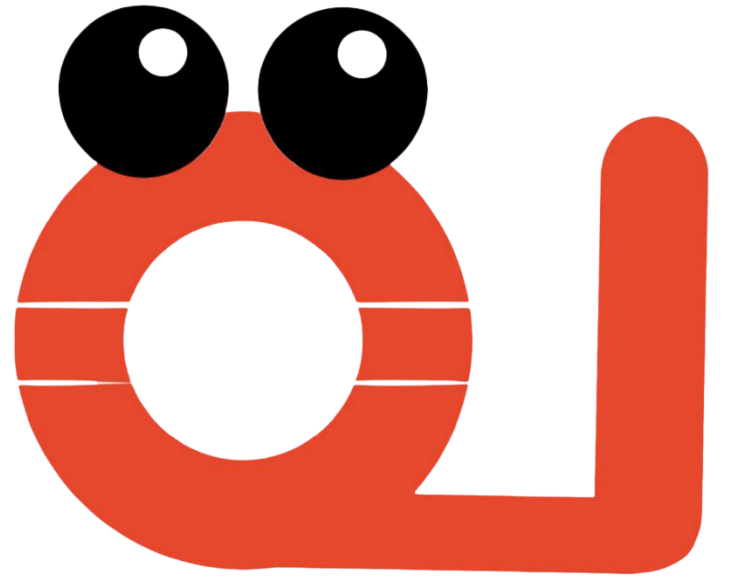




HUKUK
ÖZİŞİK
NOTLAR 1996

İŞ
HUKUKU

BAHAR-FİNAL



0 505 346 19 98

@ozisikhukuknotlar

Bizi Tercih Ettiğin İçin **TEŞEKKÜR EDERİZ**

Hukuk her şeyin üzerinde
olmalıdır.

Aristoteles



Shopier Mağazamız Üzerinden
2/3/4/6 Taksitle
Alışveriş yapabilirsiniz.



OZISIKHUKUKNOTLAR

Instagram Üzerinden Bizi Takip Edip
Merak Ettikleriniz Hakkında Soru
Sorabilirsiniz Teşekkür Ederiz. !



İÇİNDEKİLER

ÇALIŞMA SÜRELERİ	2
FİNAL SORULARI VE CEVAPLARI	5
BÜTÜNLEME SORULARI	11



ÖZİŞİK KIRTASIYE

www.ozisikkirtasiye.com



ÇALIŞMA SÜRELERİ

Geldik işin düzenlenmesine konu olan çalışma sürelerine. İş Hukuku'nun en önemli konularından birisi. Zira çalışma süresi dediğimiz mevzu hem işçinin fiilen veya farazi olarak işyerinde bulunması, çalışmasına ilişkin olmakla birlikte bu aynı zamanda dinlenme süreleriyle de doğrudan bağlantılı.

Çünkü çalışma sürelerinizin miktarının uzamasına göre dinlenme sürelerinizden kesilir. Yani hayatınızdan çalışmaya ayırdığınız bir zamandan bahsedeceğiz, bunun hesaplanmasından bahsedeceğiz, bunun azami miktarının ne olacağını, bu süreler aşıldığında ne gibi haklara sahip olabileceğiniz üzerinde konuşacağız. Çalışma süreleri hem çalışma hem dinlenme sürelerini ilgilendirir. Dinlenme süreleri de aynı zamanda iş sağlığı güvenliğini ilgilendirir.

Çünkü dinlenmek bir haktır. İnsanın hem fiziksel hem ruhsal dinlenmesidir. Ama sadece bir dinlenme anlamında değil, aynı zamanda sosyal çevresine, ailesine ayıracağı bir zamandır. Onun için çok kıymetli bir zamandır. Bunun için çalışma sürelerinin iş sağlığı güvenliği ile yoğun bir ilişkisi vardır.

Çünkü çalışma sürelerinin miktarına ve yoğunluğuna göre yaratacağı fiziksel yorgunluk onu iş kazalarının konusu haline getirir. İş kazalarının önemli bir kısmının nedeni yoğun çalışma saatleridir. İş kazaları ağırlıklı olarak çalışma saatlerinin son zamanlarına doğru meydana gelir. Çalışma saatlerinin artması, miktarının uzunluğu, bunun yarattığı yorgunluk gibi durumlar doğrudan iş kazalarına sebep oluyor. Mesela bir iş kazası var. Arkadaş kamyon şoförü belediyede. Yol yapım işinde çalışıyor. Asfaltlama işi yapıyor. Yola kamyonla asfalt taşıyor. Öğlen 15'te çalışmaya başlıyor, kaza sabah 5'te meydana geliyor. Yani arkadaş 14. Çalışma saati sırasında kamyonla taşıma işi yaparken dalıyor, bir araçla çarpışıyor ve kazaya sebep oluyor. Kamyonda yaklaşık 100 bin lira, karşı tarafta 80 bin lira; toplamda 180 bin lira bir zarar var.



İşveren bu 180 bin lirayı bu arkadaştan istiyor kusuruyla kazaya sebep olması dolayısıyla. Evet kazayı dalgınlıkla yapıyor. Trafik mevzuatı gereği 8/8 bu arkadaşın kusuru var. Ama bunu iş kazası olarak değerlendirdiğinizde durum değişiyor. 14.saatini çalışan ve ağır kamyon süren bir şoförden bahsediyoruz. Oysa Karayolları Trafik Kanunu da 9 saatin üzerinde araç kullanmayı yasaklıyor. Mutlak emredici bir yasak var. İş Kanunu'nda da çalışma süreleri günlük azami 11 saati, gece çalışma dönemi 7,5 saati geçemez diyor. Arkadaş gece çalışması da yapıyor. Ayrıca kaza 14.çalışma saatinde meydana geliyor. O zaman buradaki kusurun ağırlıklı bir kısmını işverene vermek gerekiyor. Nitekim öyle de oldu. Bunun için çalışma sürelerinin dinlenme süreleriyle ve iş sağlığı güvenliğiyle yoğun bir ilişkisi var.

Peki çalışma süresi ne? Çalışma süresi kural olarak işçinin işini görmek dolayısıyla işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar geçen zaman. Çalışma süresini biz kural olarak ikiye ayırıyoruz. Fiilen çalışılan süreler ve farazi çalışma süreleri. Çünkü İş Hukuku'nda çalışılmayan kimi zamanlar da çalışma sürelerinden sayılıyor. Ayrıca şunu da belirtelim: çalışma sürelerinin doğrudan ücretle de bir ilgisi var. Çünkü çalışma süreleriniz ücretle karşılık buluyor. Saatlik ücretle çalışıyorsunuz, günlük ücretle sayılıyorsunuz. Bu anlamda son derece önemli. İkinci olarak da eğer yaptığınız çalışma fazla sürelerde çalışma ise bu durumda da yaptığınız çalışmanın karşılığında kanun koyucu zamlı ücret, fazla çalışma ücreti öngörüyor. Bu fazla çalışma ücreti kimi durumlarda çok yüksek miktarlara ulaşıyor.

Çalışma süresi nedir dedik. En basit tanımıyla işçinin işte geçirdiği süre. Aslında bunu işçinin işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süre olarak tanımlamak daha uygundur. Çünkü ben işçi olarak iş görme edimini işverene sunuyorum ve benim için çalışma süresi başlıyor. İşverenin bu edimi kullanıp kullanmaması, bana iş verip vermemesi beni ilgilendirmez. Çalışma sürelerinin başlangıcı konusunda bazı problemler var. Mesela bunlardan bir tanesi: serviste geçen süre çalışma süresi midir? Hayır. Birazdan göreceğiz, çalışma süreleri içinde sayılmıyor. Bizim için fiilen çalışmaya başladığı veya fiilen çalışmaya hazır olduğu zaman önemli. İşçinin fiilen çalıştığı süreler kadar fiilen çalışmaya da farazi olarak çalışma süresi sayılan haller var. Bu haller İş Kanunu m.66'da sayılıyor.

İş Kanunu Madde 66- 'Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.



c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.'

Dolayısıyla biz çalışma sürelerini işçinin fiilen işinin başında olduğu, işini gördüğü süreler olarak değerlendiriyoruz. Onun dışında farazi olarak kanun koyucunun çalışma süresinden saydığı süreleri de çalışma süresi olarak değerlendiriyoruz ve bunları topluyoruz. Çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalardan bahsedeceğiz. Bu sınırlamalar işçinin şahsına ilişkin. Günde 11 saatten fazla çalıştırılmaz gibi sınırlamalar işçinin şahsına ilişkin. İşyerini sınırlayan düzenlemeler değil. Yani siz bir işyerinde haftanın 7 günü 24 saat kesintisiz bir faaliyet de yürütebilirsiniz. Kanun koyucu buna engel olmuyor. Ancak işçilerin bireysel çalışma sürelerini kanundaki sınırlamalara göre düzenlemen gerekiyor. Örneğin 24 saat çalışılan bir işyerinde mecburen 3 vardiyalı bir sistemde çalıştırmaman gerekiyor ki gece çalışmasındaki 7.5 saatlik süre aşılsın.

Kanun koyucu çalışma sürelerine sınırlamalar getiriyor. Örneğin haftalık çalışma süresini belirliyor. 'Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir.' diyor. Hafta tatili bizde bir gündür. Kanun koyucu diyor ki kesintisiz 24 saat hafta tatili vermek zorundasın. Dolayısıyla bizde haftanın altı günü iş günüdür. Tatil günü belirli değildir. İlla pazar günü olmak zorunda değildir. Hafta tatili kural olarak Pazar deniliyor ama İş Kanunu'nda bu konuda emredici bir düzenleme yok. Sadece yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz yirmi dört saat hafta tatili vermek gerekiyor diyor. Bu durumda haftalık kırk beş saati altı iş gününe dağıtabilirsin. Eğer eşit bir şekilde dağıtırsan günde 7.5 saatten haftada 6 gün çalışırsın, bir gün hafta tatili yaparsın. Veya kimi işyerlerinde haftalık kırk beş saati 5 güne paylaştırıp cumartesi pazar hafta tatili yapıldığını görebilirsiniz. Onun için kanun koyucu haftalık kırk beş saat için diyor ki: 'Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.' Yani eğer taraflar sözleşmede aksine bir kararlaştırma yapmamışlarsa günlük çalışma süreleri de eşit ölçüde bölünür. 6 iş günü çalışıyorsanız 6'ya bölersiniz. 5 iş günü



çalışıyorsanız 5'e bölersiniz. Kanun koyucu azami süreyi söylüyor. Siz sözleşmelerle bu süreyi daha aşağıda bir süre olarak belirleyebilirsiniz. Ki genelde toplu iş sözleşmelerinde bu süre kırk saat olarak belirleniyor. Kanun koyucu yer altı işlerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerini günde en çok 7.5 saat, haftada en çok 37.5 saat ile sınırlandırıyor. Kanun koyucu haftalık çalışma süresini azami kırk beş saat belirledikten sonra günlük çalışma süresini de sınırlandırıyor. Günlük çalışma süresini de azami 11 saat ile sınırlandırıyor. Onun dışında kalan süre işçiler bakımından günlük dinlenmeye ayrılan süre olarak değerlendiriliyor. Dolayısıyla çalışmanın süresi günde 11 saati geçemez. Ama işin niteliği itibariyle daha az çalışması gereken işler de var. Çünkü işin niteliği kimi hallerde bu şekilde çalışmaya imkan vermiyor. Günde 7.5 Saat ve Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik var. Bu yönetmelikte de özellikle kimyasal maddelerle çalışılan işyerlerinde veya radyasyonla çalışılan işyerlerinde çalışma süreleri 7.5 saatin daha altında belirleniyor. Yer altında veya su altında çalışılan işyerlerinde maruz kalınan basıncın miktarına göre günlük çalışma süreleri daha az sınırlarla belirleniyor.

Hocamız derste final ve bütünleme sorularını cevaplandırdı.

FİNAL SORULARI

SORU 1: Ahmet liseyi bitirdikten sonra babasının emekli olduğu 150 kişinin çalıştığı maden işletmesinde yer altı maden işçisi olarak çalışmaya başlamış. İki yıl çalıştıktan sonra 01.10.2019 tarihinde askerlik görevini bedelli yapmak için iş yerinden kıdem tazminatını almadan ayrılmış. Askerlik görevini tamamladıktan sonra yeni bir iş sözleşmesiyle aynı işyerinde çalışmaya yeniden başlamış. Bu arada ocakta göçük tehlikesi nedeniyle iş müfettişleri işyerinde faaliyeti durdurmuş. Sonra işletme müdürlüğü bu ocakta çalışan işçilere göçük riski giderilinceye kadar iki hafta süreyle işe gelmemelerini bildirmiş. Risk var ve risk giderilinceye kadar işe gelmeyin demiş. İki hafta sonra da 15.12.2019 tarihinde işe başlayan Ahmet, 01.01.2020 tarihinde maaşı yattığında aylık brüt 5000 TL olan ücretinin iki hafta eksik yatırıldığını görmüş. Durumu işverene sorduğunda işveren; iki hafta çalışılmayan sürenin ücretini kestiklerini, bir çalışma olmadığı için ücretin de ödenmeyeceğini bildirmiş. Ahmet yapılanın haksızlık olduğunu, ücretlerde bu nedenle bir kesinti yapılamayacağını birkaç defa daha işverene bildirmesine rağmen sonuç alamamış. 01.03.2020 tarihinde ücreti ödeninceye kadar iş bırakmış. İşveren Ahmet'e iki defa işe gelmesi konusunda ihtarda bulunmuş. Ancak gelmediğini görünce iş sözleşmesini 25/2 g ve h alt bentlerine dayanarak (birisi devamsızlık, birisi hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamak haklı fesih sebepleri) noter marifetiyle feshettiğini bildirmiş. Ahmet bildirimi alır almaz avukat olarak size gelmiş ve şu soruları yöneltmiş:



1. İşe iade davası açmak istiyorum, açabilir miyim? Açarsam kazanır mıyım?

İşe iade davası açabilir. Zaten yer altı maden işçileri bakımından kıdem şartı aranmıyor. Sözleşme belirsiz süreli. İşyerinde 30'dan fazla işçi çalıştırılıyor. Dolayısıyla iş güvencesi kapsamında. Ve dolayısıyla işe iade davası açabilir. Peki davayı açarsa kazanabilir mi? Evet, kazanabilir. Yapılan fesih haklı fesih değil. İşveren sözleşmeyi devamsızlık nedeniyle ve görevlerini yapmamakta ısrar sebebiyle feshediyor. İşveren iş sağlığı güvenliği bakımından işyerinde faaliyetin durdurulması ve bir göçük riski nedeniyle işçilerin işe gelmemelerini söylemesi halinde işverenin ücret ödeme borcu devam eder mi? Eder. Burada işverenden kaynaklanan bir kusur nedeniyle işçi iş görme edimini ifa edemiyor. Dolayısıyla aslında işveren hazırlayıcı fiilleri yerine getirmediği için aslında bir tür alacaklı temerrüdüne düşüyor. İşçi ücrete hak kazanıyor. Dolayısıyla işverenin işçinin ücretlerinde bir kesinti yapma hakkı söz konusu değil. İşçinin bu ayki ücretleri eksik ödeniyor. Ücretleri eksik ödenen işçi de ücretlerin ödenmesi konusunda talepte bulunuyor. Buna rağmen ödenmiyor. 20 günü aştıktan sonra ödememe hali söz konusu olduğu için çalışmaktan kaçınma hakkını kullanıyor. Çalışmaktan kaçınma hakkı hukuka uygun olduğuna göre bu bir devamsızlık olarak değerlendirilmez. Oysa işveren bu dönemde ücret ödeme borcu olmadığını, işçinin çalışmaktan kaçınmayacağını söylüyor. Bu yaptığı bir devamsızlık oluşturduğunu ve sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğini düşünüyor. Oysa yapılan fesih haksız fesihtir. Çünkü işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı kullanması hukuka uygundur. Bunun karşılığında işçi bir işe iade davası açarsa bu davayı kazanacaktır.

2. İşverenden kötü niyet tazminatı talep edebilir mi?

Bu arkadaşımız iş güvencesi kapsamında olduğu için işverenden kötü niyet tazminatı talep edemez. Kötü niyet tazminatı süreli feshin kötüye kullanılmasına ilişkindir ama iş güvencesi kapsamındaki işçilerin işveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanılmasını önlemek için öngörülmüştür. Dolayısıyla bu arkadaşımız isteyemez.

3. Kıdem tazminatı talep etmek istiyor. Tazminatın hesabında esas alınacak süre ne kadardır?

Bu arkadaş iki farklı dönem geçiriyor. Aynı işverenin aynı işyerinde farklı dönemlerde çalışıyor. Yani fasıllı çalışma söz konusu. Kanun koyucu fasıllı çalışma halinde bu çalışılan dönemlerin birleştirileceğini 14.maddesinde kendisi söylüyor. Dolayısıyla bu arkadaşımızın çalıştığı dönemlerin birleştirilmesi gerekiyor. Birleştirme sırasında önemli olan önceki çalışmanın kıdem tazminatına hak kazandıracak bir şekilde sona ermiş olması. Bu arkadaşımız askerlik hizmetini yerine getirmek için sözleşmesini sonlandırıyor. Kanun koyucu askerlik hizmetini yerine getirmeyi kıdem tazminatına hak kazandıran bir neden olarak öngördüğü için biz bu süreleri birleştiriyoruz. Burada eğer bir istifa söz konusu olsaydı bu süreleri



birleştirmeydik. Daha önceki dönemin kıdem tazminatı ödenmişse yine kıdem tazminatı ödenmez. Burada arkadaşımız bedelli askerlik hizmetini yapmak için ayrılıyor ama kıdem tazminatı da almıyor. Dolayısıyla biz bu iki dönemi birleştiriyoruz. Sona erme tarihindeki son brüt ücreti üzerinden de kıdem tazminatını hesaplıyoruz.

SORU 2: X inşaat şirketi ile mühendis B arasında şirket merkezinde projelerden sorumlu müdür olarak çalıştırılmak üzere 01.01.2018 tarihinde üç yıllık belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmış. Sözleşmeye göre B'nin aylık ücreti 15 bin TL olacak, altı ayda bir ikramiye verilecek. Sözleşmeye üç yıllık süre boyunca taraflardan birinin haksız bir şekilde sözleşmeyi feshetmesi halinde diğer alacak taleplerine ek olarak ayrıca dört aylık ücret tutarında cezai şart ödeneceği eklenmiştir. Yaşanan ekonomik kriz, döviz kurlarındaki dalgalanma, demir fiyatlarındaki aşırı yükseliş, konut satışlarındaki düşüş nedeniyle X şirketinin mali dengesi bozulmuş. Banka kredilerini ödemekte zorlanmış ve finansal kaynak bulma sıkıntısı yaşamış nedeniyle inşaat malzemesi alımı yapamamış ve bu dönemde projeleri durdurma kararı almak zorunda kalmıştır. Yaşanan ekonomik darboğazdan çıkmak amacıyla tasarruf tedbirleri uygulamaya başlayan X inşaat şirketi; yürütülen projeleri durdurmuş olması nedeniyle iş gücüne artık ihtiyaç duyulmayan B'nin iş sözleşmesini işletmesel nedenlere dayanarak geçerli nedenle feshettiğini 01.06.2019 tarihinde yazılı olarak bildirmiş. B alacakları için arabulucuya başvurmuş. Son tutanağın düzenlendiği 01.10.2019 tarihinden sonra 05.11.2019 tarihinde bir dava açmış. Bu davada feshin haksız olduğunu, kıdem tazminatını, ihbar tazminatını, bakiye süre tazminatını, haksız fesih tazminatını ve cezai şartı talep etmiş. İşveren de savunmasında sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu, sözleşmede esaslı bir neden olmadığını, hakim de bunu re'sen göz önünde bulundurması gerektiğini, şirketin iflasın eşiğinde olduğunu, işletmesel neden bulunduğunu ve sözleşmeyi bu nedenle feshettiğini, davacının işe iade davası açma süresini kaçırdığını; dolayısıyla davanın reddi gerektiğini, belirsiz süreli olması sebebiyle bakiye süre tazminatı da talep edemeyeceğini, yine cezai şartın belirli süreli olma koşuluna bağlandığını sözleşmenin de belirli olmadığından cezai şartın da talep edilemeyeceğini, sözleşme belirli süreli kabul edilse dahi zaten cezai şart ile bakiye süre tazminatının birlikte talep edilebilmesinin mümkün olmadığını, haksız fesih tazminatının da iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler bakımından söz konusu olduğundan onun da talebinin mümkün olmadığını, fesih geçerli nedene dayandığından kıdem ve ihbar tazminatı haklarının da doğmadığını savunmuştur. Davanın hakimi olsaydınız işverenin savunmasını göz önünde bulundurarak talepler hakkında nasıl bir karar verirdiniz? Her bir talebi ayrı ayrı değerlendirin.

CEVAP 2: Burada arkadaşımız projelerden sorumlu müdür olarak şirket merkezinde çalışıyormuş. Sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektiren bir objektif koşul yok. Her ne kadar sözleşmede objektif esaslı bir neden yoksa da



sözleşme bu anlamda kanunen belirli süreli olmasa da; bir Yargıtay içtihadı birleştirme kararıyla Yargıtay şimdiye kadarki uygulamasından vazgeçti: Eğer sözleşmenin belirli süreli olmadığını işçi iddia ediyorsa hakim bu iddiayı değerlendiriyor. Ancak bu iddiayı işveren yapıyorsa Yargıtay bu iddianın çelişkili davranma yasağına aykırı olduğunu, dürüstlük kurallarına uygun olmadığını düşünerek iddianın hakim tarafından dikkate alınmayacağını ve hakim bu durumda sözleşmeyi re'sen nitelendiremeyeceğine karar veriyor. Bu durumda sorumuzda sözleşmede objektif bir neden yok ama biz bu sözleşmeyi belirli süreli sayıyoruz. Bu durumda belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdiriliyor ekonomik nedenlerle. O zaman işveren tarafından yapılan feshi nitelendiriyoruz. Evet işveren ekonomik zorluk içerisinde olabilir ancak bu sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshe imkan veren bir neden değildir. Belirli süreli iş sözleşmeleri vadeye kadar devam eder. Ancak kanundaki haklı nedenlerle feshedilebilir. Bu sözleşme süreli fesihle zaten sona erdirilemez. Bu sebeple sözleşmenin feshinde geçerli bir neden var mı yok mu diye aramaya zaten gerek yok. Sözleşme belirli süreli olduğu için işverenin bu sözleşmeyi sona erdirmek bakımından bir geçerli nedeninin de varlığının bizim için bir önemi yok. İşverenin sözleşmeyi sona erdirmesi nedeninin bir haklı neden ağırlığında olması gerekir. Aksi halde vadeye kadar sözleşmeye bağlı kalmak zorundadır. Bu durumda sorudaki iddiaların bizim için bir önemi yok. Dolayısıyla yapılan fesih haksız fesih.

Bu arkadaş fesih haksız olduğu için kıdem tazminatını istemiş. Evet haksız feshin sonucu olarak kıdem koşulları da varsa işçi kıdem tazminatına hak kazanacak. İhbar tazminatı talep etmiş. İhbar tazminatına hak kazanamayacak. Çünkü belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinde bir bildirim öneli olmadığı için kullandırılması diye bir şey söz konusu olmadığı için ihbar tazminatı talebi de söz konusu olmaz. Uygulamada sanki kıdem ve ihbar birlikte doğarmış gibi herkes ikisini de istiyor. Ama belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi için ihbar tazminatı gündeme gelmez. Bakiye süre tazminatı istiyor. Doğrudur. Sözleşme belirli süreli olduğuna ve sözleşme süresinden önce haksız feshedildiğine göre işçi sözleşmenin geriye kalan süreye ilişkin ücreti tutarında bakiye süre tazminatı talep edebilir. Haksız fesih tazminatı istemiş. Bu tazminat da istenebilir. Çünkü m.438/3'te yukarıdakilerden ayrıca işçi feshin haksız olması halinde haksız fesih tazminatı talep edebilir diyor.

Geldik cezai şarta. İşçi bir de cezai şart istiyor. Sözleşmenin süresinden önce feshine bağlanan bir cezai şart söz konusu. İşçi bu tazminatların yanında ayrıca bir de cezai şart talep ediyor. Bunu talep edebilir mi? İşveren diyor ki: sözleşmenin zaten belirsiz süreli sayılması gerekirdi. Dolayısıyla bu vade geçerli değildir, geçerli olsa bile bakiye süre tazminatı ile cezai şartın birlikte istenip istenemeyeceği problemi var. Kural olarak cezai şart ifa yerine kanunda düzenleniyor. Ama taraflar cezai şartın ifaya eklenen bir cezai şart olduğunu da



Notun Devamı İçin ...

ozisikhukuknotlar ▾



72
gönderi

9.897
takipçi

2.398
takip

☆ ÖZİŞİK KIRTASIYE ☆
Hukuk Hizmeti
⚖️ **Hukuk Fakültesi Ders Notları Bilgi & Sipariş** ⚖️
💎 DM & Whatsapp 💎
🔻 🔻 **Shopier Magaza Siparis Linki** 🔻 🔻
🔗 shopier.com/Ozisikkirtasiye

**DERS NOTLARINI
SİPARİŞİ İÇİN
ULAŞABİLİRSİNİZ**