

Çok Konuşan Atılabilir mi?

Okurlarımızdan çalışma hayatına ilişkin çok sayıda ilginç e-posta alıyorum. Bunlardan birisini de bu hafta Semra Hanım gönderdi. Semra Hanım e-postasında yaklaşık iki yıldır bir giyim mağazasında çalıştığını, son birkaç haftadır sözlüsüyle bazı sorunları olduğunu ve bu sebeple işyerindeyken sık sık cep telefonuyla konuşmak zorunda kaldığını, telefonla konuşurken üç kez müdürün kendisini yakaladığını, bunun üzerine işi aksattığı gerekçesiyle tüm yasal hakları ödenerek işten çıkartılacağına dair kendisine yazı verildiğini söylüyor ve ne yapabileceğini soruyor. - 02.02.2016

İşyerindeki işçi sayısı önemli

Kural olarak işveren, bir işçisini işten çıkarmak isterse, bu işlemin belli süre önceden haber vermek şartıyla geçerli bir sebebe dayanması gerekmiyor. Ancak bunun istisnası var...

Bazı durumlarda işveren işçisini çıkarmak istiyorsa mutlaka geçerli bir sebep göstermeli.

Semra Hanım sorusunda işyerindeki işçi sayısını yazmamış. Eğer işyerinde 30 veya daha fazla işçi çalışıyorsa ve işçinin de en az altı aylık kıdemi varsa işveren işçisini çıkartırken geçerli bir sebep göstermeli. Daha az işçi varsa geçerli sebep olmadan da işveren işçiyi işten çıkartabilir.

İşveren tazminat ödemeli

İşçinin işten çıkartılması durumunda söz konusu olabilecek iki önemli tazminat var. Bunlar ihbar ve kıdem tazminatları. Eğer ki işveren cep telefonu ile konuştuğu gerekçesiyle işçiyi işten çıkartmışsa belli süre önceden durumu işçiye bildirmesi gerekir. Eğer bildirmeden işten çıkartırsa ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır.

Ayrıca işçinin bir yıldan fazla çalışması varsa cep telefonu ile fazla konuştuğu gerekçesi ile işten çıkartılan işçiye kıdem tazminatı da ödenmesi gerekiyor. Çünkü kanımca burada

işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir hareketi yok. Geçerli bir neden de olsa kıdem tazminatı ödenmesi gerekiyor.

İşi aksatma varsa işveren haklı

İşveren işçisini işten çıkarırken belirttiğimiz durumlarda geçerli bir sebebe dayanmalı. Ancak işveren tarafından öne sürülen her sebep geçerli olmayabilir. Yani sebebin kabul edilebilir olması gerekli.

Yargıtay'ın işe iadeye ilişkin verdiği kararlara göre, cep telefonu, telefon çalışana ait olsa bile, uzun süre konuşmak ve bunu alışkanlık haline getirmek, iş sözleşmesini feshetme gerekçesi olarak gösterilebiliyor. Aynı şekilde internette uzun süre harcayan, uygun olmayan içerikli mailler atan işçi de işten çıkarılabiliyor. Bu gerekçelerle işten çıkarılanların açtıkları işe iade davaları da reddediliyor. Dolayısıyla burada önemli olan husus cep telefonu konuşmanın işi aksatmaya neden olup olmaması. Eğer işveren bunu tespit etmişse işe iade mümkün olamaz. Burada Semra Hanım'ın yapması gereken, eğer işe geri dönmek istiyorsa işe iade davasında işi aksatmadığını ispat etmek.

Farklı Yargıtay kararları da var

Ancak bazı Yargıtay kararlarında buna benzer bazı durumlarda kıdem tazminatı ödenmemesi yönünde hükümler de verilmiş. Nitekim Yargıtay bir kararında "Mesai saatleri içerisinde internette oyun oynamak ve çeşitli sitelerde gezmek işverenin güvenini kötüye kullanmaktır" diyor. Bu da işverene kıdem tazminatı ödemediği işçiyi işten çıkarabilme hakkını veriyor. Buna benzer şekilde açılacak bir davada, cep telefonu ile fazla görüşmenin de işverenin güvenini kötüye kullanmak şeklinde yorumlanması ve kıdem tazminatı ödenmemesi sürpriz olmayacaktır.

Kaynak: <http://www.meydangazetesi.com.tr/telefonla-cok-konusan-isten-atilabilir-mi-makale,2517.html>

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA