
[İş sözleşmesifeshi]

Ab

Ayhan Bayar
Financial Advisory

S.M.Mali Müşavir Ayhan Bayar

Aşirefendi Caddesi Emir Han N.14 Da.402 Sirkeci Eminönü İstanbul Tel: +90 212 5206429 +90 532 2948719

www.ayhanbayar.com **S.M.Mali Müşavir Ayhan Bayar**

*

İş Sözleşmesinin Feshi

İş Kanununun ilgili hükümleri uyarınca, iş sözleşmelerini feshedecek işverenlerin ve çalışanların, aşağıdaki tabloda gösterildiği üzere, fesih işleminden belirli bir süre önce bildirimde bulunmaları gerekmektedir.

İşverenlerin ve çalışanların asgari fesih bildirim süreleri:

İşverenlerin ve çalışanların asgari fesih bildirim süreleri:	
Çalışma süresi	Bildirim süresi
0 - 6 ay	2 hafta
6 - 18 ay	4 hafta
18 - 36 ay	6 hafta
36 aydan fazla	8 hafta

Bir iş sözleşmesi iki şekilde feshedilir:

1) Süreli fesih

Gerek çalışan gerekse işveren, belirsiz süreli iş sözleşmelerini yukarıdaki tabloda belirtilen bildirim sürelerine dayalı olarak feshedebilirler. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine karşılık gelen ücreti tutarında tazminat ödeyerek iş sözleşmesini feshedebilir.

2) İş sözleşmesinin İş Kanununda belirtilen geçerli ve haklı sebeplere dayalı olarak, sözleşme süresinin bitiminden önce veya yukarıda belirtilen bildirim sürelerini beklemeksizin feshedilmesi

Aşağıdaki koşullar altında, gerek işveren gerekse çalışan, iş sözleşmesini bildirim sürelerini beklemeksizin feshetme hakkına sahiptir:

- Sağlık sebepleri

- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
- Çalışanın çalıştığı işyerinde bir haftadan daha uzun bir süre çalışmasını engelleyen “zorlayıcı sebepler”
- İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın İş Kanununun 17. maddesindeki bildirim süresini aşması

Kıdem Tazminatı

İş Kanununda belirlenen şartları taşıyarak işten ayrılan ya da iş akdine işveren tarafından son verilen çalışanlara işyerindeki kıdem sürelerine göre hesaplanacak miktarda bir tazminatın ödenmesi gerekmektedir. Bu tazminat ödemesi, çalışanın işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük son brüt ücreti tutarında hesaplanır. Çalışana her bir yıl için otuz günlük ücret ödenmesi yöntemine dayalı olarak ödenen miktar, altı ayda bir kararlaştırılan tavan sınırını aşamaz. Ancak iş sözleşmesinde ilgili bir hükmün bulunması durumunda, söz konusu ödeme sınırını geçen tazminat ödemelerinin yapılması da kabul edilebilir.

Çalışanların kıdem tazminatı almaya hak kazanmalarına ilişkin gerekçeler aşağıda belirtilmiştir:

- a) Çalışanın askerlik görevi nedeniyle işyerinden ayrılması (erkekler için geçerlidir)
- b) Çalışanın emekliye ayrılması (bağlı bulunan sigorta kurumlarından yaşlılık ya da emeklilik aylığı veya malullük ödemesi almak amacıyla)
- c) Çalışanın 3600 prim gün sayısı ve 15 yıl sigortalılık süresini tamamladıktan sonra istifa etmesi (yaş dışındaki emeklilik şartlarını yerine getirmiş olması ve SGK'dan yaş dışında emeklilik şartlarının yerine geldiğine dair yazının alınarak işverene iletilmesi suretiyle istifa halinde)
- ç) Kadın çalışanların evlendikleri tarih itibarıyla bir yıl içinde iş sözleşmelerini kendi istekleri ile sona erdirmeleri
- d) Çalışanın vefat etmesi
- e) İşveren tarafından iş akdine İş Kanununda sayılan haklı nedenlere dayanmaksızın son verilmesi, işçinin haklı olarak iş akdini feshetmesi