**İşveren tarafından açılabilecek dava türleri**

**İşveren tarafından işçi aleyhine açılabilecek davalar**

Çalışma hayatında genelde hakkı yenilen taraf işçidir. Bunun istisnaları olsa da, bir tarafın daha güçlü olmasından kaynaklanan bu durum, sadece ülkemizde değil, dünyada da böyledir. Ama iş mevzuatı sadece işçinin hakkını korumaz, işverenin hakkını da gözetir.

Haliyle işverenin de işçiye açabileceği davalar vardır. Peki bu davalar nelerdir ve hangi şartlarda açılabilir?

**İş ilişkisinde anlaşmazlık türleri**

Bunları temelde ikiye ayırabiliriz. İlki iş ilişkisi devam ederken yaşanan anlaşmazlıklar, ikincisi ise iş ilişkisi sona erdikten sonra yaşanan anlaşmazlıklardır.

İşçi çalışmaya devam ederken yaşanan anlaşmazlıklar şu şekilde sıralanabilir:

[Çalışma belgesi ne demek?](https://iscidunyasi.com/calisma-belgesi-ne-demek/" \o "Çalışma belgesi ne demek?)

* Ücretin belirlenmesi ve ödenmesi
* Çalışma sürelerinin ayarlanması
* Yıllık izin kullanımı
* Hafta tatili kullanımı
* Mobbing
* Ara dinlenme süreleri kullanımı

**İş akdi sona erdikten sonra gündeme gelen uyuşmazlıklar ise şunlardır:**

* Kıdem tazminatı
* İhbar tazminatı
* Yıllık izin ücreti
* Ödenmeyen ücret alacakları
* Feshin geçersizliğine ilişkin süreçler

**İşveren işçisine hangi davaları açabilir?**

Öncelikle şunun bilinmesi gerekir ki; kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ya da diğer ücret alacakları sadece işçi tarafından talep edilebilecek alacak türleridir.

İhbar tazminatı ise, şartları oluştuğunda, iki tarafça da talep edilebilir. O halde, işveren tarafından işçisi aleyhine açılabilecek ilk dava konusu ihbar tazminatı olabilecektir.

İşveren ihbar tazminatı talep edebilir

İhbar tazminatı, ihbar sürelerine uyulmaması halinde gündeme gelir. Eğer işçinin bir haklı fesih sebebi yoksa, yani işçi istifa ederek işten ayrılacaksa, bu durumu işverene belirli bir süre önceden bildirmek zorundadır. Bu bildirim süresi yükümlülüğü işçinin, o işyerindeki kıdemine göre belirlenmektedir. Buna göre;

* Kıdemi 6 aya kadar olan işçi en az 2 hafta önce
* Kıdemi 6 ay ile 1,5 yıl arasında olan işçi en az 4 hafta önce
* Kıdemi 1,5 yıldan 3 yıla kadar olan işçi en az 6 hafta önce
* Kıdemi 3 yıldan çok olan işçi en az 8 hafta önce

İşverene yazılı bildirimde bulunmak zorundadır. Bir başka deyişle işçi, bu süreler kadar önceden işverene, belirli bir tarihte işten ayrılacağını bildirmekle mükelleftir.

İşte bu süreye uymadan, yani ortada haklı bir gerekçesi yokken aniden işten ayrılan işçiden, işveren ihbar tazminatı talep edebilir. İhbar tazminatının tutarı ise, yukarıda belirtilen süreler kadar işçinin brüt ücreti tutarında olacaktır.

İşveren tarafından açılabilecek diğer dava türleri

Açıkçası ihbar tazminatı dışında, işveren tarafından açılabilecek başkaca NET bir dava türü yoktur. Ancak iş sözleşmesinde cezai şart ya da rekabet yasağı hükümlerinin bulunması halinde, bunların tahsili için iş mahkemesine dava açılması mümkündür.

Örneğin iş sözleşmesinde, sözleşmenin bitiminden evvel işçi tarafından haklı bir gerekçe gösterilmeden iş akdinin sona erdirilmesi için bir cezai şart öngörülmüşse, işveren bunun tahsili için dava açabilir.

İş sözleşmesinde işçiye rekabet yasağı konmuş ama işçi işten ayrıldıktan sonra, bunu ihlal etmişse yine tazminat davası açılabilir.

Ya da işveren işçisine bir eğitim vermiş ve bunun karşılığında işçinin belirli bir süre çalışması gerekiyorsa; ama işçi çalışmamışsa, bu durumda eğitim ücretinin de geri istenmesi mümkün olacaktır.

**SONUÇ**

İşverenseniz ve işçiye hangi davaları açabileceğinizi merak ediyorsanız, ya da bir işçi olarak, işverenin size hangi davaları açabileceğini öğrenmek istiyorsanız, doğru yerdesiniz.

İş mahkemelerinde işveren tarafından işçi aleyhine açılabilecek dava türleri şu şekilde sıralanabilir:

* İhbar tazminatı
* Cezai şartın tahsili
* Rekabet yasağının ihlalinde tazminat talebi
* Eğitim masraflarının geri istenmesi

Bunlar haricinde; iş hukukunun konusu dışında olan, maddi ve manevi tazminat ya da ceza davası gibi diğer davaların açılması elbette her zaman mümkündür. Ama iş mahkemelerinde açılabilecek dava türleri, yukarıdakilerden ibarettir.