

KAYNAK : ÇALIŞMA BAKANLIĞI WEB SİTESİ

• Kıdem tazminatının ödenmesi için gereken koşullar nelerdir?

1475/14 kapsamında çalışanlara belirli şartlarla kıdem tazminatı ödenmektedir. Buna göre aynı işverene bağlı çalışma süresinin en az 1 yıl olması ve iş sözleşmesinin; * İşveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle, * İşçi tarafından sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işyerinde işin durması benzeri nedenlerle, * Askerlik görevi nedeni ile, * Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile, * Kadın işçinin evlenmesi nedeni ile, * İşçinin ölümü nedeni ile feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.

• İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi kıdem tazminatı alabilir mi?

Kural olarak işten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçi, kıdem tazminatı alamamaktadır. Ancak; iş sözleşmesinin askerlik görevi, emeklilik hakkının elde edilmesi, sağlık problemlerinin işin yapılmasına sürekli bir biçimde engel oluşturduğunun belgelenmesi, işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışlarda bulunması nedenleri ile işçi tarafından feshi halinde (istifa), çalışma süresinin en az 1 yıl olması koşulu ile kıdem tazminatı hakkı alınabilmektedir. 3- Evlilik nedeni ile işten ayrılan kadının kıdem tazminatı alabilmesi için gereken şartlar nelerdir? Yasal düzenleme gereği; Kadın işçilerin evlilik nedeni ile işten ayrılması durumunda, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir. Bu haktan yararlanılabilmesi için; iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

• Kıdem tazminatı hakkı nasıl hesaplanır?

Herhangi bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan sürelerde oranlanarak hesaplamaya dahil edilecektir. Kıdem tazminatı hesaplamaları sırasında işçiye ödenen ücretin yanısıra, kendisine düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin (yol parası, yemek parası, düzenli olmak koşulu, ikramiye ödemeleri v.b.) brüt tutarları dikkate alınmaktadır. Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinde geçerli olan kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmıştır.

• İhbar tazminatı hakkı nedir, hangi hallerde ödenmektedir?

4857/17 gereği iş sözleşmesini fesih etmek isteyen taraf; feshi yazılı olarak ve çalışma süresinin gerektirdiği bildirim süresine bağlı olarak diğer tarafa iletmekle yükümlüdür. İş sözleşmeleri; * İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, * İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, * İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, * İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır. İş sözleşmesini belirlenen bildirim sürelerine uymaksızın fesih eden taraf, söz konusu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak diğer tarafa ödemek durumundadır. Bildirim süreleri bölünemez, kısmen uygulanamaz. Böylesi bir uygulama halinde, tüm bildirim süresi esas alınarak ihbar tazminatı ödenmesi gerekecektir. 6- İşçinin ihbar tazminatına hak kazanmasının esasları nelerdir? 4857 sayılı İş Kanunu 17. madde uyarınca iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa yazılı olarak bildirilmesi esastır. Madde gereğince; 6 aya kadar süren çalışmalarda 2 hafta, 6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 4 hafta, 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 6 hafta, 3 yıldan uzun süren çalışmalarda 8 hafta bildirim süresi uygulanmaktadır. İş sözleşmesini performans, işçinin davranışlarına, işin, işletmenin veya işyerinin gereklerine dayalı olarak fesih etmek isteyen işveren, feshi yazılı olarak ve bu sürelerle bağlı olarak işçiye iletmekle yükümlüdür. İş sözleşmesini bildirim süresi vermeksizin fesih eden işveren, bu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak ödemekle yükümlüdür. Öte yandan; İş sözleşmelerinin işçi tarafından feshi, işveren tarafından deneme süresi içinde veya 4857/25 ile belirlenen esaslar çerçevesinde feshi halinde işçiye herhangi bir ihbar tazminatı ödenmeyecektir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle fesih esasları dışında bir nedenle feshi halinde aynı bildirim süreleri işçi içinde geçerli olup, buna aykırı iş sözleşmesi fesihlerinde işverenin ihbar tazminatı talebi de gündeme gelebilecektir.

- **İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ihbar tazminatı alabilir mi?**

İş sözleşmelerinin feshinden önce bildirim süresine bağlı kalınarak diğer tarafa yazılı bildirimde bulunulması esastır. İşten ayrılmak (istifa) isteyen işçi, sağlık nedenleri, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işin durması benzeri nedenler dışındaki işten ayrılmalarda işverene bildirim süresini dikkate alarak yazılı bildirimde bulunmakla yükümlüdür. İşçinin kendi isteğiyle işten (istifa) ayrılması durumunda, ayrılanın nedeni önem taşımaksızın herhangi bir ihbar tazminatı hakkı oluşmamakta, böylesi bir talepte bulunamamaktadır. İşten ayrılanın yukarıda sayılan nedenler dışında bir gerekçeye dayanması ve işçinin bildirim süresine uymaksızın işi bırakması halinde, işverenin talep etmesine bağlı olarak işi bildirim süresine uymadan bırakan işçi ihbar tazminatı ödemek durumunda kalacaktır.

- **İşyerinin satılması durumunda işçi kıdem tazminatının ödenmesini isteyebilir mi?**

Herhangi bir işyerinin kısmen veya tümüyle devredilmesi durumunda, söz konusu işyerinde çalışmakta olanlar aynı şartlarla çalışmaya devam edeceklerdir. İşyerinin devri, çalışanların yasal hakları konusunda herhangi bir kayba yol açmayacak, çalışanlara işyerinin devri nedeni ile kıdem tazminatı ödenmesi gerekmeyecektir. Gerek kıdem tazminatı, gerekse yıllık ücretli izin haklarının belirlenmesi gerektiğinde devir öncesi ve devir sonrası oluşan toplam çalışma süresi esas alınacaktır.

- **İşyerinin taşınması veya çalışma şartlarının değiştirilmesi halinde işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?**

İşveren işçi ilişkileri, yasa ile belirlenen esaslar çerçevesinde iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir. Bu kapsamda; işin niteliği, görev tanımları, çalışma süre ve koşulları, işçiye ödenecek ücret ve diğer esaslar iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir. İş sözleşmesi hükümleri, işyeri uygulamaları veya çalışma koşulları konusunda değişiklik yapmak isteyen işveren, durumu yazılı olarak bildirmek ve işçinin onayını almakla yükümlüdür. İşçi tarafından 6 gün içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamamaktadır. İş sözleşmesinin bu nedenle feshi halinde, kıdem tazminatı ve bildirim süreleri konusundaki yükümlülükler bağlı kalacaktır.

- **Ücreti artırılmayan işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?**

Ücretlerin hangi dönemlerde veya oranlarda artırılacağına ilişkin herhangi bir çerçeve belirlenmiş durumda değildir. Ücret uygulamaları konusundaki yasal düzenleme asgari ücretin altında ücretle işçi çalıştırılmayacağı ile sınırlıdır. Bunun ötesinde ücret uygulamalarına ilişkin esaslar, iş sözleşmelerinde belirlenebilmektedir. İş sözleşmesinde bağlayıcı bir hüküm bulunmaması halinde, uygulamaya ilişkin inisiyatif işverene aittir. İş sözleşmesinde herhangi bir hüküm bulunmamasına karşın, ücret artışlarındaki anlaşmazlık nedeni ile işten ayrılan işçi istifa etmiş sayılacağından, herhangi bir tazminat hakkı oluşmayacaktır.

- **İşe iade haklarından yararlanılabilmek için gereken şartlar nelerdir?**

İş sözleşmesini fesih etmek isteyen işveren; feshi yazılı olarak bildirmek, feshin gerekçesini açıkça belirtmek, feshine bağlı olarak ortaya çıkan tüm hakları fesih tarihinde işçiye ödemekle yükümlüdür. İş sözleşmesinin neden belirtilmeksizin feshi veya belirtilen nedenin gerçeği yansıtmadığı iddiasında bulunulması durumunda, feshin geçersizliği ve işe iade talebinde bulunulabilmektedir. İşe iade hükümlerinden yararlanılabilmesi için; söz konusu işyerinde en az "30" işçi çalıştırılıyor olması, iş sözleşmesi fesih edilen işçinin ilgili işverene bağlı çalışma süresinin en az "6" ay olması, fesih tarihinden itibaren 30 gün içinde iş mahkemesine başvurularak dava açılması gerekmektedir.

- **İzin almadan işe devamsızlık yapan işçi ile ilgili yapılması gereken işlem nedir?**

4857/25-II iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim süresi verilmeksizin ve kıdem tazminatı ödenmeksizin feshine ilişkin esasları düzenlemektedir. Bu kapsamda; İşvereninden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına 2 gün, aynı ay içinde 3 gün veya aynı ay içinde tatil günlerini takip eden 2 gün işe devamsızlık yapan işçinin iş sözleşmesi, bildirim süresi verilmeksizin ve kıdem tazminatı ödenmeksizin fesih edilebilmektedir.

- **Uzun süreli rapor alan işçinin iş sözleşmesi bu nedenle fesih edilebilir mi?**

İş sözleşmesinin işveren tarafından sağlık nedenlerine dayalı devamsızlıklar kapsamında feshi mümkün olabilmektedir. Böylesi bir feshin mümkün olabilmesi için; rapor süresinin çalışma süresine bağlı olarak belirlenen bildirim süresini "6" hafta aşması, iş sözleşmesinin feshi sonucunda kıdem tazminatı hakkının ödenmesi gerekmektedir.

- **Fazla çalışma ücretine hangi hallerde hak kazanılmaktadır?**

Yasal düzenleme gereği haftalık normal çalışma süresi 45 saat olarak uygulanmakta, bu süreyi aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması halinde, bu çalışmalar için de fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Çalışma süresinin hesabı sırasında işçilere verilen ara dinlenme süreleri (yemek molaları, çay molaları v.b.) çalışma süresinden sayılmamaktadır. Günlük çalışma süresinin belirlenmesi sırasında bu süreler dikkate alınmamaktadır.

- **Çalışma süresi 5 yıl olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı kaç gündür?**

Yıllık ücretli izin haklarının belirlenmesi sırasında aynı işverene bağlı olarak çalışılan süre esas alınmaktadır. Aynı işverene bağlı çalışma süresi; * 1 yıldan 5 yıla kadar olan çalışanlara 14 gün, * 6 yıldan "14" yıla kadar olan çalışanlara 20 gün, * 15 yıl veya daha fazla olan çalışanlara 26 gün yıllık ücretli izin hakkı verilmektedir. * 18 ve daha küçük veya 50 ve daha büyük yaştaki çalışanlara verilen yıllık ücretli izin hakkı 20 günden az olamamaktadır.

- **Çalışanlara hamilelik ve doğum hallerinde sağlanan haklar nelerdir?**

4857/74 kapsamında; Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere, toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebeliklerde doğum öncesi izin süresine 2 hafta eklenmektedir. İşçinin isteğine ve doktor raporuna dayalı olması koşulu ile doğuma 3 hafta kalana dek çalışılabilmekte, bu durumda doğum öncesi kullanılmayan izin süresi doğum sonrasına aktarılabilir. Bu iznin bitiminde yazılı talepte bulunan işçiye, 6 aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Ayrıca; izin bitiminde işe başlayan işçiye çocuğun 1 yaşına gelmesine dek günde 1,5 saatlik süt izni verilmesi gerekmektedir.

- **Hamilelik veya doğum nedeni ile işten ayrılan işçi, kıdem tazminatına hak kazanır mı?**

İşten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçinin, herhangi bir tazminat hakkı oluşmamaktadır. Yasal düzenleme açısından hamilelik veya doğum nedenine dayalı işten ayrılmalar istifa olarak değerlendirildiğinden, bu nedenlerle işten ayrılan işçi tazminat haklarından vazgeçmiş sayılmaktadır.

- **Çalışanların raporla belgelenmiş sağlık nedenlerine dayalı işe devamsızlıklarında işveren tarafından ücret ödenir mi?**

Sosyal sigorta düzenlemeleri açısından; Çalışanların sağlık nedenlerine dayalı işe devamsızlıklarının 2 günden sonrası için yasa ile belirlenen esaslar çerçevesinde SSK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Bu kapsamdaki devamsızlıklarda işveren tarafından ücret ödenmesi yönünde bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu konudaki uygulama iş sözleşmelerinde belirlenebilmektedir. İş sözleşmesinde bağlayıcı bir hüküm bulunmaması durumunda uygulamaya ilişkin inisiyatif işverene aittir.

- **İşçiler deneme süresi veya başka bir gerekçe ile sigorta bildirimini yapılmaksızın çalıştırılabilir mi?**

Çalışanların işe başlama tarihinden itibaren çalıştıkları sürece sigorta bildirimlerinin yapılması ve gerekli sigorta primlerinin ödenmesi esastır. İş sözleşmesinde deneme süresi düzenlenmiş olması veya başka bir nedenle sigorta bildirimini yapılmaksızın işçi çalıştırılmaz. Sigorta bildirimlerinin yapılmaması veya eksik bildirim hallerinde, bağlı bulunulan SSK müdürlüğüne başvurulması gerekmektedir.

- **İşsizlik sigortasından yararlanma şartları nelerdir?**

İşsizlik sigortasına ilişkin düzenlemeler gereği 4447/51 iş sözleşmelerinin; - İşveren tarafından iyi niyet veya ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle, - İşçi tarafından sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işyerinde işin durmasını gerektiren nedenlerle, - Belirli süreli iş sözleşmelerinde süre bitimi nedeni ile feshi durumunda işsizlik ödeneğinden yararlanılabilmektedir. İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için ayrıca; son 3 yılda en az 600 gün ve son 120 günde kesintisiz işsizlik sigortası primi ödenmiş olması, fesih tarihinden itibaren 30 gün içinde işten ayrılma bildirgesi ile ilgili İş Kur müdürlüğüne yazılı talepte bulunulması gerekmektedir.

- **Asgari geçim indirimi -AGI- nasıl hesaplanmaktadır?**

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 32. maddesinde yapılan düzenleme doğrultusunda 01.01.2008 tarihinden geçerli olmak üzere ücretlerin vergilendirilmesi sırasında asgari geçim indirimi AGI uygulanmaktadır. Düzenleme uyarınca; ücret geliri elde eden çalışanların ödeyecekleri gelir vergisi hesaplandıktan sonra belirlenen esaslar çerçevesinde hesaplanan AGI tutarı ödenecek gelir vergisinden indirilmektedir. Buna göre takvim yılı başında geçerli olan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücret tutarı esas alınmaktadır. Brüt asgari ücretin yıllık toplamına bağlı olarak AGI matrahı belirlenmektedir. Bu matrahın hesabı için; Ücretlinin kendisi için %50, Evli ve eşi çalışmayan ücretlilerin eşleri için %10, Bakmakla yükümlü olunan çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere ilk iki çocuk için %7,5, diğer çocuklar için %5 oranı esas alınarak AGI oranı bulunmakta, bu oran yıllık brüt asgari ücret tutarı ile çarpılmaktadır.

- **İşyeri bildirgesi ne zaman verilmelidir?**

İşçi çalıştırılmaya başlanan bir işyeri için, en geç sigortalı çalıştırılmaya başlanan tarihte belirlenen işyeri bildirgesi formu ve gerekli belgeler ile işyeri bildirgesi verilmesi gerekmektedir. Sigortalı çalıştırılan bir işyerini devralan işveren, en geç devir tarihinden itibaren 10. gün işyeri bildirgesi vermek durumundadır. Bulunduğu ilden başka bir ile nakil edilen işyerleri için de 10 günlük sürede işyeri bildirgesi verilmesi gerekmektedir. Aynı il içindeki işyeri nakillerinde ise, işyeri bildirgesi verilmesi gereği bulunmamakta, yalnız adres değişikliği bildirimini yeterli olmaktadır.

- **İş kazasında geçici iş göremezlik verilmesi için sigortalılık süresinin en az kaç gün olması gereklidir?**

Sigortalıların sağlık nedenlerine dayalı devamsızlıklarında belirlenen esaslar çerçevesinde geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. İş kazasına uğrayan sigortalı, sigortalılığının ilk gününde kazaya uğramış olsa bile kendisine geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir. İş kazalarında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanılabilmesi için herhangi bir prim günü sınırı bulunmamaktadır

- **İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları nelerdir?**

İşsizlik sigortasına ilişkin esaslar, "4447" sayılı Kanun'la belirlenmektedir. Buna göre herhangi bir sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için öncelikle iş sözleşmesinin işçinin kusurundan veya kendi isteğinden kaynaklanmayan bir nedenle feshi gerekmektedir. Ayrıca; işsizlik ödeneğinden yararlanmak isteyen sigortalının işten ayrılma tarihinden önceki "3" yılda en az "600" gün ve son "120" günde eksiksiz olarak işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir. Bu koşulları sağlayan sigortalı, işten ayrılma tarihinden itibaren İş Kurumu'na yazılı başvuruda bulunarak işsizlik ödeneğinden yararlanabilecektir.

- **Doğum nedeniyle kullanılacak ücretli ve ücretsiz izin sürelerinin, yıllık ücretli izin hakkı elde edilmesi için geçmesi gereken süreye etkisi nedir?**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta ücretli izin hakları bulunmaktadır. Aynı Kanun'un 55. maddesi uyarınca; bu süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayıldığından elde edilen yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasına engel teşkil etmez. Ayrıca, doğum yapan işçiye isteği halinde 16 haftalık ücretli izin hakkının dolmasından itibaren 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir

- **Bir yıllık çalışma süresi dolmamış bir işçinin yıllık ücretli izin hakkı var mıdır?**

Yıllık ücretli izin uygulamalarına ilişkin esaslar, 4857 sayılı İş Kanunu 53/61. maddeleri ve uygulamanın detaylarını açıklayan yönetmelik ile belirlenmektedir. Yasal düzenlemeler açısından; aynı işverene bağlı çalışma süresi deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı oluşmaktadır. Düzenleme gereğince Aynı işverene bağlı çalışma süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, Az olamaz.

- **İşçilere ücret kesme cezası verilmesinin koşulları nelerdir?**

Çalışanlara hangi durumlarda ve koşullarla ücret kesme cezası verilebileceği yasa ile düzenlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu 38. madde ile yapılan düzenleme gereği; çalışanlara ücret kesme cezası verilebilmesi için durumun iş sözleşmesi veya toplu sözleşme hükümleri ile belirlenmiş olması gerekmektedir. İşçiye ücret kesme cezası verilmesi halinde durum nedenleri ile birlikte işçiye yazılı olarak bildirilecek, bir ayda verilen ücret kesme cezası tutarı işçinin 2 günlük ücretini geçemeyecektir. İşçilere verilen ücret kesme cezası tutarlarının kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu amaçla açılmış hesabına yatırılması gerekmektedir. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için harcanacaktır.

- **Şubat ayında tam çalışan bir sigortalı için kaç gün üzerinden prim ödenmelidir?**

Sosyal sigorta mevzuatı açısından aylar kaç gün sürdüklerine bakılmaksızın (28, 29, 30, 31) 30 gün olarak dikkate alınmaktadır. Herhangi bir ayda eksik çalışması bulunmayan bir sigortalı için ilgili ayın kaç gün sürdüğüne bakılmaksızın 30 gün üzerinden sigorta bildirim yapılmaktadır. Bu durum Şubat ayı için de aynen geçerlidir. Öte yandan; ilgili ayda eksik çalışması bulunan sigortalının prim günü sayısı, çalıştığı gün sayısına bakılarak belirlenmektedir. Söz gelimi; Şubat ayında "3" gün raporlu bulunan bir sigortalı, Şubat ayı 28 gün sürdüğü için (2010 yılı için) 25 gün çalışmış olacaktır.

- **Emeklilik nedeni ile işten ayrılan işçi aynı işyerinde çalışabilir mi?**

Sosyal Güvenlik mevzuatının gerektirdiği şartları sağlayan sigortalı, emeklilik haklarından yararlanabilmektedir. Bu kapsamda, emeklilik hakkını elde etmiş olan sigortalı, emeklilik nedeni ile iş sözleşmesini feshedebilmekte, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatını alabilmektedir. Bu haktan yararlanabilmesi için; bağlı bulunan Sosyal Güvenlik Müdürlüğü'ne emeklilik başvurusu yapılması, emeklilik hakkının elde edildiğini ve kıdem tazminatının ödenebileceğini gösteren yazı ile iş sözleşmesinin feshi gerekmektedir.

- **Performans düşüklüğü nedeniyle iş sözleşmesi feshedilebilir mi?**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21 maddeleri gereği; herhangi bir iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi durumunda, feshin yazılı olarak bildirilmesi, feshin gerekçesinin açıkça belirtilmesi, feshine bağlı olarak ortaya çıkan yasal hakların feshin tarihinde işçiye ödenmesi gerekmektedir. İş sözleşmesinin işçinin performansına dayalı olarak feshinin mümkün olabilmesi için, işçinin bu konuda savunmasının alınması, gerekiyorsa performansının izlenmesi için kendisine bir süre verilmesi esastır. Performansa dayalı fesihlerde, feshine temel oluşturan performans ölçümlerinin somut ve ölçülebilir verilere dayanması gerekecektir. Subjektif değerlendirmelere dayalı performans ölçümleri, iş sözleşmesinin feshine temel oluşturamaz. İş sözleşmesinin objektif ölçümlerden uzak performans değerlendirmelerine dayalı olarak feshi, feshin sırasında yasa ile belirlenen feshin usüllerinin yerine getirilmemesi; işçinin feshin geçersizliği ve işe iade talebi ile yargı yoluna başvurusu ve mahkeme sonucunda işe iade kararı ile karşı karşıya kalınması sonucunu gündeme getirebilecektir.

- **Özel sektörde çalışanın, kaç yıldan sonra istifa sonucu kıdem tazminatı hakkı vardır?**

Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler gereği, iş sözleşmesini kendi isteğiyle fesh eden işçinin (istifa), herhangi bir tazminat hakkı oluşmamaktadır. Çalışma süresinin belirli bir süreyi aşması, bu konudaki genel uygulamayı değiştirmemektedir. Öte yandan; iş sözleşmesini fesh etmek isteyen işçi (istifa), feshi yazılı olarak ve çalışma süresine göre 2 ile 8 hafta arasında değişen sürelerle uygulanan bildirim süresine bağlı olarak işverene iletmekle yükümlüdür.

- **Tatil günlerinde fazla çalışma yapan bir işçinin, bu çalışma karşılığındaki ücreti nasıl hesaplanmaktadır?**

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin ücretleri herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın çalışanlara ödenmektedir. Söz konusu günlerde yasal düzenlemelerle açıklanan esaslara dayalı olarak fazla çalışma yapılması durumunda, bu çalışma karşılığında bir günlük fazla çalışma ücreti ödenecektir. Böylece, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçi, çalıştığı her tatil günü için 2 günlük ücrete hak kazanacaktır. Ücretleri aylık "maktu" olarak belirlenmiş olan, ay içerisinde bazı günlerde çalışılmasa bile aynı ücreti ödenen işçilere, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmamaları durumunda, almakta oldukları aylık "maktu ücretlerinin dışında herhangi bir tatil günü ücreti ödenmemektedir. Aylık "maktu" ücret esasına dayalı olarak çalışan işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaları durumunda, çalışılan her tatil günü için bir günlük fazla çalışma ücreti ödenecektir.

- **Ücretlere hangi aralıklarla ve hangi oranlarda artış uygulanmalıdır?**

Yasal düzenleme gereği, işçi işveren ilişkileri iş sözleşmeleri yolu ile saptanmaktadır. İş sözleşmeleri yasaya aykırı olmamak şartıyla taraflarca serbestçe hazırlanabilmektedir. İşçiye ödenecek ücret konusundaki yasal düzenleme, asgari ücret uygulamasıyla sınırlıdır. Herhangi bir işçiye verilecek ücret, yürürlükte bulunan asgari ücretin altında olamayacaktır. Bunun ötesinde, ücretlerin belirlenmesi, artış zaman ve oranları konusunda herhangi bir yasal çerçeve belirlenmiş durumda değildir. Bu konu iş sözleşmesi hükümleri ile açıklığa kavuşturulabilecektir.

- **Çalışanın kendisine önerilen yeni pozisyonu kabul etmemesi durumunda işverenin yaptırım hakkı doğar mı?**

Sözleşmede iş değişikliklerinin çalışan tarafından kabul edileceği yönünde bir madde bulunması, işverene bu konuda istediği değişiklikleri yapabilme olanağı vermektedir. Yapılan değişiklikleri kabul etmemeniz durumunda, sözleşmede yer alan bu hükme dayanılarak "sözleşmeye aykırılık" gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilebilir. Sözleşmedeki hüküm açık bir biçimde bu konuya yer verdiğinden, aksi yönde bir hak iddia etmek mümkün olmayacaktır.

- **Özürü işçi statüsünde çalışanların erken emeklilikten yararlanma şartları nelerdir?**

Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce bu Kanunun ilgili maddesine göre malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya arızası bulunan ve bu nedenle malûllük aylığından yararlanamayan sigortalılar, yaşları ne olursa olsun en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3600 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar. Sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanmış durumda olan sigortalılardan; ilgili mevzuatı uyarınca, I. derece sakatlığı olanlar yaşları ne olursa olsun en az on beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak, II. derece sakatlığı olanlar yaşları ne olursa olsun en az on altı yıldan beri sigortalı olmak ve en az 4320 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak, III. derece sakatlığı olanlar yaşları ne olursa olsun en az on sekiz yıldan beri sigortalı olmak ve en az 4680 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar. Sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlanması dolayısıyla yaşlılık aylığına hak kazanarak yaşlılık aylığı alanlar Kurumca kontrol muayenesine tâbi tutulabilir. Ayrıca SGK dönemiyle kademeli geçiş söz konusu olduğundan sigortaya giriş tarihi itibarıyla emeklilik pirim günü değişebilir.

- **On bir ay 15 gün hizmetim var kıdem tazminatına hak kazanır mıyım?**

Kıdem tazminatına hak kazanamazsınız. Çünkü, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesi uyarınca en az 1 yıl hizmetiniz olmalıdır.

- **Emeklilik nedeniyle işten ayrılacağım kıdem tazminatına hak kazanır mıyım?**

Hak kazanırsınız. Çünkü, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesi uyarınca emeklilik nedeniyle işten ayrılma kıdem tazminatına hak kazanılan hallerdendir.

- **Toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılacağım kıdem tazminatına hak kazanır mıyım?**

Hak kazanırsınız. Çünkü, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesi uyarınca toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılma kıdem tazminatına hak kazanılan hallerdendir.

- **Kıdem tazminatım zamanında ödenmedi faiz isteyebilir miyim?**

İsteyebilirsiniz. Çünkü, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmedileceği 1475 sayılı İş Kanununun 14'ncü maddesinde belirtilmektedir.

- **Kıdem tazminatında zamanaşımı var mıdır?**

Kıdem tazminatı 818 sayılı Borçlar Kanununun 125'nci maddesi uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

- **Kıdem tazminatımdan kesinti yapılır mı?**

Sadece damga vergisi kesilir, başka kesinti yapılmaz.

- **Kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete hangi ödemeler dahil edilir?**

- Çıplak ücret- Yemek yardımı- Kasa tazminatı- Gıda yardımı- Yakacak yardımı- Eğitim yardımı- Konut yardımı- Giyecek yardımı- Erzak yardımı- Sosyal yardım niteliğindeki ayakkabı ya da bedeli- Unvan tazminatı- Aile yardımı- Çocuk yardımı- Temettü- Havlu ve sabun yardımı (işyerinde kullanılacaksa tazminat hesabında dikkate alınmaz)- Taşıt yardımı- Yıpranma tazminatı- Kalifiye-Nitelik zammı- Sağlık yardımı- Mali sorumluluk tazminatı- Devamlı ödenen primler

- **Kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete hangi ödemeler dahil edilmez?**

- Yıllık izin ücreti- Evlenme yardımı- Hafta tatil ücreti- Bayram harçlığı- Hastalık yardımı- Genel tatil ücreti- Doğum yardımı- Ölüm yardımı- İzin harçlığı- Jestiyon ödemeleri- Teşvik ikramiyesi ve primleri, jübile ikramiyesi- Seyahat primleri- Devamlılık göstermeyen primler- Fazla çalışma ücreti- İş arama yardımı- Harcırah- Bir defalık verilen ikramiyeler- İş elbisesi ve koruyucu malzeme bedelleri

- **İşçimi başka bir şubeye göndereceğim nasıl yapmalıyım?**

İşçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapacaksanız öncelikle işçiye yazılı olarak bildirmeniz gerekmektedir. İşçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse işçiyi bağlar. Bu süre içinde işçi değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilirsiniz. Ancak, işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabileceğini unutmayınız.

- **İşveren 2 aydır ücret ödemiyor yasal mı?**

Yasal değildir. Çünkü, işçiye ücretin en geç ayda bir ücretinin ödeneceği, ancak iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği 4857 sayılı İş Kanununun 32'nci maddesinde belirtilmektedir.

- **Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi var mıdır?**

Vardır. 4857 sayılı İş Kanununun 32'nci maddesinde ücret alacaklarının 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmiştir.

- **İşverenim 10 gün geçmesine rağmen ücretimizi ödemedi ne yapmalıyız?**

4857 sayılı İş Kanununun 34'ncü maddesi uyarınca iş görmekten kaçınabilirsiniz.

- **İşgörmekten kaçınabilmemiz için aranan süre ne kadardır?**

4857 sayılı İş Kanununun 34'üncü maddesinde ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ücreti ödenmeyen işçinin işgörmekten kaçınabileceğini belirtmektedir.

- **Ücretim zamanında ödenmedi faiz isteyebilir miyim?**

İsteyebilirsiniz. 4857 sayılı İş Kanununun 34'üncü maddesinde gününde ödenmeyen ücretlere mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacağı belirtilmiştir.

- **İşgörmekten kaçınma hakkımı kullanıyorum iş aktim feshedilir mi?**

Bu nedenle iş akdinizin feshedilemeyeceği, yerinize yeni işçi alınamayacağı ve yaptığınız işlerin başkasına yaptırılmayacağı 4857 sayılı İş Kanununun 34'üncü maddesinde açıkça belirtilmiştir.

- **Ücretimden ne kadarı haciz edilebilir veya başkasına devir temlik edilebilir?**

4857 sayılı İş Kanununun 35'inci maddesinde işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği veya başkasına devir ve temlik olunamayacağı nafaka borçları hariç belirtilmiştir.

- **Ücret bordrosu düzenliyorum ücret hesap pusulası da düzenleme yükümlülüğüm var mı ?**

4857 sayılı İş Kanununun 37'inci maddesi gereği düzenlemelisiniz.

- **İşverenim benden 3 gündeliğim kadar ücretimde kesinti yaptı yasaya uygun mu?**

Değil. Çünkü, 4857 sayılı İş Kanununun 38'inci maddesinde bir ayda iki gündelikten fazla olamayacağı belirtilmektedir.

- **Fazla saatlerle çalışma için işçinin onayını almalı mıyım?**

İşçinin onayını almanız gerektiği 4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesinde belirtilmektedir

- **Taşeron firma adresten taşınmış. Ücretimi nasıl alabilirim?**

4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesine göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Son aya ait ücretinizi asıl işverenden talep edebilirsiniz.

- **Bir tekstil işyerinde 10 yıldan beri temizlik işi yapan taşeron firmalarda çalışıyorum. Firmalar değişiyor. Ben 10 yıldan beri aralıksız olarak çalışıyorum. İzin hakkımın olmadığını söylüyorlar. Bu doğru mu?**

Diğer işçiler gibi sizinde yıllık ücretli izin hakkınız bulunmaktadır. Aralıksız çalıştığınız için değişik firmalarda olmak koşulu ile aynı işyerinde çalışmanızı sürdürdüğünüz için Yargıtay kararlarına göre yıllık izinde değişik firmalarda çalışmanız olsa bile toplam kıdeminiz göre yıllık izin hakkına sahip bulunmaktasınız.

- **İşyerim devredildi. Eski şirket tazminatımı ödemedi. Yeni şirkette geçmiş haklarımdan sorumlu olmadığını söylüyor. Eski Haklarımdan kim sorumlu?**

Devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

- **İşyerim devredildi. İş sözleşmemi fesh edebilir miyim?**

Devir işçi yönünden fesih için haklı bir sebep oluşturmaz.

- **İşverenim beni geçici olarak 3 ay süre ile başka bir işyerine göndermek istiyor. Ben istemiyorum. Gönderebilir mi?**

İşveren, yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işyerine gönderebilir

- **Geçici iş ilişkisi kapsamında ne kadar görevlendirilebilirim?**

6 ay görevlendirilebilirsiniz. En fazla iki defa(18 aya kadar) yenilenebilir.