

696 Sayılı KHK ile taşerondan belediye şirketlerine geçen işçilerin yönetimi, özel sektörden çok daha katı kurallara ve Sayıştay denetimine tabidir. İnsan Kaynakları birimlerinin "Biz kamu şirketiyiz, istediğimiz personeli işten çıkarır veya yerini değiştiririz" yanlılığı; kuruma milyonlarca liralık "İşe İade" ve "Kıdem Tazminatı" davası olarak dönmekte, ödenen bu tazminatlar yöneticilere şahsi zimmet (rücu) olarak yansımaktadır.

Şirketinizin İK departmanı ve Yönetim Kurulu aşağıdaki ölümcül hukuki tuzaklara düşmediğine emin mi?

1. İŞE İADE DAVALARI VE USULSÜZ FESİH (TUTANAK/SAVUNMA TUZAĞI)

- Soru:** Performansı düşük olan veya disiplinsiz davranan bir işçiyi işten çıkarırken; fesih bildiriminden önce yazılı savunmasını alıp, fesih gerekçesini açık ve kesin bir dille yazılı olarak tebliğ ediyor musunuz?
- Gizli Risk:** 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, işçinin savunması alınmadan yapılan her türlü "geçerli nedenle fesih" işlemi mahkemelerce doğrudan iptal edilir. İşçi işe iade davası açtığına mahkeme işçiyi haklı bulur. Şirket, işçiyi işe geri alsa da almasa da 4 ila 8 aylık "boşta geçen süre ücreti" ve "işe başlatmama tazminatı" ödemek zorunda kalır. Usul hatası yüzünden kuruma ödetilen bu devasa tazminat, fesih kararına imza atan Genel Müdüre ve İK Müdürüne "Kamu Zararı" olarak zimmet çıkarılır.

2. GÖREV YERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE "MOBBİNG / HAKLI FESİH" RİSKİ

- Soru:** Bir işçinin görev yerini (örneğin masa başı işten saha temizliğine) veya unvanını değiştirirken, bu değişikliğin "çalışma koşullarında esaslı değişiklik" olduğunu bilerek işçiden 6 iş günü içinde "yazılı onay" alıyor musunuz?
- Gizli Risk:** İşçinin görev tanımını veya çalışma yerini ağırlaştıran değişiklikler işçinin yazılı onayı olmadan yapılamaz. Eğer işçiyi zorla yeni görev yerine gönderirseniz, işçi bu durumu "Mobbing" veya "Çalışma koşullarının uygulanmaması" gerekçesiyle haklı fesih sebebi sayar. İşçi kendi istifa etse dahi, mahkemeye gittiğinde tüm kıdem tazminatını ve fazla mesai alacaklarını faiziyle birlikte şirketten tahsil eder.

3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ (TİS) VE EŞİT İŞLEM İLKESİ İHLALİ

- Soru:** Şirketinizde aynı unvanda ve aynı işi yapan işçiler arasında (sendikalı olanlar ve olmayanlar veya farklı dönemde girenler) ücret, ikramiye ve sosyal haklar açısından farklılıklar var mı?
- Gizli Risk:** İş Kanunu'nun 5. maddesi "Eşit İşlem İlkesi"ni emreder. Sendikal haklar veya TİS uygulamaları bahane edilerek aynı işi yapan işçiler arasında makul olmayan ücret uçurumları yaratılması, dışarıda kalan işçilerin kuruma "Ayrımcılık Tazminatı" davası açmasına neden olur. Bu tazminat, işçinin 4 aylık ücretine kadar çıkabilir ve kurum bütçesinde onarılamaz delikler açar.

TAZMİNATLARDAN VE ZİMMETTEN KORUNMAK İÇİN BİLGİ YATIRIMI

Belediye şirketinde personel yönetmek, sadece maaş bordrosu hesaplamak değil, aynı zamanda ağır bir İş Hukuku ve Yargıtay içtihadı sınavıdır. İş Mahkemeleri, işçi-işveren uyuşmazlıklarında her zaman "işçi lehine yorum" ilkesiyle hareket eder; ispat yükü tamamen şirketin (işverenin) omuzlarındadır.

Şirketinizin karar alıcı kadrolarının ve İK departmanının bu keskin prosedürlere kusursuz uyum sağlaması ve şahsi malvarlıklarını koruması için gerekli olan tüm stratejiler, Vizyonder **"Belediye Şirketleri ve Taseron (696 KHK) İşçi Yönetimi Eğitimi"***nde emsal Yargıtay kararları ile öğretilmektedir.

Şirketinizin tazminat yüklerini ve şahsi zimmet risklerini sıfırlamak, kurumunuza özel eğitim taleplerini planlamak için Vizyonder mevzuat uzmanlarına hemen ulaşın.

VIZYONDER EĞİTİM DANIŞMANLIK VE TEKNOLOJİ A.Ş.

İSTANBUL	:	Meşrutiyet Mahallesi, Kodaman Sokak, Bahar Apartmanı No:6 Daire:7 Nişantaşı - Şişli / İSTANBUL
ANTALYA	:	Etiler Mah. Evliya Çelebi Cad. No:23 /106 Muratpaşa / Antalya
MERSİS NO	:	0925131571200001
İLETİŞİM	:	0.212 232 2016
GSM	:	0.545 335 2016
Eposta	:	bilgi@vizyonder.org.tr
TİCARET SİCİL NO	:	142629
KURUMLAR V.D.:	:	9251315712
Faks:	:	0.850 811 2016
	:	0.545 332 2016