

4857 Sayılı İş Kanunu ve İş Mahkemeleri, doğası gereği "İşçi Lehine Yorum" ilkesiyle hareket eder. İnsan Kaynakları birimlerinin "özel sektör esnekliği" veya "şirket içi kurallar" diyerek yaptığı küçük bir usul hatası; ispat yükünün tamamen işverende olduğu mahkemelerde şirketi savunmasız bırakır. Hatalı bir fesih bildirimi veya eksik imzalı bir bordro, kurumu milyonlarca liralık "İşe İade", "Kıdem Tazminatı" ve "Fazla Mesai" davalarıyla karşı karşıya bırakmaktadır.

Şirketinizin İK departmanı ve Yönetim Kurulu aşağıdaki ölümcül hukuki ve mali 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:** İş Kanunu'na göre, işçinin savunması alınmadan yapılan her türlü "geçerli nedenle fesih" işlemi mahkemelerce doğrudan iptal edilir. İşçi işe iade davası açtığında 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 şirkete ödetilen bu devasa tazminat, tamamen İK biriminin yasal prosedürleri eksik işletmesinden kaynaklanır. Peki, mahkemeden dönmeyecek kusursuz bir fesih süreci nasıl kurgulanır?

2. FAZLA MESAI VE ÜCRET HESAPLAMALARINDAKİ İSPAT YÜKÜ

- Soru:** Personelinize ödediğiniz fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil (UBGT) ücretlerini bordroda açıkça gösterip, personelden her ay "bordro imzalama" veya "banka dekontuna açıklama yazma" şartını eksiksiz yerine getiriyor musunuz?
- Gizli Risk:** İşten ayrılan bir personelin en çok başvurduğu dava türü geriye dönük 5 yıllık "fazla mesai alacağı" davasıdır. Mahkemede ispat yükü işverendedir. Eğer puantaj kayıtlarınızda işçinin ıslak imzası yoksa veya bordroda fazla mesai tahakkuku sıfır görünüyorsa, işçi sadece iki şahit dinleterek şirketten devasa bir tazminat kazanabilir. Mahkemelerin "kesin delil" sayacağı bordro ve puantaj kurgusunu yasal olarak nasıl sağlamlaştırmalısınız?

3. GÖREV YERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE "MOBBİNG" (PSİKOLOJİK TACİZ) İDDİALARI

- Soru:** Bir işçinin görev yerini (örneğin ofisten sahaya) 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 ihbar tazminatını faiziyle birlikte şirketten tahsil eder. Bu tür operasyonel değişiklikleri şirketi riske atmadan nasıl yapmalısınız?

TAZMİNATLARDAN VE CEZALARDAN KORUNMAK İÇİN BİLGİ YATIRIMI

Eğer yukarıdaki soruların çözüm yollarını ve yasal prosedürlerini tereddütsüz bir şekilde bilmiyorsanız, şirket bütçesi her an devasa bir risk altındadır. Bu krizleri deneme yanılma yoluyla değil, uzmanlardan öğrenmek zorundasınız.

Şirketinizin İK, Bordro ve Hukuk kadrolarının bu keskin prosedürlere kusursuz uyum sağlaması ve mali risklerini sıfırlaması için gereken tüm yasal stratejiler, Vizyonder ***İş Kanunu ve Personel Yönetimi Eğitimi***nde uygulamalı olarak öğretilmektedir. Hukuki risklerinizi bitirmek ve şirketinize özel eğitim planlaması yapmak 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	TİCARET SİCİL NO :	142629	KURUMLAR V.D.: 9251315712
İLETİŞİM	:	0.212 232 2016		0.242 338 2016	Faks: 0.850 811 2016
GSM	:	0.545 335 2016		0.545 337 2016	0.545 332 2016
Eposta	:	bilgi@vizyonder.org.tr		vizyonder@vizyonder.org.tr	