

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE SONUÇLARI

Ömer İlker GÜVEN

İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Uzmanı

[omerilkerguven@hotmail.com](mailto:omerilkerguven@hotmail.com)

0 532 779 00 53

- İş Sözleşmesi Tanımı, Türleri
- İş Sözleşmesinin Sona Ermesi
  - Süreli Fesih
  - İş Güvencesi
  - İş Sözleşmesinin Derhal fesih Yolu ile Sona Ermesi (işçi-işveren)
- İş Sözleşmesinin Feshinde Düzenlenecek Belgeler

**İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR?**

# BORÇLAR KANUNU

- **MADDE 393-** Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

# İŞ KANUNU

- Madde 8 - İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir

- İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi **bir yıl ve daha fazla olan** iş sözleşmelerinin **yazılı** şekilde yapılması zorunludur.
- Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

# İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- • 1. Ücret ödeme
- • 2. İş, İSG araç ve malzemelerin verilmesi
- • 3. İşçinin gözetilmesi
- • 4. İşçinin kişiliğinin korunması



# İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- İş görme
- Özen ve sadakat borcu
- Sır saklama
- İtaat borcu

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

# Sürelerine göre:

- *Belirli süreli*
- *Belirsiz süreli*

# Çalışma biçimlerine göre

- *Tam gün*
- *kısmi süreli*
- *çağrı üzerine çalışma*
- *deneme süreli*
- *Takım Sözleşmesi*
- *diğer biçimler*

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME NEDENLERİ

- İşçinin kendi isteği ile (iş veya özel nedenlerle) istifası
- 24. madde gereğince işçinin haklı nedenle tazminatlı feshi
- Kadın işçinin evlenmesinden sonraki bir yıl içinde geçerli sebeple feshi
- İşverenin işten çıkarması
- Geçerli sebeple tazminatlı feshi
- 25. madde gereğince haklı nedenle derhal ve 25/II ile tazminatsız feshi
- Emeklilik (hizmet yılı ve prim günü dolmasına rağmen yaşı bekleyenler dâhil)
- Ölüm
- Askerlik
- Tarafların anlaşması ile fesih
- Belirli süreli sözleşmede belirlenen tarihin dolması

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN GENEL SEBEPLERLE SONA ERMESİ

# A. Sözleşmenin Hükümsüzlüğü (Geçersizliği)

- İş sözleşmesi, taraflardan biri veya her ikisinin ehliyetlerinden yoksun bulunması; sözleşmenin kanunda öngörülen şekil şartına uyulmadan yapılması, sözleşmenin konusunun ahlaka, adaba, kamu düzenine, kanunların emredici hükümlerine aykırı bulunması; kişilik haklarına tecavüz oluşturması, sözleşmenin geçerlilik şartını ortadan kaldırır. Bu durumda sözleşme mutlak butlan yaptırımına tabi, batıl bir sözleşme olur ve baştan itibaren geçersiz sayılır
- İş sözleşmesinin hükümsüzlük yaptırımının ikinci türü iptal edilebilirlik (nisbi butlan) şeklinde karşımıza çıkmaktadır. İş sözleşmesinin hata, hile, ikrah (korkutma, tehdit) ya da gabin (aşırı yararlanma) etkisi altında yapılmış olması durumlarında, hataya düşen, hileye, ikraha ya da gabine maruz kalan taraf bu iş sözleşmesini iptal edebilecektir.



## B. Ölüm

- İş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kurduğunu ve bu sebeple bağımlı işgörme ediminin bizzat işi taahhüt eden işçi tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda işçinin ölümünün iş sözleşmesini sona erdireceği açıktır. Zira, işi bizzat görme borcu ölüm ile son bulmaktadır. Nitekim Borçlar Kanunu m.347, f.1, "*Hizmet akdi (İş sözleşmesi), işçinin ölümü ile son bulur*" demektedir. Buna karşılık işverenin ölümü ise farklı bir durum yaratmaktadır. Genelde işveren, zaten iş sözleşmesinden doğan bir çok borcunu (örneğin ücret ödeme borcu) bizzat yerine getirmemekte, bu borçları çoğunlukla yardımcıları ifa etmektedir. Dolayısıyla, işverenin ölüm hali iş sözleşmesinin sona ermesi açısından işçinin ölümü kadar kesin etkiye sahip bulunmamaktadır. Buna karşılık, işveren öldüğünde "*... akit başlıca onun şahsı dikkate alınarak yapılmış ise son bulur*" (BK.m.347).

## C. Tarafların Uzlaşması

- İş sözleşmesinin tarafları nasıl serbest iradeleri ile sözleşme kurmuşlarsa, yine serbest iradeleri ile karşılıklı anlaşma ve uzlaşma içinde iş sözleşmelerini de sona erdirebilirler. Bu şekilde, mesela 5 yıl için yapılmış bir iş sözleşmesi uzlaşma ile 3. yılın sonunda bitirilebilecektir. Bu husus sözleşme serbestisinin bir uzantısıdır. Sözleşmeyi kurma konusunda serbest olan taraflar, uzlaşmak koşulu ile sözleşmeye son verebilmektedirler.

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ HUKUKUNA ÖZGÜ SEBEPLERLE SONA ERMESİ

# İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yolu İle Sona Ermesi

- İş sözleşmesinin süreli fesih yolu ile sona erdirilmesi İş Kanununun 17. maddesi ve devamında düzenlenmiş iş hukukuna özgü bir fesih yöntemidir. Bu yöntemde, iş sözleşmesi taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunduğu anda sona ermemekte, sözleşme belirli bir süre daha geçerliliğini sürdürmektedir. Diğer bir ifade ile, fesih bildiriminde bulunan taraf, diğer tarafa belirli bir süre tanımakta, tanınan sürenin dolması ile sözleşme sona ermektedir.

# SÜRELİ FESİH

**BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİNDEN ÖNCE DURUMUN AŞAĞIDA BELİRTİLEN SÜRELER KADAR ÖNCEDEN TARAFLARA BİLDİRİLMESİ GEREKİR. (4857/17)**

**A - İŞİ ALTI AYDAN AZ SÜRMÜŞ OLAN İŞÇİ İÇİN 2 HAFTA**

**B - İŞİ ALTI AYDAN BİRBUÇUK YILA KADAR SÜRMÜŞ OLAN  
İŞÇİ İÇİN 4 HAFTA**

**C - İŞİ BİRBUÇUK YILDAN 3 YILA KADAR SÜRMÜŞ OLAN  
İŞÇİ İÇİN 6 HAFTA**

**D - İŞİ 3 YILDAN FAZLA SÜRMÜŞ OLAN İŞÇİ İÇİN 8 HAFTA**

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDEN ÖNCE SÜRE VERİLİR.**

# Bildirim Süreleri İçinde Tarafların Durumu

Bildirim süreleri içerisinde, çalışma koşulları açısından herhangi bir değişiklik söz konusu değildir. Taraflar iş sözleşmesinden doğan borçlarını tam ve eksiksiz yerine getirmekle yükümlüdürler. Dolayısıyla, fesih bildirim yapılmış olsa dahi, **işçi iş görme borcunu yerine getirmek, işveren de ücret ödemeye devam etmek** zorundadır. Bu süre işçinin kıdemine de dahildir.

Ancak; bildirim süreleri içinde çalışan işçi, bir süre sonra işinden ayrılacağı için yeni bir iş aramak zorunda kalabilir. İşte bu durumu göz önüne alan kanun koyucu, işverene bildirim süreleri içinde işçisine "*yeni iş arama izni vermek*" yükümlülüğünü öngörmüştür (İş K.m.27). Yeni iş arama izninin süresi her gün için en az iki saattir. Öte yandan, işçi bu izinleri toplu olarak da kullanabilir.



**BİDİRİM SÜRELERİNE UYMAYAN TARAF, BİLDİRİM SÜRESİNE İLİŞKİN ÜÇRET TUTARINDA TAZMİNAT ÖDEMELİDİR.**

**İŞ GÜVENCESİ İLE İLGİLİ MADDE HÜKÜMLERİ DIŞINDA KALAN İŞÇİLERE, İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ HAKKININ KÖTÜYE KULLANILARAK SONA ERDİRİLDİĞİ DURUMLARDA İŞÇİYE BİLDİRİM SÜRESİNİN ÜÇ KATI TUTARINDA TAZMİNAT ÖDENİR.**

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA SÜRELİ FESİH

# İŞ GÜVENCESİ KAPSAMI

- 1-) **İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırıyor olması** Memur, stajyer gibi çalışanlar bu sayının belirlenmesinde dikkate alınmaz.
- 2-) **İşçinin en az altı aylık kıdeme sahip olması** Altı aydan az kıdemi bulunan işçilerin sözleşmelerinin feshinde işverenin geçerli nedene dayanma zorunluluğu yoktur.
- 3-) **İşçinin belirli konumdaki işveren vekil niteliğinde olmaması** İşletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri ve yardımcıları ile işyerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında geçerli neden zorunluluğu yoktur.
- 4-) **İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması**

# **İŞ GÜVENCESİ**

**30 VEYA DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İŞYERLERİNDE EN AZ 6 AYLIK KIDEMİ OLAN İŞÇİNİN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHEDEN İŞVEREN, İŞÇİNİN YETERLİLİĞİNDEN VEYA DAVRANIŞLARINDAN YA DA İŞLETMENİN, İŞYERİNİN VEYA İŞİN GEREKLERİNDEN KAYNAKLANAN GEÇERLİ BİR NEDENE DAYANMAK ZORUNDADIR.(MADDE:18)**

# AMACI



**İŞTEN ÇIKARMAYI ÖNLEMeye YÖNELİK OLMAYIP, GEÇERLİ VE  
OBJEKTİF BİR NEDEN OLMASIZIN İŞÇİNİN İŞTEN ÇIKARILMASININ  
ÖNLENMESİDİR.**

# UYGULAMA ALANI

UYGULAMA ALANI AŐAĐIDAKİ KOŞULLARA  
BAĐLANMIŐTIR

1- İŞ SÖZLEŞMESİNİN NİTELİĞİ

2- İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISI (İŐKOLU)

3- İŞÇİNİN NİTELİĞİ VE KIDEMİ (İŞVEREN)

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

## İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİNDE İŞVERENİN

- ★ İŞÇİNİN YETERLİLİĞİNDEN VEYA DAVRANIŞLARINDAN
- ★ İŞYERİNİN YA DA İŞLETMENİN VEYA İŞİN GEREKLERİNDEN

**KAYNAKLANAN GEÇERLİ BİR NEDENE DAYANMASI ZORUNLUDUR.**

# SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL

**İŞVEREN FESİH BİLDİRİMİNİ YAZILI YAPMAK VE NEDENİNİ AÇIK VE KESİN ŞEKİLDE BELİRTMEK ZORUNDADIR. (MADDE-19)**



## FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ

İŞ SÖZLEŞMESİ FESHEDİLEN İŞÇİ, SEBEP GÖSTERİLMEDİĞİ VEYA SEBEBİN GEÇERLİ OLMADIĞI İDDİASI İLE **TEBLİĞ TARİHİNDEN** İTİBAREN 1 AY İÇİNDE İŞ MAHKEMESİNE DAVA AÇABİLİR. DAVA 2 AY İÇİNDE SONUÇLANDIRILIR.TEMYİZ HALİNDE YARGITAY 1 AY İÇİNDE KESİN KARAR VERİR.(MADDE-20)

## FESHİN HAKLI SAYILMAYACAĞI HALLER

4857 SAYILI İŞ YASASI'NIN 18.MADDESİNDE AŐAĐIDAKİ NEDENLERİN YAPILAN FESİHLER İÇİN GEÇERLİ BİR NEDEN OLAMAYACAĞI BELİRTİLMİŐTİR.

A- SENDİKA ÜYELİĞİ VEYA ÇALIŞMA SÜRELERİ DİŐINDAYADA İŞVERENİN RIZASI İLE ÇALIŞMA SAATLERİ İÇİNDE SENDİKAL FAALİYETLERE KATILMAK,

B- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ YAPMAK

C- MEVZUATTAN VEYA SÖZLEŞMEDEN DOĞAN HAKLARINI TAKİP İÇİN İŞVEREN ALEYHİNE İDARİ VEYA ADLİ MAKANLARA BAŞVURMAK VEYA BU HUSUSTA BAŐLATILMIŐ SÜRECE KATILMAK,

D- İRK,RENK,CİNSİYET MEDENİ HAL,AİLE YÜKÜMLÜLÜKLERİ, HAMİLELİK,DOĞUM,DİN,SİYASİ GÖRÜŐ VE BENZERİ NEDENLER,

D- 74.MADDEDE UYARINCA KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŐTIRILMALARININ YASAK OLDUĞU SÜRELERDE İŞE GELMEMEK,

E- HASTALIK VEYA KAZA NEDENİYLE 25'NCİ MADDENİN 1 NUMARALI BENDİNİN (B) FIKRASINDA ÖNGÖRÜLEN BEKLEME SÜRESİNDE İŞE GEÇİCİ DEVAMSIZLIK.

# GEÇERSİZ FESHİN SONUÇLARI

MAHKEMECE VEYA ÖZEL HAKEM TARAFINDAN FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE  
KARAR VERİLMESİ DURUMUNDA;

1- İŞVEREN, İŞÇİYİ BİR AY İÇİNDE İŞE BAŞLATMAK ZORUNDADIR.

2- ÇALIŞILMAYAN SÜRE İÇİN İŞÇİYE EN ÇOK 4 AYA KADAR ÜCRET VE DİĞER HAKLAR  
ÖDENİR.

3- PEŞİN OLARAK ÖDENEN İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI YAPILACAK ÖDEMEDEN DÜŞÜLÜR.

# İŞE BAŐLATMAMANIN SONUÇLARI

İŞVEREN, İŐŐİYİ BİR AY İÇİNDE İŞE BAŐLATMAZSA,

1-İŐŐİYE EN AZ 4 AYLİK EN ÇOK 8 AYLİK ÜCRET TUTARINDA TAZMİNAT ÖDER.

2- BİLDİRİM SÜRESİ VERİLMEMİŐ VE BU SÜREYE İLİŞKİN ÜCRET ÖDENMEMİŐ İSE, BU SÜRELERE İLİŞKİN ÜCRET AYRICA ÖDENİR.

# İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

1- İŞÇİ KARAR TEBLİĞİNDEN İTİBAREN, 10 İŞ GÜNÜ İÇİNDE İŞE BAŞLAMAK İÇİN İŞVERENE BAŞVURMAK ZORUNDADIR.

BU SÜRE İÇİNDE BAŞVURUDA BULUNMAZ İSE, YAPILAN FESİH GEÇERLİ BİR FESİH SAYILIR.

# DEĐİŐTİRİLEMEYECEK HÜKÜMLER

1- İŞE BAŐLATILMAMA HALİNDE İŞÇİYE ÖDENECEK TAZMİNAT TUTARININ MAHKEMECE BELİRLENECEĞİ,

2- İŞE BAŐLATILMAMA HALİNDE ÖDENECEK TAZMİNAT MİKTARI(4 – 8 AYLIK ÜCRET)

3- ÇALIŐTIRILMADIĐI SÜRE İÇİN İŞÇİYE ÖDENECEK OLAN EN ÇOK 4 AYLIK ÜCRET VE DOĐMUŐ OLAN HAKLAR,

SÖZLEŐMELER İLE HIÇ BİR SÜRETLE DEĐİŐTİRİLEMEZ AKSİ YÖNDE SÖZLEŞME HÜKÜMLERİ GEÇERSİZDİR.

## **İŞ GÜVENCESİ KAPSAMI DIŞINDA SÜRELİ FESİH**

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler bakımından, önceki 1475 sayılı Kanun dönemindeki uygulamanın temel olarak sürdürüğü söylenebilir. Diğer bir ifade ile, bu işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süreli feshinde işverenler bakımından geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu bulunmadığı gibi, bunların işe iadeleri de söz konusu olmayacaktır. Bu işçiler süreli fesih yolu ile işten çıkarıldıklarında ya bunlara kıdemlerine göre bildirim süresi tanınacak, ya bildirim sürelerine ait ücretleri peşin olarak ödenecek veya bildirim süresine uymayan taraf bu süreye ait ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalacaktır

Buna karşılık, iş güvencesi kapsamı dışında kalan ve iş sözleşmesi süreli fesih yolu ile ama kötüniyetle feshedilen işçiye ihbar tazminatının **üç katı** tutarında ***kötüniyet tazminatı*** ödenecektir.



## Çalışma Koşullarında Değişiklik Sebebiyle Süreli Fesih

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan **çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe** durumu ancak işçiye **yazılı olarak bildirmek** suretiyle gidebilecektir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından **altı işgünü** içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. İşçi, bu değişiklik önerisini altı işgünü içinde kabul etmez ise, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçinin bu durumda İş Kanununun 17-21. maddeleri çerçevesinde işe iade istemi ile dava açma yetkisi bulunmaktadır

## **Usulsüz Süreli Fesih ve İhbar Tazminatı**

İş Kanununun 17. maddesinde gösterilen bildirim sürelerine uymadan gerçekleştirilen fesih, "usulsüz süreli fesih" olarak düzenlenmiştir. Nitekim, İş Kanunu 17. maddesinde "*Bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır*" şeklinde hükme yer vererek; söz konusu usulsüz süreli feshin yaptırımı olarak, süreye ilişkin ücret tutarının tazminat olarak karşı tarafa ödenmesini öngörmüştür. Bu ödeme, fesihte yasal koşullara uymayan tarafın, diğerine ödemesi gereken bir bedeldir.

İhbar tazminatı hesaplanırken işçinin giydirilmiş brüt ücreti esas alınır. Giydirilmiş brüt ücret ise iş karşılığı olan ücret ile iş karşılığı olmayan fakat süreklilik taşıyan parasal ödemelerden oluşur. İhbar tazminatı **10 yıllık zamanaşımına tabidir** ve alacaklısı öldüğünde onun mirasçılarına geçer

# **İŞ SÖZLEŞMESİNİN DERHAL FESİH YOLU İLE SONA ERMESİ**

# *İşçi Yönünden Derhal Fesih Sebepleri*

## I. Sağlık sebepleri:

- a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- b) İşçinin s¼rekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüřtüę¼ işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

## II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) 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 işçiyi yanıltırsa.
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

### **III. Zorlayıcı sebepler:**

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



# **İşveren Yönünden Derhal Fesih Sebepleri**

## I- Sağlık sebepleri:

a) 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. <sup>(1)</sup>

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında **işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar.** Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

İstirahat süresi;

- İşyerindeki kıdemi **altı aydan az** olan işçi için **sekiz haftayı**,
- İşyerindeki kıdemi **altı aydan birbuçuk yıla kadar** olan işçi için **on haftayı**,
- İşyerindeki kıdemi **birbuçuk yıldan üç yıla kadar** sürmüş olan işçi için **oniki** haftayı,
- İşyerindeki kıdemi **üç yıldan fazla** sürmüş olan işçi için **ondört** haftayı,

aşması halinde işverenin iş sözleşmesini feshetme yani işçiyi işten çıkarma hakkı doğar.

## II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) 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.
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.<sup>(2)</sup>
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.**
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.**
- ı) 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.

## Ocak 2016

Pts	Sal	Çar	Per	Cum	Cts	Paz
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

### **III- Zorlayıcı sebepler:**

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

### **IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.**

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

## ***Derhal fesih hakkını kullanma süresi***

Madde 26 - 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu **diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.** Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE DÜZENLENECEK BELGELER



# İş Kanunu Açısından;

- İbraname
- Feshin nedeni ve içeriğine ilişkin belgeler

# İbraname

- İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işverenler genellikle işçilerin gelecekte kendilerine karşı dava açmalarına engel olmak amacıyla kanundan ve sözleşmeden kaynaklanan her türlü hakkını aldıklarını ifade eden belgedir.

## İbranamenin Geçerlilik Koşulları :

- İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin **yazılı** olması,
- İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak **en az bir aylık** sürenin geçmiş bulunması,
- İbra konusu **alacağın türünün ve miktarının** açıkça belirtilmesi,
- Ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve **banka aracılığıyla** yapılması gerekir.

**\*\*\* Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmesi veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.**

## İBRANAME

İŞÇİ  
Adı – Soyadı  
T.C. Kimlik No :  
İşe Giriş Tarihi :  
İşten Çıkış Tarihi :  
İşten Çıkış Nedeni :

İŞVEREN  
Adı-Soyadı/Unvanı :  
İşyeri Sicil Numarası :  
İşyeri Adresi :

Ödeme Türü	Brüt Tutar	Yasal Kesinti	Net Kazanç	Özel Kesinti	Net Ödenen
Normal Ücret					
Fazla Çalışma Ücreti					
Yıllık İzin ücreti					
Hafta Tatili Ücreti					
Genel Tatil Ücreti					
Sosyal Haklar					
İhbar Tazminatı					
Kıdem Tazminatı					
<b>TOPLAM</b>					

...../...../..... TARİHİNDE ÇALIŞMAYA BAŞLADIĞIM İŞYERİNDE ...../...../..... TARİHİNDE YUKARIDA YAZAN NEDENE BAĞLI OLARAK AYRILMIŞ BULUNUYORUM. İŞ YERİNDE ÇALIŞTIĞIM SÜRE ZARFINDA HAK KAZANDIĞIM; YUKARIDA BELİRTİLEN HESAPLAMA DOĞRULTUSUNDA ..... TL KARŞILIK GELEN ..... DAHİL OLMAK ÜZERE ,İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI GİBİ 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNDAN DOĞAN BİLCÜMLE TAZMİNAT VS. TALEP HAKLARIMDAN VE 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN İLE SAİR MEVZUATTAN, İŞ AKDİNDEN, TOPLU SÖZLEŞMEDEN DOĞAN BİLCÜMLE HAKLARIMI İŞVERENDEN TAM VE NOKSANSIZ OLARAK TAHSİL ETTİM .GEREK İŞVERENDEN GEREKSE VEKİLDEN BU İŞ AKDİ VESAİRE SEBEPLERLE HİÇBİR HAK VE ALACAĞIM KALMADIĞINI VE BUNLARDAN DOLAYI HAİZ OLDUĞUM VE OLABİLECEĞİM FAZLAYA İLİŞKİN HER TÜRLÜ DAVA VE MÜTALEBE HAKKIMDAN FERAGAT, BU HAKLARIMI İSKAT İLE İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLLERİNİ TAMAMEN SERBEST İRADEMLE VE MUTLAK OLARAK İBRA ETTİĞİMİ BEYAN EDERİM.

BİLGİSAYAR ORTAMINDA HAZIRLANAN BU İBRANAMENİN İÇERİĞİNİ TAM OLARAK ANLADIKTAN SONRA HİÇ BİR MADDİ VEYA MANEVİ BASKI ALTINDA KALMADAN TAMAMEN KENDİ İRADEMLE ...../...../..... TARİHİNDE DOLDURDUĞUMU VE İMZALADIĞIMI BEYAN EDERİM.

İşçi  
Adı Soyadı :  
İmza :  
Adresi :

Şahit  
Adı Soyadı/Unvanı :  
İmza :

İşveren  
Adı Soyadı/Unvanı  
İmza

# Feshin nedeni ve içeriğine ilişkin belgeler

- İstifa Dilekçesi
- Fesih Bildirimi
- Tutanaklar
- Savunma istemi
- Vb..

# **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından**

- SGK İşten Ayrılış Bildirgesi
- Aylık Prim Hizmet Bildirimi

# SGK İşten Ayrılış Kodları

- 1- Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi
- 2- Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi
- 3- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)
- 4- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi
- 5- Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi
- 8- Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle
- 9- Malulen emeklilik nedeniyle
- 10- Ölüm
- 11- İş kazası sonucu ölüm
- 12- Askerlik
- 13- Kadın işçinin evlenmesi
- 14- Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması
- 15- Toplu işçi çıkarma
- 16- Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli
- 17- İşyerinin kapanması
- 18- İşin sona ermesi
- 19- Mevsim bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa “4” nolu kod kullanılır)
- 20- Kampanya bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa “4” nolu kod kullanılır)
- 21- Statü değişikliği
- 22- Diğer nedenler
- 23- İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih
- 24- İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih
- 25- İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih
- 26- Disiplin kurulu kararı ile fesih
- 27- İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih
- 28- İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih
- 29- İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih
- 30- Vize süresinin bitimi ( İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa “4” nolu kod kullanılır)
- 31- Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih
- 32- 4046 sayılı Kanununun 21. maddesine göre özelleştirme nedeni ile fesih
- 33- Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi
- 34- İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih
- 36- Doğum nedeniyle işten ayrılma

# SGK Eksik Gün Kodları

- 01 İstirahat
- 03 Disiplin cezası
- 04 Gözaltına alınma
- 05 Tutukluluk
- 06 Kısmi istihdam
- **07 Puantaj kayıtları**
- 08 Grev
- 09 Lokavt
- 10 Genel hayatı etkileyen olaylar
- 11 Doğal afet
- 12 Birden fazla
- 14 Diğer
- **15 Devamsızlık**
- 16 Fesih tarihinde çalışmamış
- 17 Ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma
- 18 Kısa çalışma ödeneği
- 19 Ücretsiz Doğum İzni
- 20 Ücretsiz Yol İzni
- 21 Diğer Ücretsiz İzin

SABRINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM..