**Haksız yere işten çıkarılanlar ne yapmalı?**

**İşverenin kendisini işten çıkarmasının makul bir nedeni olmadığını düşünen çalışan hangi yolu izlemeli?**

İşverenin işten çıkarmasını makul nedenlere dayandırmayı amaçlayan iş güvencesi sistemi, işçinin işini kaybetmesini mümkün olduğunca önlemeye yönelik bir sistemdir. Çalışma hayatımıza ilk kez 2002 yılında giren iş güvencesi ve ona bağlı işe iade davaları işçinin işini korumasının temelini oluşturur.

**1 AY İÇİNDE DAVA AÇILMALI**

İşverenin kendisini işten çıkarmasının makul bir nedeni olmadığını düşünen çalışanın işe iade davası açması gerekiyor. Davanın açılma süresi fesih bildiriminden itibaren bir ay ile sınırlandırılmış durumda. Çalışan bu sürede işverenin yanında çalışmaya devam ediyor olsa bile bildirim süresinin sonu beklenmeden dava açılması gerekiyor. Aksi takdirde söz konusu işçilerin işe iade talepleri reddedilecektir.

**İŞVEREN İSPATLAMAK ZORUNDA**

İşveren davada yaptığı feshin geçerli nedene dayandığını ispatlamak zorunda. İşçinin dava açması yeterli olup işverenin haksızlığını ispatlaması gerekmiyor. İşçi işverenin aslında gösterdiği nedenden başka bir art niyetinin olduğunu iddia ediyorsa bu art niyeti ispatlaması gerekiyor.

Milliyet'ten Cem Kılıç'ın yazısına göre, geçerli nedenler işçinin kendisinden kaynaklanabileceği gibi işçiyle hiç alakası olmayan, işverenin işi, işyeri veya işletmesi ile ilgili olan nedenler olabilmektedir. Örneğin, çalışanın sık sık ve belirli bir yoğunlukta rapor alması, performansının düşüklüğü, uyarılara rağmen işini eksik veya kötü yerine getirmesi ya da işyerinin yeniden yapılanmaya gitmesi, teknolojik değişim geçirmesi veya ekonomik güçlük içinde olması sayılabilir. Bu ve benzeri nedenler olmadan işverenin yapacağı fesih geçersiz fesih oluşturacaktır.

**PERFORMANS DEĞERLENDİRME**

İşverenin işçinin çalışmasının yeterli olmadığını ispatlaması halinde işten çıkarması geçerli neden olarak kabul ediliyor. Fakat çalışmanın yeterliliğinin objektif kriterlere göre belirlenmesi gerekiyor. İşverenin subjektif değerlendirmeleri geçerli olarak kabul edilmiyor. İşçinin değerlendirileceği standartlar, işyerine özgü olarak belirlenmeli ve o işyerinde aynı işi yapanlara aynı kurallar uygulanmalıdır.

Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. İşçinin yeterli çalışmamasının süreklilik göstermesi zorunludur. Geçici düşüklükler geçerli neden değildir. Değerlendirme sonuçları düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir.

İşçinin bilinen kapasitesinin ve eğitiminin üstünde iş talep edilmesi geçerli neden oluşturmayacaktır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise, ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa, geçerli neden söz konusu olabilir.

Yargıtay, performans değerlendirme kriterlerinin önceden saptanmasını, işçiye bildirilerek onayının alınmasını arıyor. Çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedefin bir bütün olarak değerlendirilmesini ve kriterlerin çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konulmasını istiyor.

**10 İŞ GÜNÜNDE İŞE BAŞLAMAK İÇİN BAŞVURULMALI**

Mahkeme performans düşüklüğünün ispatlanamadığına karar verirse işe iade kararı veriyor. İşçi kararın kesinleşmesinden sonra 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmalı.

Başvurmaması halinde işverenin yaptığı fesih, başından itibaren geçerli kabul ediliyor ve çalışan sadece kıdem tazminatını alarak işsiz kalmış oluyor.

Aynı durum işverene başvurmasına, işverenin de işçiyi işe davet etmesine rağmen işe başlamayan çalışanlar için de geçerli. İşverene işe başlamak için başvuru yapılmış işveren de başlatmayı kabul etmiş fakat çalışan işe dönmemişse, Yargıtay tarafından işe başlama talebinin samimi olmadığı, bu nedenle çalışanın iş güvencesinin getirdiği ek menfaatlerden yararlanılamayacağı kabul ediliyor.

**İŞVEREN ZORLANAMIYOR**

İşverenin işe başlama talebiyle dönen işçisini işe başlatma zorunluluğu bulunmuyor. Fakat başlatmamayı tercih ederse ek tazminat ödeme zorunluluğu doğuyor.

İşverenin mahkeme tarafından davada belirlenen iş güvencesi tazminatını da ödemesi gerekiyor. İş güvencesi tazminatı kıdem, varsa ihbar ve boşta geçen süre ücretine ek olarak ödenen bir tazminattır.

İşverenin bu tazminatı ödemesi için işçiyi işe başlatmayacağını bildirmesi veya işçiye işe başlama talebinden itibaren bir ay içinde hiçbir şey söylememesi gerekmektedir. İşverenin bir ay susması da başlatmaması olarak kabul edilmektedir.

**TAZMİNAT NASIL BELİRLENİR?**

İş güvencesi tazminatının miktarı, çalışanın en az 4, en fazla 8 aylık ücreti kadardır. Yargıtay, iş güvencesi tazminatının belirlenmesinde işçinin kıdeminin ve fesih nedeninin değerlendirilmesini ve buna göre sonuca varılmasını aramaktadır. Örneğin, uzun yıllarını aynı şirkete vermiş bir çalışanın işverenle ters düşmesi nedeniyle performans bahane gösterilerek işten çıkarılmasında, işe iade davası sonucunda sadece 4 aylık iş güvencesi tazminatı almasını uygun bulmamaktadır. Bu nedenle, fesih nedenlerini ve feshe giden süreci detaylı olarak incelemektedir.