

ÜNİTE 8 HAKLI NEDENLE FESİH HALLERİ VE HAKSIZ FESİH

1- İşveren için haklı nedenle fesih hâlleri İş Kanunu'nun kaçınıcı maddesinde düzenlenmiştir

a) 24 B) 25 c) 26 d) 27 e)30

TBK 'nin 435 maddesine göre tarafların her birinin haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal fesh edebilir. Türk Borçlar Kanunun daki bu genel düzenlemeye karşı İş Kanunu haklı nedenlerle fesih hallerini somutlaştırmayı tercih etmiştir. İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçi için haklı nedenle fesih hâlleri, **25. maddesinde ise işveren için haklı nedenle fesih hâlleri düzenlenmiştir**. Taraflardan biri için bu sebeplerden birinin gerçekleşmesi sözleşmenin haklı nedenle feshi için yeterlidir

2-) İşçi için haklı nedenle fesih hâlleri İş Kanunu'nun kaçınıcı maddesinde düzenlenmiştir

TBK 'nin 435 maddesine göre tarafların her birinin haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal fesh edebilir. Türk Borçlar Kanunun daki bu genel düzenlemeye karşı İş Kanunu haklı nedenlerle fesih hallerini somutlaştırmayı tercih etmiştir. **İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçi için haklı nedenle fesih hâlleri, 25. maddesinde ise işveren için haklı nedenle fesih hâlleri düzenlenmiştir**. Taraflardan biri için bu sebeplerden birinin gerçekleşmesi sözleşmenin haklı nedenle feshi için yeterlidir

3-) Aşağıdakilerden hangisi işçi için haklı fesih hali değildir

- a) işverenin işçiye Cinsel tacizde bulunması
- B) İşverenin işçiye yanıltması
- c) İşverenin işçiye tehdit etmesi
- d) işverenin işçiye küfür etmesi
- e) **İşverenin işçiye emir vermesi**

İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçi için haklı nedenler düzenlenmiştir. 24. maddede ki bu hâller Sağlık Sebepleri, İyi niyet ve Ahlak Kurallarına Uymayan Hâller ve Zorlayıcı Sebepler olarak 3 ana bent hâlinde sayılmıştır.

Sağlık Sebepleri: İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması sırasında işin niteliğinden doğan bir sebebin işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlike oluşturması, işçi açısından haklı nedenle fesih hâlidir (İş K. m 24/I-a) İşçinin işe girerken bile bu durumu bilmesi, sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkını ortadan kaldırmaz. Ayrıca kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere haklı fesih için yapılan işin işçinin sağlığını tehlikeye sokması yeterli olup hastalanma şartı aranmamıştır. Bu bent genellikle meslek hastalıklarını bize çağrıştırmaktadır. işin niteliğinden kaynaklanan bir tehlike olmamakla birlikte işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işverenin yahut başka bir işçinin bulaşıcı hastalığa yakalanması veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması durumlarında da işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir (İş K. m. 24/I-b). İşverenin veya meslektaşlarının bulaşıcı hastalığa tutulması fesih hâli için yeterli olup ayrıca bu hastalığın bulaşma şartı aranmamıştır

İşverenin İşçiye Yanıltması : İşveren iş sözleşmesi yaptığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya söylemek süetiyle işçiye yanıltırsa bu durum işçi açısından haklı nedenle fesih hâlidir (İş K. m. 24/II-a). Tabi burada yanıltma, sözleşmenin esaslı noktaları üzerinde olmalıdır

İşçinin Ailesi üyelerinden birinin şeref veya Namusuna Dokunacak şekilde Sözler sarf edilemesi veya Cinsel taciz : İşverenin, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması durumunda, işçi için haklı nedenle fesih hâli oluşturacaktır (İş K. m. 24/II-b)

Sataşma tehdit ve Suç işleme: işveren işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada yada gözdağı verirse işçinin işçiye veya aile üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir kışkırtır, sürükler veya üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren suç işlerse , işçi hakkında şeref ve hasiyet kırıcı asısız ağır ihtamlarda bulunursa bütün bu durumlar işçi için haklı fesih durumu doğurur

İşçinin ücretinin ödenmemesi: İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun

olarak hesap edilmez veya hesap edilmekle birlikte ödenmezse işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/II-e). İşverenin ücret ödeme borcunda bu konuya ayrıntılı olarak değinmiştik. Ücretten sadece işçinin çalışması karşılığında aldığı temel ücreti değil ücret eklerini de anlayabiliriz

Eksik İş Verme veya Çalışma Koşullarını Uygulamama : Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde aradaki ücret farkının zaman essına göre ödenerek işçinin eksik ücret aldığı karşılanmazsa bu durum işçi için haklı nedenle fesih hâlidir (İş K. m. 24/II-f). Çünkü bu durumda işçi daha az alıştırılacağından çalışmasıyla orantılı olarak daha az ücret alma ihtimali mevcut olacaktır.

Zorlayıcı Nedenler: İşçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa bu durumda işçi için haklı nedenle fesih hâlleri söz konusu olacaktır (İş K. m. 24/III).

Zorlayıcı nedenler, kaçınılmayan ve önceden öngörülemeyen, dıştan gelen olaylardır. Bu zorlayıcı sebepler nedeniyle iş yerinde faaliyetlerin durmasının yani ifanın kabulündeki geçici imkânsızlığın az bir haftayı aşması gerekmektedir

3-) Aşağıdakilerden hangisi işveren için haklı fesih hali değildir

- a) işçinin İşvereni Yanıltılması
- b) İşverenin Başka İşçisine Cinsel Tacizde Bulunma
- c) Sataşma, içki veya uyuşturucu madde kullanma
- d) İşçinin İşe devamsızlığı
- e) Eşit davranma borcu

Sağlık Sebepleri : İşçi kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşantısından yahut işkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde devamsızlığından dolayı ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi işveren için haklı fesih halidir. (İş K. m. 25/I). Bir aylık süre, bu şekilde işe gelmediği günden itibaren işletilmelidir. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumlarında da işveren için haklı nedenle fesih şartları oluşmuş olur

İşçinin İşvereni Yanıltılması : İş Sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların olduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe aykırı bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması , işveren için haklı nedenle fesih hâlidir (İş K. m. 25/II-a). Tabii buradaki yanıltmanın sözleşmenin esaslı noktaları üzerinde olması gerekmektedir.

İşçinin Şeref ve Namusuna dokunacak Söz ve Davranışları, Şeref ve Hasiyet kırıcı Asılsız ihbar ve İsnatları: İşçinin işveren veyahut aile üyelerinden birinin hakkında şeref ve namusuna dokunacak sözler israf etmesi işveren için haklı nedenle fesih halidir

İşverenin Başka İşçisine Cinsel Tacizde Bulunma : İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması işveren için haklı neden oluşturmaktadır (İş K. m. 25/II-c). İşçinin sırf bu hareketi yapması hükmün uygulanması için yeterlidir

Sataşma, İçki veya Uyuşturucu Madde Kullanma : İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine, işverenin başka işçisine sataşması işveren için haklı nedenle fesih hâlidir (İş K. m. 25/II-d). Bu sataşma sözlü veya fiili olabilir. Aynı zamanda bu sataşmaların TCK anlamında bir suç oluşturması da aranmaz. Kanun koyucu 25/II-d fıkrasında yer alan düzenleme ile iş yerindeki çalışma düzenini ve iş disiplini korumayı amaçlamaktadır.

İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranışları : İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin mesleki sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması hâlinde işveren derhâl fesih hakkını kullanabilecektir (İş K. m. 25/II-e).

İşçinin Hapis Cezasına Mahkum edilmesi: İşçinin iş yerinde işlediği hareketten dolayı yedi günden fazla hapisle cezalandırılması ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi işverene ihbarsız ve tazminatsız fesih hakkı vermektedir (İş K. m. 25/II-f)

Bunlardan biri, yedi günden fazla hapsi gerektiren suçun iş yerinde işlenmesi, diğeri ise failin yedi günden fazla süren bir süre ile cezalandırılmasıdır.

İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye düşürmesi ve İşverenin malına zarar Vermesi: İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, iş yerinin malı olan veya olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisat veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması işveren açısından haklı fesih nedeni sayılmaktadır (İş K. m. 25/II-ı).

4-) 4-) İşçinin Haklı nedenlerle fesih halini İş Kanunun Kaçınıcı Maddesinde düzenlenmiştir

a) 24 B) 25 C) 26 D) 27 E) 30

İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya hesap edilmekle birlikte ödenmezse işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/II-e).

5-) İşveren 25/II.madde hariç haklı nedenlerle fesih halini kaç gün içinde kullanmak zorundadır

İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâllere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her hâlde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Bu süreler geçirildikten sonra yapılan fesihler haksız fesihtir.

6-) İş Kanunu'nun 25/II. Maddesinde düzenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hâllerinden biri değildir ?

- a) Başka işçiye cinsel tacizde bulunma b) Başka işçiye sataşma c) İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi
d) Başka işçiye küfretme e) Eksik iş verme

- İşçinin İşvereni Yanıltması
- İşçinin Şeref ve Namusuna dokunacak Söz ve Davranışları, Şeref ve Hasiyet kırıcı Asılsız ihbar ve İsnatları
- İşverenin başka işçine Cinsel Tacizde bulunması
- İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi
- İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranışları
- İşçinin Hapis Cezasına Mahkum edilmesi
- İşçinin İşe devamsızlığı
- sataşma içki veya Uyuşturucu madde Kullanma

7- İş Kanunu'nun 24/II. Maddesinde düzenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hâllerinden biri değildir ?

- a) Başka işçiye cinsel tacizde bulunma b) Başka tehdit Etme c) İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi
d) işvereni yanıltma e) ücretin ödenmemesi

*** İşverenin İşçiyi Yanıltması**

İşçinin veya Ailesi Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Şekilde Sözler Sarf edilmesi ve Cinsel Taciz Sataşma tehdit ve Suç İşleme

Cinsel Tedbirlere karşı Gerekli Önlem alınmaması

İşçinin Ücretinin Ödenmemesi

Eksik İş Verme veya Çalışma Koşullarını Uygulamama

8-) İşçinin işe devamsızlığının mazeretsiz ardı ardına en az kaç gün olması durumunda işveren için haklı nedenle fesih hâli oluşmaktadır

a) 1 b) 2 c) 3 d) 4 e) 5

İşçi, işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut **bir ayda üç iş günü işine devam etmez ise bu işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilecektir (İş K. m. 25/II-g)**

9-İş sözleşmesinin kötü niyetle fesih edildiğinin ispatı kimin üzerindedir

a) İşçi b) İşveren c) **Kötü niyeti iddia eden** d) Kötü Niyetle İddia eden e) İşveren vekili

Fesih hakkının kötüye kullanılması durumunda ispat yükü kime ait olacaktır? Bu, hukuk sistemimizde yer alan düzenlemeye göre iş güvencesi kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde işverenin fesih hakkını kötü kullandığının ispatı, bunu iddia eden işçiye ait olacaktır.

Aksi durumda, yani işçinin fesih hakkını kötüye kullandığı iddia ediliyorsa bu durumda ispat yükü işverene ait olacaktır. Eğer işveren 25. madde kapsamında bir fesih işlemi gerçekleştirmiş ise bu durumda bunun ispatı işverene ait olacaktır

Bundan da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin derhâl feshinde ispat yükü iş ilişkisinin normal bir biçimde devam ettiğini iddia eden tarafa değil, istisnai durumu, yani karşı tarafın haklı bir fesih nedeni yarattığını, iş ilişkisinin devamını çekilmez hâle getirdiğini ileri süren tarafa düşecektir.

10-) İşçinin işverenin malına zarar vermesi ve bu durumun işveren açısından haklı nedenle fesih oluşturması için bu zararın miktarının en az ne kadar olması gerekmektedir?

a) İşçinin 10 günlük ücreti b) İşçinin 20 günlük ücreti **C İşçinin 30 günlük ücreti**
d) İşçinin 340 günlük ücreti e) İşçinin 60 günlük ücreti

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, iş yerinin malı olan veya olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisat veya başka eşya ve maddeleri **otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması işveren açısından haklı fesih nedeni sayılmaktadır**

ÖZET:

• **İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı (madde 24)**

I. Sağlık sebepleri:

• II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri:

• III. Zorlayıcı sebepler:

• **İşverenin haklı nedenle derhâl fesih hakkı (madde 25)**

• III- Zorlayıcı sebepler:

• IV- İşçinin göz altına 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.

• 24 ve 25'inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâllere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her hâlde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması hâlinde bir yıllık süre uygulanmaz.

• İş sözleşmesinin feshinde ileri sürülen nedenlerin gerçek olmadığı ispatlanır veya nedenler haklı olmasına rağmen 26. maddede belirtilen süre içerisinde fesih gerçekleştirilmezse haksız fesihten söz etmiş oluruz. Aynı şekilde fesih hakkı doğmadığı hâlde taraflardan herhangi birisi tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda haksız fesih durumu ortaya çıkar.

• Fesih hakkının kötüye kullanılması durumunda ispat yükü kime ait olacaktır? Bu, hukuk sistemimizde yer alan düzenlemeye göre iş güvencesi kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde işverenin fesih hakkını kötü kullandığının ispatı, bunu iddia eden işçiye ait olacaktır

1- İşverenin işçiye verdiği ve ayrıldığı işin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösterir belgenin adı aşağıdakilerden hangisidir?

- a) İş Sözleşmesi b) Takım sözleşmesi c) İbraname d) **Çalışma Belgesi** e) Referans Mektubu

Cvp: İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işveren işçiye ayrıldığı işin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösterir bir belge vermek zorundadır. TBK'nın 426\1 maddesinde İşverenin daha kapsamlı bir **çalışma Belgesi** vermesi düzenlenmiştir. Bu belge, sözleşmenin haklı veya haksız sona erdirilmesine bakılmadan işverence re'sen düzenlenip işçiye verilmektedir. 28. maddede yer alan hükme aykırı davranışlar hakkında İş Kanunu'nun 99. maddesinde yer alan idari para cezası hükümlerinin uygulanacaktır. Ayrıca TBK'nın. 426/4. ve İş Kanunu'nun 28/2. maddesine göre de hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiye işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

2- İşverenin bir veya daha fazla borcunu ortadan kaldıran belge aşağıdakilerden hangisidir?

- a) İş Sözleşmesi b) Takım sözleşmesi c) **İbraname** d) Çalışma Belgesi e) Referans Mektubu

İbraname işverenin bir veya daha fazla borcunu ortadan kaldıran bir sözleşme olduğundan açık ve kesin bir ifadeye sahip çıkmak zorundadır. İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra konusu alacağının türünü ve miktarının açıkça belirtmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka yoluyla yapılması şarttır.

Bu belge, işçinin alacaklarının işveren tarafından tamamen ödendiğini gösteren bir belgedir. Dolayısıyla geçmişte doğmuş alacaklar için söz konusu olabilir. Bu belgenin geçerli olabilmesi için, işçi tarafından düzenlenerek işverene teslim edilmesi gerekir. Yargıtay, iş sözleşmelerinin sona ermesinden önce, işe girişte veya iş sözleşmesi devam ederken düzenlenen ibranameleri geçerli saymamıştır.

3-) İşverenin işçiye verdiği iş dolayısıyla sorumluluğu İş Kanunu'nun kaçınıcı maddesinde düzenlenmiştir

- a) 23 b) 24 c) 25 d) 26 e) 27

İş Kanunu'nun 23. maddesi, süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girmesi durumunda, sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işverenin de aşağıdaki hâllerde birlikte sorumlu olduğunu düzenlemiştir. Bu hâller;

- İşçinin bu davranışına, yeni işveren sebep olmuşsa
- Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa
- Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmişse

4. İşsizlik sigortasından yararlanmak için kaç gün sigortalı olmak gerekmektedir?

- a) 120 gün b) 250 gün c) 400 Gün d) 550 gün e) 600 gün

4447 sayılı Kanunun 46. maddesine göre işsizlik sigortasının amacı "... sigortalılara işsiz kalmaları hâlinde, bu kanunda öngörülen ödeme ve hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamaktır".

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için ilk önce sigorta kapsamında olmak gerekir. İkinci olarak iş sözleşmesinin süreli fesih, haklı fesih veya sürenin bitimi gibi diğer nedenlerle sona ermiş olması gerekir. Üçüncü olarak **iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp**, işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki **son 120 gün içinde** prim ödeyerek sürekli çalışmış olma koşullarının sağlamasıdır. Son olarak ise Türkiye İş Kurumuna talep gerekir.

5. Kıdem tazminatı hangi iş kanunumuzda düzenlenmiştir?

- a) 1475 sayılı Kanun** b) 4857 sayılı İş Kanunu c) 3008 sayılı İş kanunu d) 931 sayılı iş kanununu e) 725 aylı İş Kanununu

Kıdem Tazminatı :Asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması hâlinde, işverence işçiye ya da mirasçılara yapılan bir ödemedir. Yapılan bu tanıma benzer bir tanım da Deniz İş Kanunu'nda yer almıştır. Farklı düzenleme ise Basın İş Kanunu'nda yer almaktadır.

Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

- İş kanununa tabi işçi olmak
- İş yerinde en az bir yıl çalışmış olmak
- Belirli fesih hâlleri veya işçinin ölümü

1475 sayılı Kanunu'nun yürürlükte kalan tek maddesi 14/1'e göre, kıdem tazminatının ödenmesi koşullarının mevcut olması durumunda ve iş sözleşmesinin koşullara uygun sona ermesi hâlinde işçiye her bir yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir

6. Kıdem tazminatından yararlanmak için en az kaç yıl çalışmak gerekmektedir?

- a) 1 Yıl b) 2 yıl c) 3 Yıl d) 4 Yıl e) 5 YIL

Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

- İş kanununa tabi işçi olmak
- İş yerinde en az bir yıl çalışmış olmak
- Belirli fesih hâlleri veya işçinin ölümü

7. Kıdem tazminatında zaman aşımı ne kadardır?

- a) 5 yıl b) 10 Yıl c) 15 Yıl D) 20Yıl e) 25 Yıl

1475 sayılı Kanunun 14. maddesi, kıdem tazminatının alacaklısı olarak işçiye, borçlusu olarak da işvereni göstermiştir. İşveren kıdem tazminatı borcunu başka kişilere veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez ve devredemez. Bu borç, şahsi niteliktedir.

Kıdem tazminatı için zaman aşımı süresi olarak, TBK'nın 146. maddesinde yer alan 10 yıllık süre kabul edilmiştir.

1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin 11. fıkrasında, 2869 sayılı Kanunla eklenen "Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek banka mevduat faiziyle birlikte ödenmesine hükmeder" şeklindeki kural yer almaktadır. Buna göre kıdem tazminatında faiz, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren uygulanacaktır.

8. Kıdem tazminatı hangi iş kanunumuzda düzenlenmiştir?

- a) 506 sayılı Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı içinde ödenecek azami emeklilik ikramiyesini
b) 5510 sayılı Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı içinde ödenecek azami emeklilik ikramiyesini
c) Bağ-kur Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı içinde ödenecek azami emeklilik ikramiyesini
d) Emekli Sandığı Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı içinde ödenecek azami emeklilik ikramiyesini
e) Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı içinde ödenecek azami emeklilik ikramiyesini

23.10.1980 tarih ve 2320 sayılı Kanunla yeni bir düzenleme yapılmış ve kıdem tazminatının üst sınırı belirlenerek tazminat tavan miktarı getirilmiştir. Buna göre "Toplu iş sözleşmeleriyle ve iş sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez"(14/f,13). Kanunda yer alan bu düzenleme, emredici nitelikte olduğundan aksine yapılacak sözleşme hükümleri batıl sayılmaktadır.

9. Kıdem tazminatın her yıl için ödenecek miktar aşağıdakilerden hangisidir?

- a) İşçiye her bir yıl için 10 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.
- b) İşçiye her bir yıl için 20 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.
- c) İşçiye her bir yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.**
- d) İşçiye her bir yıl için 40 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.
- e) İşçiye her bir yıl için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

1475 sayılı Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği hükme bağlanmıştır. Burada söz konusu olan işçinin fiili çalışma süresi değil iş sözleşmesinin devamı süresi ve fiilen çalışılan günlerin toplamını oluşturan takvim yılı esas alınmıştır. Bundan da anlaşılacağı üzere askı süreleri de hizmetten sayılacak ve kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacaktır

10. Kıdem tazminatı hesabında işçinin kıdem başlangıcı ne zaman olarak kabul edilir

- a) Sözleşmenin imzalandığı tarih
- b) İşçinin fiili işe başladığı tarih**
- c) Sigortalandığı tarih
- d) Meslek odalarına işçinin kaydedildiği tarih
- e) İşverenin SGK'ya işçiyi bildirdiği tarih

İşçinin kıdeminin başlangıcı olarak, sözleşmenin yapıldığı tarih değil, işçinin iş yerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih kabul edilir. Buna göre iş sözleşmesinin devamınca geçen süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacaktır. Aynı şekilde deneme süresi kapsamında yapılan çalışmalar da kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacaktır.

Kıdem tazminatının sonu, süresiz fesih bildirimisiyle sözleşmenin sona erdiği hâllerde bildirimin karşı tarafa vardığı, süreli fesihlerde ise fesih bildirimisi sürelerinin bittiği tarihtir. İşçinin ölümü hâlinde ise sürenin sonu işçinin öldüğü tarihtir.

Kıdem Süresinden Sayılan Süreler

Sözleşmenin askıda kaldığı süreler

1475 sayılı Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği hükme bağlanmıştır. Burada söz konusu olan işçinin fiili çalışma süresi değil iş sözleşmesinin devamı süresi ve fiilen çalışılan günlerin toplamını oluşturan takvim yılı esas alınmıştır. Bundan da anlaşılacağı üzere askı süreleri de hizmetten sayılacak ve kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacaktır. Fakat grev ve lokavta geçen süreler, işçinin tutukluluk veya ücretsiz izine ayrıldığı sürelerin kıdeme esas süre olarak kabul edilemeyeceğini hükme bağlanmıştır. Fakat kanuna göre çalışılmış sayılan sürelerin (İş K. m 55) kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacaktır. İşçinin maruz kaldığı kaza veya hastalık nedeniyle işe devam edememesi durumunda işçinin kıdem süresinin 17. maddedeki sürelerle **6 hafta ilave** edildikten sonra ortaya çıkan süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır.

Özet:

- İş Sözleşmesi Sona erdikten sonra işçi işverene ibraname işverende işçiye çalışma belgesi verebilir
- İşveren tarafından bu kanunun 17 maddesi maddesinin II. Bendinde gösterilen sebepler dışında ,işçi tarafından bu kanunun 16.maddesi uyarınca Muvazzaf askerli hizmeti dolayısıyla bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır İşçilerin Kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin veya

değişik iş yerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır, iş yerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, iş yeri veya iş yerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.

- yukarıda Belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu madeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz
- Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.
- İş kanunun 23.madesi süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi sözleşme süresinin bitmesinden öncesinde veya bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işvereni işin girmesi durumunda,sözleşmenin bu suretle fesihinden ötürü,işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de birlikte sorumlu olduğunu düzenlemiş olup bu haler şunlardır
- İşçinin bu davranışına, yeni işveren sebep olmuşsa
- Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa
- Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmişse