

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışması 3

Olay

Ülke içi turistik turlar düzenleyen Yolculuk A.Ş. ait işyerinde 20 işçi çalışmaktadır. Turlara eskisi kadar talep olmaması nedeniyle ekonomik zorluk yaşayan işveren, çalıştırdığı işçi sayısında azaltmaya gitmeye karar verir. 4 yıldır aynı işyerinde çalışmakta olan **Rıdvan'ın** iş sözleşmesinin sona erdirileceği kendisine 4 Aralık 2018 (Salı günü) bildirilir. Çıkarılmasına karar verilen diğer bir işçi **Eylül**, 2 yıldır aynı işyerinde çalışmaktadır ve kendisine fesih bildiri yapıldığı sırada hastalığı nedeniyle raporludur. Raporun bitiminde işyerinde çalışmaya devam eden **Eylül** kanunen kendisine tanınan iş arama iznini kullandığı 3. günde yeni bir iş bulur. Bu bilgiyi edinen işveren **Eylül'e** bir daha iş arama izni vermek istemez.

Yolculuk A.Ş.'de çalışmakta olan **Meral**, eskiden işyerinde çalışmakta olan işçilerden birinin derdest olan işçilik alacağı davasında işçi lehine tanıklık yapar. Buna çok sinirlenen işveren **Meral'i** derhal işten çıkartır. İşyerinde 8. yılını doldurmakta olan **Meral'in** iş sözleşmesinde bildirim sürelerinin kanuni süreden ikişer hafta daha fazla tanınacağına dair bir hüküm bulunmaktadır.

Sorular

1. **Rıdvan'ın** iş sözleşmesi hangi tarihte sona ermiştir?
2. İşverenin bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle sözleşmeyi feshetmesi mümkün müdür?
3. Yukarıdaki soruya olumlu cevap verilmesi halinde **Rıdvan'ın** iş sözleşmesinin fesih tarihinde herhangi bir değişiklik ortaya çıkar mı?
4. İşverenin **Rıdvan'ın** iş sözleşmesini, bildirim süresinin 4. haftası içindeyken kalan süreye ait ücreti peşin vererek feshetmesi mümkün müdür?
5. **Eylül'e** yapılan fesih bildiri geçerli midir? **Eylül'ün** iş sözleşmesi hangi tarihte sona erecektir?
6. 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanınan iş arama izni ne kadardır? Yeni bir iş bulan işçiye iş arama izni verilmesi gerekip gerekmediğini değerlendiriniz.
7. İş arama izni verilmemesinin yaptırımı nedir? **Eylül'ün** kendisine kullandırılmayan iş arama izinleri nedeniyle işverenden herhangi bir talebi olabilir mi?
8. İhbar tazminatının miktarı nedir? Hangi ücret üzerinden hesaplanmaktadır?
9. **Meral** ihbar tazminatı talep edebilir mi?
10. **Meral'in** bunun dışında talep edebileceği bir tazminat bulunmakta mıdır?
11. İş sözleşmesinin **Meral** tarafından bildirim süresi verilmeden feshedildiği varsayılırsa, bu durumda işveren ihbar tazminatı talebinde bulunabilir mi? Anılan fesih ihbar tazminatının miktarı yönünden farklı bir sonuç doğurur mu?