



İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uyg. ve İşe İade Dava Süreçleri

Serkan Özdemir

Amaç:

- İnsan kaynakları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili tüm süreçlerin yönetimi ve işletmelerde İnsan Kaynakları özlük işleri alanında oluşabilecek riskleri en aza indirmek,
- İşverenlerin ağır para cezaları ve diğer müeyyidelerle karşılaşmasını önlemek,
- İşverenlerin yükümlülüklerini mevzuata uygun bir şekilde yerine getirmesini sağlamak.

Bu eğitim uygulamada karşılaşılan sosyal güvenlik ihtilaflarının çözülmesini sağlamak ve İş Kanunu'nun insan kaynakları süreçlerine entegresini sağlamak amacıyla düzenlenmiş bir eğitim programıdır.

İçerik:

- 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun işverene getirdiği yükümlülükler nelerdir?
- İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nun insan kaynakları süreçlerine entegrasyonu nasıl yapılır?
- Yargıtay kararları ışığında işveren hakları nelerdir?
- İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Yargıtay ve Bilirkişi raporlarına göre nasıl şekillenir?
- İnsan Kaynakları yönetiminin iş hukuku ve dava süreçlerine etkisi nelerdir?
- Personel Özlük işlerinin Yargıtay kararları ışığında uygulamaları nelerdir?
- Yargıtay kararları ışığında işe iade dava süreçleri ve aksiyon planları nelerdir?
- 5510 sayılı kanuna göre işe iade dava sürecinde yapılması gerekenler nelerdir?
- Haklı ve Geçerli Neden ayrımı ve somut olaydaki uygulamaları,
- Tüm formların İş ve sosyal güvenlik hukukuna uygun hazırlanması ve yönetilmesi.

İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Hukuku ve Dava Süreçlerine Etkisi

- Personel yönetiminin amaç ve işlevi nedir?
- İş Kanunu'na göre, İnsan Kaynakları süreçlerinde organizasyon şeması ve görev tanımı nedir?
- İş Kanunu'na göre, Performans Yönetiminin ve İş Akış süreçlerinin önemi nedir?
- 4857 İş Kanununa ve 6331 İş Sağlığı ve İş Güvenliğine göre personel eğitiminin önemi nedir?
- İş Kanuna göre, Personel Özlük Dosyasında olması gereken evrakların, mahkeme süreçlerine etkisi nedir?
- İnsan Kaynakları Özlük İşlerinin Planlanması ve aksiyonların hazırlanması,
- İş yasasına göre etkin dokümantasyon hazırlanması,
- Son yıllarda değişen mevzuatların ve Yargıtay kararlarının özlük işleri süreçlerine etkisi nedir?
- İnsan Kaynaklarının denetimlere hazırlanma süreci,
- Yasal süreçlere uygunluk denetimi nasıl gerçekleşir?
- Dokümantasyon ve Bilgi Sistemi kanunlar çerçevesinde nasıl gerçekleştirilir?
- İş sözleşme çeşitleri ve hazırlanması esnasında dikkat edilmesi gereken unsurlar nelerdir?
- Eğitim ve Geliştirme süreçlerinin iş kanunu tarafından önemi nedir?



İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uyg. ve İşe İade Dava Süreçleri

Serkan
Özdemir

Personel Özlük İşlerinin Yargıtay Kararları Işığında Uygulamaları

- İş sözleşmesi nedir?
- İş sözleşmesi türleri ve özellikleri,
- İş sözleşmelerinden kararlaştırılan cezai şart tazminatı nasıl hesaplanır?
- Kilit personel ile yapılacak iş sözleşmelerinin hazırlanması,
- İş sözleşmelerinde mavi yaka / beyaz yaka personele has düzenlemeler,
- İş sözleşmelerinde görev tanımı bölümünün hazırlanması,
- İş sözleşmelerinde sonradan değişiklik yapılması,
- İş sözleşmesi olmayan eski personel ile sonradan iş sözleşmesi yapılması,
- İş sözleşmesinde bulunması gerekenler ve İşverenin haklarını güçlendiren maddeler nelerdir?
- Üst düzey yöneticilerle yapılacak iş sözleşmelerinin hazırlanması,
- İşçiye yapılan eğitim masrafı ve cezai şart tazminatı nasıl hesaplanır?
- Yargıtay kararları ışığında iş sözleşmesinde olması gereken maddeler nelerdir?
- Yargıtay kararları ışığında İş Sözleşmesi deneme süresi nasıl değerlendirilmeli ve süreçleri nelerdir?
- Yargıtay kararları ışığında feshin geçerli sebepleri nelerdir?
- İş sözleşmesinin süreli fesih edilmesi, ihbar öneli kullanılması ve süreçleri nelerdir?
- İş arama izninin kullanılması ve hesaplanması nasıl gerçekleşir?
- İş hukukunda ibraname neyi ifade etmektedir?
- 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'na göre ibranamede dikkat edilmesi gerekenler unsurlar nelerdir?
- Fesih bildirim tebliği ve hazırlanma şartları nelerdir?
- 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'na ve 4857 İş Kanununa göre çalışma belgesinin önemi nedir?
- Fesih bildirimine itiraz ve usulü işveren tarafından feshedilen sözleşmeye, çalışan tarafından hak düşürücü itiraz süreleri nedir?
- Alt taşeronların aylık ve yıllık kontrol edilmesi gereken hususları nelerdir?
- Asıl alt işverenin işçilik alacaklarından sorumlulukları nelerdir?
- Yeni işverenin sorumluluğunda süreçler nasıl gerçekleşir, hangi konulara dikkat edilmelidir?
- Çalışma süresinden sayılan haller nelerdir?
- Fazla çalışma ile ilgili tüm ayrıntılar nelerdir ve nasıl hesaplanır?
- Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma arasındaki farklılıklar nelerdir?
- Denkleştirme uygulaması ve fazla çalışma süreçleri nasıl olmalıdır?
- Telafi çalışması nedir?
- Kıdem ve İhbar tazminatı kavramı ve hak kazanabilme şartları nelerdir?
- Kıdem tazminatı miktarı nasıl hesaplanır?
- Kıdem tazminatı uygulaması ile ilgili hükümler hakkında yaşanan sıkıntılar nelerdir?
- İşçinin kısmi çalışması halinde kıdem süresi nasıl hesaplanır?
- Kıdem hesaplamada dikkate alınan ve alınmayan ücretler nelerdir?
- 15 yıl ve 3600 gün şartını tamamlayanların sözleşmeyi feshi nasıl olmalıdır?
- Feshin geçerli nedene dayandırılması ne demektir?
- Yargıtay kararları ışığında işçinin yetersizliğinden doğan nedenler nelerdir?
- İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih nedenleri nelerdir?
- İşletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli fesih nedenleri nelerdir?
- Tutanak, savunma ve ihtar konuları Yargıtay kararları ışığında nasıl olmalıdır?
- Haklı Geçerli neden ayrımı ve somut olaydaki uygulamaları nelerdir?
- Yargıtay kararları ışığında 4857/25'e göre derhal fesih nedenleri nelerdir?
- İşçinin devamsızlığı ve haklı nedenle derhal feshi süreci nasıl yönetilmelidir?



İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uyg. ve İşe İade Dava Süreçleri

Serkan
Özdemir

- Yargıtay kararları ışığında 4857/24'e göre işçinin derhal fesih durumları nelerdir?
- İşçinin derhal fesih süreçlerinde işveren olarak neler yapılmalıdır?
- Kötü niyet tazminatı nedir?
- Kötü niyet Tazminatına hak kazanmak için gereken şartlar nelerdir?
- Yıllık izin çalışmasının tanımı ve hak kazanma şartları nelerdir?
- Yıllık izin süreleri nelerdir ve nasıl hesaplanır?
- İşletmelerde yıllık izin süreçlerinin nasıl yönetilmesi gerekmektedir?
- İşletmelerde disiplin kurulu uygulamaları nasıl olmalıdır?

Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davası ve SGK Süreçlerinin Yönetimi

- Fesihte hak düşürücü süreler nelerdir?
- İş güvencesi tazminatının tanımı ve şartları nelerdir?
- Yargıtay kararları ışığında işe iade süreçleri ve işe iadenin önlenmesi için alınacak aksiyonlar nelerdir?
- İşe iade davasında başından sonuna kadarki tüm süreçler,
- Boşta geçen süreye göre ücretler nasıl hesaplanır ve ek aylık hizmet bildirimi nasıl yapılır?
- İşe iade başlatması durumunda oluşacak durumlar nelerdir?
- İşe iade süreçlerinde işe giriş ve çıkış işlemleri ve SGK ile yapılan tüm işlemler nelerdir?
- 4857 Sayılı İş Kanununa göre iş güvencesi ve kapsamı nedir?
- İş Güvencesinden yararlanma koşulları nelerdir?(Yargıtay kararları ışığında)
- Fesih bildirimine itiraz ve usulü nedir? (İK. MADDE 20)
- İşe iade davasının tüm süreçleri nelerdir?
- Boşta geçen süre işe başlatma tazminatı nasıl hesaplanır?
- İşe başlatmama tazminatı nasıl hesaplanır?
- İşe iade kararlarında bordro süreleri fark, kıdem ve ihbar tazminatı nasıl hesaplanır?
- İşe iade kararlarında beyan süreçleri, sigorta ve vergi bildirimleri nelerdir?
- İşe İade kararları sonucunda SGK uygulamaları nelerdir?
- İşe iade personellerin bordroları nasıl düzenlenir?
- Son dönemlerde yayınlanan mevzuat değişikliklerine göre SGK bildirimleri nasıl olmalı?