

İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ

İş ilişkisini, iş sözleşmesinin sona ermesinden önce haklı nedenle sona erdirmeye hakkın bulunmaktadır. Bu hak **hem işveren hem de işçi için geçerlidir**.

İş ilişkisini sona erdirmek istiyorsan iki seçeneğin vardır:



- Haklı nedenle fesih diye tabir edilen ve kanunda sayılan sebepler var olduğunda (taciz, kötü muamele vb gibi) iş ilişkisini derhal feshedebilirsin.
- Kanunda sayılan bildirim sürelerine uyarak iş ilişkisini sebep göstermeden feshedebilirsin.

»İşçinin Fesih Hakkı



Aşağıda sayılan haller meydana geldiğinde, işverenle olan iş ilişkini önceden bildirmene gerek olmaksızın derhal sona erdirebilirsin.

İşçinin, İş İlişkisini Önceden Bildirim Yapmadan Sona Erdirme Sebepleri:

a. Sağlık sebepleri:



- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlığın veya yaşamın için tehlikeli olursa.
- Sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğün işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işin ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

b. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle seni yanıltırsa.
- İşveren senin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya sana cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren sana veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut seni veya aile üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut sana ve aile üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut senin hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- Diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraman halinde ve bu durumu işverene bildirmene rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- İşveren tarafından senin ücretin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilemez veya ödenmezse,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından sana daha az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek senin eksik aldığın ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

c. Zorlayıcı sebepler:



Çalıştığın işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

Bildirim Sürelerine Uyarak Feshetme



Eğer yukarıda bahsedilen bildirim süresine uymaksızın derhal fesih sebepleri dışında bir sebebin var ve hala iş ilişkisini sona erdirmek niyetindeysen, işverene bildirim yaparak iş ilişkisini sona erdirebilirsin.

Bahsedilen bildirim süreleri, ne kadar süredir çalıştığına göre değişmektedir;

- İşin altı aydan az sürdüyse, bildirim diğer tarafa **iki hafta önce**,
- İşin altı aydan bir buçuk yıla kadar sürdüyse, bildirim diğer tarafa **dört hafta önce**,
- İşin bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürdüyse, bildirim diğer tarafa **altı hafta önce**,
- İşin üç yıldan fazla sürdüyse, bildirim diğer tarafa **sekiz hafta önce**,

yapman gerekir ve belirtilen bu sürelerin sonunda iş ilişkin sona ermiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartı çok önemlidir ve eğer bildirim şartına uymaksızın istifa edersen, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalırsın.

Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü

Eğer işveren iş sözleşmesini sona erdiren tarafsa ve sona erdirmeye bildiriminde sebep göstermediğini veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını düşünüyorsan sana yapılan fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde “işe iade” talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurabilirsin. İşe İade davası, iş ilişkisi haksız sebeple sona erdirilen işçiler için tekrardan işe alınmalarını talep ettikleri bir dava olup; olumlu sonuçlanması halinde işveren seni tekrardan işe almak zorunda kalacaktır.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilirsin. Tüm bu başvurularını ilinde bulunan Baronun adli yardımına başvurarak, atanan avukatla birlikte yürütebilirsin.

Bununla birlikte; işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

»İşverenin Fesih Hakkı



Eğer iş ilişkisini sona erdirmek isteyen taraf işveren ise; otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Buna göre **fesih için geçerli bir sebep oluşturmayan durumlar aşağıdaki gibidir:**

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılman,
- İşyeri sendika temsilciliği yapman.
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurman veya bu hususta başlatılmış bir sürece katılman,
- **İrkin, rengin, cinsiyetin, medeni halin, aile yükümlülüklerin, hamileliğin, doğum yapman, dini inancın, siyasi görüşün ve benzeri nedenler,**
- Kadın işçi olarak analık halin sebebiyle doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık sürede işe gelmemen,
- Hastalık veya kaza nedeniyle öngörülen yasal bekleme süresinde işe gelememen,

fesih için geçerli bir sebep oluşturmayan durumlardır.

Bununla birlikte işverenin ancak aşağıda belirtilen durumlarda derhal sözleşmeyi feshetme hakkı vardır.

İşverenin, İşçi ile İş İlişisini Önceden Bildirim Yapmadan Sona Erdirme Sebepleri:

a. Sağlık sebepleri:



İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi durumunda,

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda,

b. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması durumunda,
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve suçlayıcı iddialarda bulunması durumunda,
- İşçinin işyerindeki başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması durumunda,
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işyerindeki başka bir işçiye sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması durumunda,
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması durumunda,
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi durumunda,
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi durumunda,

- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi durumunda,
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda,

c. Zorlayıcı sebepler:



İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması durumunda,

d. Diğer Sebepler:

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın aşağıda sayılacak olan bildirim süresini aşması durumunda,

işverenin işçi ile yaptığı sözleşmeyi derhal feshetme hakkı vardır.

Bildirim Sürelerine Uyarak Feshetme



«İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.»

İşveren için bahsedilen bildirim süreleri, işçinin kadar süredir çalıştığına göre değişmektedir;

- İşçi altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirim **iki hafta önce**,
- İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim **dört hafta önce**,
- İşçi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim **altı hafta önce**,
- İşçi üç yıldan fazla sürmüştür işçi için, bildirim **sekiz hafta önce**,

yapması gerekir ve belirtilen bu sürelerin sonunda iş ilişkisi sona ermiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartı çok önemlidir ve eğer bildirim şartına uymaksızın istifa edersen, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalırsın.

İşveren ayrıca bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle de iş sözleşmesini feshedebilir ve fakat her halükarda bu durum işçinin itiraz hakkını elinden almaz.