

## İşten atılırsam

# Haklarım nelerdir?



Yasalardan, yönetmeliklerden doğan haklarımızı ne kadar biliyoruz? Haklarımızı savunabilmemiz için ne yapabiliriz? Tüm sorunlarınızı bize iletebilirsiniz... Sorularınızı Avukatımız Murat Özveri tarafından yanıtlanacaktır...

### İşten çıkarmalar olursa ne yapabiliriz? Veya sendikamız bizim için ne yapabilir?

10 Haziran 2003 tarihinde yeni bir iş yasası yürürlüğe girdi. 4857 sayılı İş Yasası. Bu yasanın 17./18./19./20./21./22./23./25. maddeleri iş sözleşmesinin feshine ilişkin düzenlemeler içermektedir.

Konuyla ilgili bir diğer yasa ise 4773 sayılı yasayla değişik 2821 sayılı yasanın 31. maddesindeki hükümdür.

İş Yasası'nın 17. maddesine göre işveren ve işçi iş sözleşmesini sona erdirmeden önce bildirim önelleri adı verilen işçinin işyerindeki kıdemine göre değişen süre kadar önce haber vermek zorundadır.

İşveren bu sürelerle ilişkin ücreti peşin ödeyerek bildirim önellerine ilişkin süreyi beklemeksizin de iş sözleşmesini sona erdirebilir.

İş Yasası'nın 18. maddesine göre en az altı ay kıdemi olan, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin sözleşmesini sona erdiren bir işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından yada işletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır.

Süresi belirsiz iş sözleşmesi ise yasanın 11. maddesinde "iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır" sözleriyle tanımlanmıştır.

Öte yandan sözleşmenin belirli süreli olması için sadece işin başlayış ve bitiş tarihlerinin sözleşmede belirtilmiş olması yetmemektedir. 11. maddeye göre belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için; ya işin belirli süreli olması, (6 aylık, 1 yıllık baraj inşaatı gibi) veya belli bir işin tamamlanması veya, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olması gerekir.

4857 sayılı Yasa'nın 18. maddesine göre "sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak", hiçbir zaman geçerli fesih nedeni değildir.

Dolayısıyla sendika üyesi olduğu için işverenin işçiyi işten çıkarması, hiçbir koşulda geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmeyecektir. İşçi işten çıkartılma bildirimini aldığı tarihten itibaren 1 ay içerisinde feshin geçersizliğinin tespiti istemiyle dava açabilir.

Mahkeme feshin gerçek nedeninin işçinin sendika üyesi olması olduğu sonucuna ulaşırsa;

- İşçinin işten atıldığı tarihten davanın sonuçlanıp kararın kesinleştiği tarihe kadar çalıştırılmadığı sürenin 4 aylık kısmına ilişkin brüt giydirilmiş ücretinin ödenmesine,
- İşçinin işine iadesine,
- İşçinin kararın kesinleşmesinden itibaren 10 gün içerisinde işe başlama istemiyle işverene başvurması durumunda, işveren 1 ay içerisinde işçiyi işe başlatmaması halinde 4 aydan az 8 aydan fazla olmayacak bir iade tazminatına karar verecektir.

Ancak fesih sendikal nedene dayanıyorsa Mahkemenin belirleyeceği iade tazminatı işçinin 12 aylık ücretinden az olamayacaktır.

Şimdi kanunun daha iyi anlaşılabilmesi için işçi Recep'in yapması gerekenleri tek tek sıralayalım. İşçi Recep sendikaya üye olduğu için işten atılmışsa, en az 6 aylık kıdemi var ve 30 veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışıyorsa;

- 1 ay içinde dava açacaktır,
- Davayı kazanması halinde,
  - Çalıştırılmadığı sürenin en fazla 4 aylık brüt giydirilmiş ücretini,
  - 12 aylık ücretinden az olmayacak şekilde sendikal tazminata hak kazanacaktır.
- İşçi Recep'in bu tazminatları alabilmesi için ise;
  - Kararın kesinleşmesinden itibaren 10 gün içerisinde işverene işe başlatması istemiyle başvurması,

b- İşverenin de 1 ay içerisinde işe başlatmaması şarttır.

İşçi Recep 10 gün içerisinde başvuramaz veya işverenin 1 ay içerisinde işe almasına karşın işe başlamaz ise Mahkemenin karar vermiş olduğu tazminatları alamayacaktır.

Sendika işçi Recep'in yazılı muvafakati ile bu davaya taraf olarak açabileceği gibi, (Sendikalar Yasası'nın 32. maddesi) işçinin yargılama giderlerini (Sendikalar Yasası 33. maddesi) karşılayacak, dava süresince işçiye yardımcı olabilir.

Karıştırılmaması için vurgulayalım ki; işçinin, ihbar kıdem tazminatları ödenmişse, işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda, yukarıdaki tazminatları ayrıca alacaktır. Eğer işveren işe başlatırsa 4 aylık ücretinden ödenen ihbar tazminatı mahsup edilecektir.

İşçi işe başlatılmamış, ihbar kıdem tazminatları da ödenmemişse bu durumda işçi Recep ihbar, kıdem tazminatı, 4 aya kadar çalıştırılmadığı sürenin ücreti, fesih sendikal nedene dayandığı için de 12 aylık ücretinden az olmayacak sendikal tazminata hak kazanacaktır.

İşçinin kıdemi 6 aydan az, 30'dan az işçi çalıştıran bir işyerinde çalıştırılırken sendikal nedenle iş sözleşmesi sona erdirilmişse, ihbar tazminatı ve 12 aylık ücretinden az olmayacak sendikal tazminata hak kazanacak, ancak çalıştırılmadığı sürenin 4 aylık kısmı ile, iade hakkından yararlanmayacaktır. İade kararı olmadığı için de bu durumdaki işçinin sendikal tazminat için işverene 10 gün içerisinde başvuru zorunluluğu da yoktur.

### Sendika bizim için dava açarsa dava ne kadar sürer?

Hukuk fakültelerinde öğretilen özdeyişlerden birisini de "Geç gelen adalet adalet değildir" özdeyişi oluşturur. Güzel ve haklı bir sözdür. Bu nedenle Recep'in sorusu da haklıdır. Yanıtı ise çift seçeneqli; 1- Yasal sisteme göre; Recep ya da sendikası işe iade davası açtığında, 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesine göre "Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir."

Yasanın bu açık hükmü karşısında benim de Recep'e "Davanın Yargıtay aşaması dahil en fazla üç ay sürer." demem gerekir. Peki diyebiliyor muyum, hayır.

Diyemiyorum çünkü, elinde işçi Recep'in dava dilekçesiyle Recep'in Avukatı Yargıcın karşısına çıkıp, yasanın hükmünü anımsatarak duruşma günü istediğinde, Yargıcı duruşma defterini işaret ederek, "Günde 40 dosyadan

az duruşma günü bul da vereyim" diyebilmektedir. Bırakın iki ay içerisinde karar vermeyi bir çok mahkemede ilk duruşma gününü dahi iki ay içerisinde almak olanaklı değildir.

Yargıcı, 2 ay içerisinde karar verse bu kez de Yargıtay'dan 1 ay içerisinde dosyanın gelmesi, Yargıtay'daki iş yükü nedeniyle olanaklı değildir.

2- Dolayısıyla yasalara göre iade davasının süresi 3 aydır. Mahkemelerin alt yapısı uygun olmadığı için uygulamada bu süreyi kestirmek olanaklı değildir.

### İşten atılırsam benim, işyerine tekrar dönme şansım var mı?

Evet var. İşveren Mahkemenin vermiş olduğu işe iade kararını işçinin işyerine dönmek için başvurduğu tarihten itibaren 1 ay içerisinde uygulayıp, iade ederse var. İşveren iade yerine karardaki tazminat şikkını seçerse yok. Dolayısıyla işe iade olup olmama sadece mahkemenin kararına değil işverenin tercihinin de bağlı.

Şu söylenebilir. Eğer sendikal nedenlerle fesih söz konusu ve işçiler topluca işten çıkartılmışlarsa işverenin ödeyeceği tazminat işçi sayısı kadar artacağı için, belki yüksek tazminatları ödemek istemeyen işverenler iadeyi kabul edebilir.

Son tahlilde karar işverene kaldığı için biz bu sisteme feshi sınırlayan ancak gerçek anlamda (dar anlamda) iş güvencesi getirmeyen sistem diyoruz.

Gerçek anlamda iş güvencesinden söz edebilmek için ise,

- Mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesiyle birlikte iş sözleşmesi yeniden kurulacağı kabul edilmesi,
- Yargıcın iş sözleşmesinin yeniden kurulmasının taraflarca katlanılmaz bir hale geleceğine hükmetmesi halinde tazminatın devreye girmesi,
- İşverenin Mahkemenin vermiş olduğu iade kararına karşın işçiyi işe başlatmaz ise, işçinin boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer sosyal haklarını ödemek zorunda kalması gerekmektedir.

Bu unsurları taşımayan düzenlemeler, feshi zorlaştırdıkları ölçüde işçinin lehine olmakla birlikte gerçek anlamda iş güvencesi değildir.

4857 sayılı Yasa da feshi eski hükümlere göre zorlaştırmıştır, ancak işe iade kurumu getirmemiştir.