



MİMARLAR ODASI
İZMİR ŞUBESİ

ÜCRETLİ ÇALIŞAN VE İŞSİZ
MİMARLAR KOMİSYONU

NİSAN 2019

ÇALIŞAN O · L · A · R · A · K HAKLARIMIZ

- İş Sözleşmesi ve Deneme Süreli İş Sözleşmesi nasıl olur?
- Ücretin gününde ödenmemesi durumunda ne yapılmalıdır?
- Mobbing nedir ve mobbinge karşı ne yapılmalıdır?
- Fazla çalışma ücretleri ve izinler nasıl olmalıdır?
- Haklı nedenle fesih durumu nasıl oluşur?
- İhbar Tazminatı, Kıdem Tazminatı nedir?
- İstifa Dilekçesi nasıl yazılmalıdır?



Mimarlar Odası İzmir Şubesi

İZMİR MİMARLIK MERKEZİ

1474 Sokak No:9 Alsancak/İZMİR Tel (232) 463 66 25 FAKS (232) 463 52 12
izmimod.org.tr facebook.com/izmirmimarlikmerkezi
instagram.com/izmir.mimarlik.merkezi twitter.com/izmimod

Değerli Meslektaşımız,

Çağdaş toplumların en önemli özelliklerinden birisi yüzyıllarca süren mücadeleler sonucu kazandıkları örgütlülük bilincidir. Bir başka deyişle çağdaş toplumlar, örgütlü toplumlardır. Bu örgütlülüğün temel harcı ise haklar ve bu hakların herkes için eşit ve adil olmasını garanti altına alan yasalardır.

Yasalar ve onların alt düzenlemeleri olan yönetmeliklerde tariflenen haklarımızı savunmak ve yasal düzenlemeleri geliştirerek çağa uygun hale getirmek de ancak örgütlü bir mücadele ile mümkündür. Bu süreçte hiç şüphesiz öncelikle bu haklarımızın kaynağı olan yasa ve yönetmelikleri öğrenmek sorumluluğunu da taşımaktayız.

Komisyonumuzun çalışmaları ve konuyla ilgili uzmanların desteği ile çalışma hayatınızda karşılaşılabileceğiniz farklı durumlarla ilişkili yasal düzenlemeleri size hatırlatacak bu kılavuzu hazırladık. Ancak bu kılavuzun karşılaşılabilecek tüm durumlara kapsayan bir kaynaktan ziyade en çok karşılaşılan durumlara yönelik olduğunu da belirtmemiz gerekiyor. Kitapçığın kapsamı dışında kalan soru ve sorunlarınız için her zaman Mimarlar Odası'na başvurabileceğinizi ve ücretsiz hukuki destek alabileceğinizi hatırlatır, iyi bir çalışma hayatı dileriz.

ÜCRETLİ ÇALIŞAN VE
İŞSİZ MİMARLAR KOMİSYONU

“4857 SAYILI İŞ KANUNU”

NA TABİ HERKES İŞÇİDİR.,”

İŞ YERİNDE MOBBINGE MARUZ KALDIĞINIZDA NASIL BİR YOL İZLEMELİSİNİZ

İş Sözleşmesi (MADDE 8)

- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.
- Sözleşmelerde esas olan 'Belirsiz Süreli' sözleşmedir. Belirli süreli sözleşme istisnaidir. Belirli süreli olarak belirlenen bir sözleşmenin kanunen geçerliliğinin olması için; belirli bir görev tanımı, objektif bir neden ve imzalanacak sözleşmenin süresinin belirli olması gerekir.

Deneme Süreli İş Sözleşmesi (MADDE 15)

- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresinde sigorta kaydınızın başlatılması **zorunludur**.
- İş sözleşmelerinde **aylık net ücretin** belirtilmesi gerekir. Ücretin asgari geçim indirimini içerip içermediği ekletilmelidir. Aynı zamanda sigortanın tam ücret üzerinden gösterilip gösterilmediğine dikkat edilmelidir.

Asgari Geçim İndirimi (AGİ)

Asgari Geçim İndirimi, medeni duruma göre ve çocuk sayısına göre değişiklik gösteren 16 yaşından büyük tüm çalışanların asgari geçimini sağlayacak kısmının toplam gelirinden çıkarılmasıyla vergi dışı bırakılmasıdır. **AGİ, işçiye işveren tarafından devlet adına ödenir** ve işverenin gelir vergisinden düşülür.

İŞ HUKUKUNDA
3

ÜCRETİNİZİ ZAMANINDA ALAMIYORSANIZ
NELER YAPABİLİRSİNİZ?

Ücretin Gününde Ödenmemesi (MADDE 34)

- Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Fazla Çalışma Ücreti (MADDE 41)

- Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, **günlük 11 saati aşmamak kaydıyla haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.**
- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.**
- İşveren zamlı ücret yerine serbest zaman kullandırmak isterse **işçinin yazılı onayını almak zorundadır.** Bu durumda **işçinin fazladan çalıştığı her saat için bir buçuk saat izin verebilir.**

- Fazla saatlerle çalışmak için işçinin **onayının** alınması gerekir. İşçi otuz gün önceden yazılı bildirimde bulunmak kaydıyla onayını geri alabilir.
- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda **iki yüz yetmiş** saatten fazla olamaz.

Tatiller, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri (MADDE 53)

- Haftada bir gün tatil zorunludur. Eğer işçi hafta tatili gününde çalışmak zorunda kalmışsa ek olarak **1.5 kat zamlı ücret alma hakkına sahiptir.**
- Ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarında ise ek olarak işçiye **bir günlük ücret** daha ödenmelidir.
- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, **deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış** olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
- **Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.**
- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
 - b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.

Eşit Davranma İlkesi (MADDE 5)

• İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din-mezhep ve benzeri sebeplere dayalı **ayırım yapılamaz.**

• İşveren **esaslı sebepler olmadıkça** tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye **farklı işlem yapamaz.**

• İşveren, 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 yapamaz.**

• Aynı veya eşit değerde bir iş için **cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.** İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

• İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, **dört aya kadar ücreti tutarındaki** uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31'inci maddesi hükümleri saklıdır.

• 20'inci madde hükümler saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını 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 yükümlüdür.**

Mobbingin Özel Görünüm Biçimleri

- İşçiyi ayrımcı işlemlere muhatap etmek
- İşçinin yeteneğinin dışında ya da üstünde/altında iş yaptırmak
- İşçiye psikolojik şiddet uygulamak
- İşçiye aşırı yüklü iş vermek
- İşçiye sürekli şehir dışı görevler vermek, paydos vermeden çalıştırmak
- İşçiye bağırarak, kızdırmak
- İşçinin iş yapmasının önüne geçmek/bilgi saklamak

Mobbingin İspatı - Hukuki Yollar

- CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi) ve/veya ALO 170'e (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi) **şikayette** bulunulabilir ve durumun **tespiti** sağlanabilir.
- Kötü davranış sistematik olduğundan iş akdinin feshi 6 gün (bkz. İş Kanunu MADDE 26) içerisinde yapılmak **zorunda değildir**.
- İş Kanunu MADDE 5 uyarınca 4 aylık maaş tutarınca **"ayrımcılık tazminatı"** talep edilebilir.
- Ayrımcılık tazminatına karar verilmemesi halinde Türk Medeni Kanunu MADDE 24 uyarınca **"manevi tazminat"** talep edilebilir.

• Bunların yanı sıra iş koşullarının baskı ve ayrımcılığa mahal vermeyecek şekilde yeniden düzenlenmesi de talep edilebilir.

• Tazminat talepleri için **zaman aşımı 10 senedir.**

• İş kanunu açısından tazminat doğuracak bu davranışlar aynı zamanda Ceza Kanunu açısından da suç teşkil ettiği hallerde savcılığa **suç duyurusunda** bulunulabilir (Tehdit, hakaret, özel hayatın gizliliğini ihlalden).

İş Yerinde Cinsel Taciz

• İşyerinde cinsel taciz için **bir temas şart değildir.**

• İş Kanunu MADDE 24/II'de cinsel taciz haklı nedenle fesih nedenidir ama tanımı yapılmamıştır.

• 6071 sayılı kanun MADDE 2/1-j tacizi, "yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı ve utandırıcı her türlü davranış" şeklinde tanımlamaktadır ve bu tanım iş davalarında kullanılmaktadır.

• Cinsiyet ayrımcılığı; kişilik haklarına ve çalışma özgürlüğüne saldırı olarak addedilmektedir ve **insanlık onuruna aykırıdır.**

Hukuki Yollar

Kişilerin cinsel taciz ile karşılaşmaları halinde atabileceği adımlar şunlardır:

- İş akdinin feshi
- Ayrımcılık tazminatı talep etmek
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvurmak
- Çalışmaktan kaçınma hakkı ile tacizin varlığı sonlandırılana kadar iş görme yükümlülüğünden kaçınmak
- Kişilik haklarını koruyucu davalar (manevi tazminat) açmak
- Ayrıca iş kanunu açısından cinsel taciz olarak adlandırılan eylemlerden bir kısmı da cezai yaptırımlara tabidir:
 - Hakaret (MADDE 125)
 - Ayrımcılık (MADDE 122)
 - Yaralama (MADDE 86)
 - Cinsel Saldırı Taciz (MADDE 105,102)
 - Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu (MADDE 123)

İSTİFA DİLEKÇESİ NASIL YAZILMALIDIR?

İstifa dilekçesi yazarken öncelikle firma adı (varsa insan kaynakları müdürlüğü) dikkatine yazılmalıdır. İşe giriş tarihi, görev tanımı, istifa edilen tarih ve işten çıkış yapılacak tarih belirtilmelidir.

İstifa gerekçesi mutlaka yazılmalıdır. Örneğin fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi, aylık ücretlerin eksik veya geç yatırılması, işçinin rızası olmaksızın fazla mesai yapmaya zorlanması, sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden gösterilmemesi, mobbing vb nedenler haklı nedenle istifa gerekçesi olabilir. Bu gibi durumlarda kıdem tazminatı talep etme hakkı doğmakta ve ihbar süresini bekleme zorunluluğu bulunmamaktadır.

İstifa Dilekçesi:

..... Şirketi'ne

... tarihinden itibaren işyerinde olarak çalışmaktayım. gerekçesiyle iş sözleşmemi haklı nedenle tarihinde feshediyorum. Kıdem tazminatı ve diğer alacaklarımın tarafıma ödenmesini talep ederim.

İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı, işçinin iş kanunundan doğan hakkıdır. Çeşitli sebeplerle işten çıkarılacak işçiye çalışma süreleri göz önünde bulundurularak önceden bilgi verilmesi gerekmektedir. Eğer bu sürelere uyulmamışsa taraflara tazminat hakkı doğar. İşveren ve işçi akdin feshinde bildirim sürelerine uymak zorundadır.

Sürelî Fesih (MADDE 17)

• Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğerk tarafa bildirilmesi gerekir.

• İş sözleşmeleri;

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

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğerk tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğerk tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

• Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

• Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında **tazminat ödemek zorundadır**.

• İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

• Fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda iş güvencesine tabi olmayan işçiye bildirim süresinin **üç katı tutarında tazminat ödenir**.

Yeni iş arama izni (MADDE 27)

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye **mecburdur**. İş arama izninin süresi **günde iki saatten az** olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek **toplu kullanabilir**. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- İşveren yeni iş arama **iznini vermez veya eksik kullandırsa** o süreye ilişkin ücret işçiye **ödenir**.
- İşveren, iş arama izni esnasında **işçiyi çalıştırır ise** işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrette ilaveten, çalıştığı sürenin ücretini **yüzde yüz zamlı öder**.

Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda işçinin yıpranması karşılığı geleceğini güvence altına almak amacıyla ödenen bir tazminattır. Bir yıldan fazla bir işverene bağlı olarak bir işyerinde çalıştığını ispat eden işçi, iş ilişkisinin yasanın öngördüğü koşullarda sona ermesi durumunda bu tazminatı hak eder. Kıdem tazminatı hesaplanırken işçiye çalıştığı her bir tam yıl için, giydirilmiş brüt ücretinin otuz günlük tutarı ödenir. Bir yıldan arta kalan süreler için aynı ücret üzerinden oranlama yapılmak suretiyle tazminat tutarı hesaplanır. Kıdem tazminatının tavan miktarı 2019 senesi için 6017,60 TL 'dir.

Sözleşmenin Feshinde Usul (MADDE 19)

- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.
- Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü (MADDE 20)

- İş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde **sebepe gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde işe iade talebiyle İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.**
- Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren **iki hafta içinde** iş mahkemesine işe iade talebiyle dava açılabilir.
- Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel mahkemeye götürülebilir.
- Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi halinde ret kararı taraflara resmen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.
- Feshin geçerli bir sebebe dayandığını **ispat etme yükümlülüğü işverene aittir.** İşçi feshin başka bir sebebe

dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

- Dava ivedilikle sonlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları (MADDE 21)

- İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı **mahkemece** veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine **karar verildiğinde**, işveren, **işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır**. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde **işe başlatmaz ise**, işçiyeye **en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur**. **Sendikal nedene dayalı fesihlerde on iki aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur**.
- Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiyeye **en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir**.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması (MADDE 18)

- Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışla-

rından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

• Özellikle **aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:**

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

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, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

• İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İŞTEN KENDİ İSTEĞİYLE AYRILAN TAZMİNAT ALABİLİR Mİ?

Askere gitme, kadın çalışan için evlilik (evlendikten sonraki 1 yıl içinde), emeklilik durumlarında kıdem tazminatı alınabilir. Bunların dışında sağlık nedenleri, işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymaması gibi durumlarda sözleşme feshedilebilir.

Örneğin sigortanın yapılmaması veya düşük ücret üzerinden yatırılması, ücretlerin sürekli gecikmeli verilmesi, çalışanın sözleşmede öngörülen işten esaslı olarak farklı nitelikte bir işe verilmesi gibi durumlarda çalışan **sözleşmeyi tazminat hakkını koruyarak feshedebilir.**

İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı (MADDE 24)

• Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

- a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlık veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

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

a) 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.

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

c) İşveren işçiyi veya ailesi üyelerinden birine karşı sa-
taşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışla özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiyi ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse, yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.

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

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiyi yapabileceği

sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

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

İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı (MADDE 25)

• Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemaksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda 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 bildirimden önce bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim süreleri 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.

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

a) 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.

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) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

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

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılı-

lan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) 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.

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

ı) 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.

III. Zorlayıcı sebepler:

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



