

İş Mahkemeleri, doğası gereği "İşçi Lehine Yorum" ilkesiyle hareket eder. Birçok işveren ve İK yöneticisi, %100 haklı olduğu bir işten çıkarma (fesih) durumunda bile, sırf "evrak ve usul eksikliği" yüzünden davaları kaybetmekte ve milyonlarca liralık tazminat yüküyle karşılaşmaktadır. Yargıtay içtihatları çok nettir: Haklı olmak yetmez, haklılığınızı Yargıtay'ın aradığı standartlardaki yazılı delillerle ispatlamak zorundasınız.

Şirketiniz personel yönetiminde aşağıdaki ölümcül hukuki tuzaklara düşmediğine emin mi?

1. DEVAMSIZLIK VE TUTANAK TUZAĞI (HAKLI FESİH RİSKİ)

- Soru:** İşe mazeretsiz gelmeyen bir personeli işten çıkarırken; sadece 3 gün üst üste "İşe Gelmedi Tutanağı" tutup ardından çıkışını (SGK kodunu) veriyor musunuz?
- Gizli Risk:** Yargıtay kararlarına göre, sadece tutanak tutmak işçiyi tazminatsız çıkarmak (Madde 25/2) için yeterli değildir. İşverenin, devamsızlık yapan işçiye mutlaka noter kanalıyla bir ihtarname çekerek "mazeretini bildirmesini" istemesi yasal bir zorunluluktur. Bu ihtarnameyi çekmeden veya işçinin savunmasını almadan yapılan fesihler, İş Mahkemelerince "Haksız Fesih" sayılır. İşçi işe gelmemiş olsa bile, usul hatası yaptığınız için ona hem Kıdem Tazminatı hem de İhbar Tazminatı ödemek zorunda kalırsınız. Peki, mahkemeden dönmeyecek kusursuz bir devamsızlık feshini nasıl kurgulamalısınız?

2. FAZLA MESAI İDDİALARI VE BORDRO İMZASI YANILGISI

- Soru:** Personelinizin maaşını banka kanalıyla yatırdığınız için, ileride açılacak "Fazla mesai alacağım var" davalarına karşı kendinizi tamamen güvende mi hissediyorsunuz?
- Gizli Risk:** Banka dekontu tek başına fazla mesai ödemesini ispatlamaz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yerleşik içtihatlarına göre; eğer işçiye imzalattığınız maaş bordrosunda "Fazla Mesai" sütunu boşsa (sıfır) veya bordroda işçinin ıslak imzası yoksa, işçi sadece iki şahit dinleterek haftada 15-20 saat fazla mesai yaptığını iddia edebilir. Mahkeme bu şahit beyanlarını kabul eder ve şirketiniz geriye dönük 5 yıllık devasa bir fazla mesai faturasıyla (faiziyle birlikte) karşı karşıya kalır. Bordrolarınızı Yargıtay nezdinde "kesin delil" haline nasıl getireceksiniz?

3. İŞE İADE DAVALARI VE PERFORMANS FESHİNDEKİ İSPAT YÜKÜ

- Soru:** Performansı düşük olan veya verimsiz çalışan bir personeli "Geçerli Nedenle" işten çıkarırken, performans düşüklüğünü objektif kriterlerle ölçüp işçiden yazılı savunma talep ediyor musunuz?
- Gizli Risk:** İş Kanunu Madde 19'a göre, işçinin performansı veya davranışları nedeniyle yapılacak fesihlerde işçinin yazılı savunmasının alınması şarttır. Savunma almadan veya "performans değerlendirme sistemi" kurmadan "verimsizsin" diyerek yapılan fesihler mahkemede anında iptal edilir. İşçi işe iade davasını kazanır; şirket işçiyi geri alsa da almasa da 4 ila 8 aylık "boşta geçen süre ücreti" ve "işe başlatmama tazminatı" ödemeye mahkum edilir.

TAZMİNATLARDAN KORUNMAK VE DAVALARI KAZANMAK 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 mahkeme salonlarında milyonlarca lira ödeyerek 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 ***Yargıtay Kararları ile İşveren Hakları 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
İLETİŞİM	:	0.212 232 2016
GSM	:	0.545 335 2016
Eposta	:	bilgi@vizyonder.org.tr
	:	vizyonder@vizyonder.org.tr
	:	TİCARET SİCİL NO : 142629
	:	KURUMLAR V.D.: 9251315712
	:	Faks: 0.850 811 2016
	:	0.545 332 2016