- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

4. İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması

- İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

SORU-6: İşten ayrılırsam tazminat alabilir miyim?

CEVAP-6:

1. Haklı sebeplerle derhal fesih hakkının doğduğu bir durum varsa,
2. Emekli olma süreci tamamlanmışsa,
3. Muvazzaf askerlik durumunda,
4. Kadının evlendikten sonraki bir yıl içinde işten ayrılması durumunda, kıdem tazminatına hak kazanılır.

Bu 4 madde dışında bir durum gerçekleşmesi durumunda kıdem tazminatı alınmaz.

İşverenin haklı sebeplerle iş sözleşmesini fesih etmesinin şartları 5457 sayılı Kanunu, Madde 25'te düzenlenmiştir.

• Sağlık Sebepleri

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

• Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa

- İşveren işçiyi veya ailesi üyelerinden birine karşı şiddetle bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiyi ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa

- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa

- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse

- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

• Zorlayıcı Sebepler

- İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa

SORU-7: Ücretimi alamıyorum ne yapmalıyım?

CEVAP-7:

- Ücretin 20 günden geç ödenmesi haklı fesih nedenidir. Sözleşme sona erdirilebilir.
- Beş yıl içinde icra takibi başlatılabilir
- İş mahkemesinde ücret alacağı davası açılabilir

SORU-8: İşten ayrılmak istiyorum haklarımı alabilmek için ne yapmalıyım?

CEVAP-8: İş akdinin sona erdirilmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğuran bir nedene dayanması

SORU-9: Haklı fesih nedenleri nelerdir?

CEVAP-9: İş Kanunu 25. maddeye yukarıda değindiğimiz şekildedir.

SORU-10: Sigortam eksik yatırılmış ne yapabilirim?

CEVAP-10:

- Bölge çalışma müdürlüğüne şikayet dilekçesi verebilir
- Sigorta tespit davası açılabilir.

SORU-11: İşe iade davası açtım süreci nasıl olacak?

CEVAP-11: Feshin haklı bir nedene dayanmadığı her türlü delille ispat edilecek, Davanın kazanılma durumunda bir ay içinde işe geri alınma için işverene talepte bulunulacak, İşveren 10 gün içinde işe geri alınmasa 4 ay ile 8 ay arası ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalacak

SORU-12: İdare mahkemesinde dava açtım süreç nasıl olacak?

CEVAP-12: İdare mahkemelerinde davalar esasta dosya üzerinden yürür, duruşma yapılması istisnadır. Bu nedenle dosyanın iyi hazırlanması yani delillerin ve savunmanın özenle hazırlanması gerekir.

Eğer yürütmeyi durdurma kararı istenmişse mahkeme ivedilikle bu konuda karar verecektir. Yürütmeyi durdurma kararı vermemişse mahkeme doğal seyrinde ilerler. Kazanılan davanın kesinleşmesi yapılan idari işlemi ortadan kaldırır. İdare bir zarara neden olmuşsa tazminat ödemek zorunda kalır. Mahkemenin ret kararına karşı Danıştay da temyize gidilir. Kararın kesinleşmesi Danıştay'ın onama kararı ile gerçekleşir.

SORU-13: İş Sözleşmemin hukuka aykırı yanları var mı?

CEVAP-13: Sözleşmeler incelenerek hukuka aykırı yanları konusunda iş sözleşmesi imzalanmadan önce sözleşme taslağını hukukçunuz ile paylaşmanız önerilmektedir.

SORU-14: Nasıl bir sözleşme yapmalıyım?

CEVAP-14: Bu durumda yapılan işin özellikleri, üyelerimizin görev ve sorumlulukları esas alınarak üyemizin lehine sonuçlar doğuracak hukuki sakatlığı olmayan biçimler her somut

duruma göre değişiklik gösterdiğinden yine bu konunun hukukuğunuz ile paylaşıması önerilmektedir.

SORU-15: Őirket ortaklığımdan ayrılmak istiyorum, ne yapmalıyım?

CEVAP-15: Kabaca Őirket ortaklığından ayrılmak için adına kayıtlı hisselerin devredilmesi veya Őirketin fesih edilmesi gerekir. Ancak yapılacak hukuki işlemin ayrıntılı ve dikkatle yürütülmesi gereken bir hukuki sreğ olduğu göz ardı edilmeden konu bir hukukęu nezaretinde ęzmlenmelidir.