

ÖZET

İşveren, iş güvencesinden yararlanan işçinin, iş sözleşmesini ancak geçerli bir sebeple sona erdirmelidir. İşçiden kaynaklı geçerli sebepler, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından doğmaktadır. İşin, işyerinin veya işletmenin gereklerinden kaynaklanan geçerli fesih sebepleri ise ekonomik, teknolojik veya yapısal değişikliklerdir. Geçerli fesih sebebinin varlığı dışında, işverenin ayrıca feshi yasada öngörülen usule uygun olarak yapması gerekmektedir.

İşçi, fesih bildiriminde bir sebep gösterilmediği ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasıyla feshe itiraz edebilecektir. İşe iade davasının sonunda, fesih sebebinin geçerli olmadığı veya feshin şekli şartlarına uyulmadığı anlaşıldığı takdirde, feshin geçersizliği tespit edilerek, işçinin işe iadesine karar verilecektir. Aynı zamanda, kararın kesinleştirilmesine kadar işçinin en çok dört aylık boşta geçen süre ücreti ile diğer haklarına ve işverenin işe başlatmaması halinde ödeyeceği, en az dört, en fazla sekiz aylık işe başlatmama tazminatına da hükmedilecektir.

Boşta geçen süre ücreti ve diğer sosyal haklar, dört aylık süreyle sınırlıdır. Dört aylık boşta geçirilen süre, işçinin kıdemine eklenecektir. Dolayısıyla, boşta geçen sürenin, kıdeme bağlı haklara etkisi de önemlidir. İşe iade davası sonucunda, işçi işe başlatıldığı takdirde, geçersiz fesihle kendisine ödenen kıdem ve ihbar tazminatının iadesi gerekir. Kanun koyucu, peşin ödenen bu tazminatların dört aylık boşta geçen süre ücretinden mahsup edilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesi, işe iade davası, boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar, işe başlatmama tazminatı.

ABSTRACT

The employer has to end the employment contract of the employee benefiting from employment security only for a valid reason. Valid reasons originating from the employee occur by the competence or behavior of the employee. The valid reasons for termination originating from the requirements of the job, workplace, and business consist of economic, technological, or structural changes. Except for the valid reason for termination, the employer has to make the termination in accordance with the procedure prescribed by law.

The employee can object to the termination with the claim that no reason is given in the termination notice or the reason shown is not valid. At the end of the reemployment lawsuit, if it is proved that the reason for termination is not valid or the terms of the termination form are not complied with, the employee is reemployed while the invalidity of the termination is determined. At the same time, until the finalization of the decision, the wage for a maximum of four months of idle time and other rights of the employee, and a minimum of four and a maximum of eight months' compensation to be paid by the employer if the employer does not let the employee start the work will be ordered.

Idle time fee and other social rights are limited to four months. Four months of idle time has to be added to the worker's seniority. Therefore, the effect of idle time on rights depending on seniority is also important. As a result of the reemployment lawsuit, if the employee is started to work, the severance and notice pay paid with invalid termination has to be returned. The legislator states that these prepaid compensations have to be deducted from the four-month idle time fee.

Keywords: Employment security, reemployment lawsuit, idle time fee and other rights, compensation for not letting to start working.