

İHBAR BİLDİRİM SÜRELERİ

İHBAR BİLDİRİM SÜRELERİ	
Hizmet Süresi 6 aydan az sürmüş işçi için	2 hafta
Hizmet Süresi 6 aydan 1.5 yılı kadar sürmüş işçi için	4 hafta
Hizmet süresi 1.5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş işçi için	6 hafta
Hizmet süresi 3 yıldan fazla sürmüş işçi için	8 hafta

4857 sayılı İş Kanunu

Madde 17: Süreli fesih

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri;

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı

tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Sözleşmenin feshinde usul

MADDE 19. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

Yukarıdaki maddeler uyarınca aşağıdaki fesih bildiriminin hizmet erbabına imzalatılarak tebliğ edilmesi gerekmektedir.

FESİH BİLDİRİMİ TEBLİGATİ

..... (A.Ş, LTD, Adi Ortaklık gibi) . ünvanlı ____ - ____ - ____ - ____ işyeri sigorta sicil numaralı işyerimizde ____/____/____ - ____/____/____ tarihleri arası çalışmış bulunmaktasınız.

Firmamızın ekonomik durumunun bozulması nedeniyle işinize ____/____/____ tarihinde istemeyerek son verilecektir.

4857 sayılı İş Kanununun 17 maddesi gereğince ____ gün ihbar süreniz olduğu tesbit edilmiştir. Bu yazımızın tarafınıza tebliğinden itibaren ____ günlük ihbar sürenizi kullanmanızı ve bu süre içerisinde, yine aynı kanunun 27 nci maddesi gereğince günlük iki saat ücretli iş arama izniniz olduğunu bilmenizi ve ihbar sürenizin sonunda firmamızla ilişkiniz kesileceğinden kıdem tazminatınız ile diğer kanuni alacaklarınızın ödenmesi için firmamıza müracaatınızı ricaen tebliğ ederiz.

TEBLİĞ TARİHİ: ____/____/____

TEBLİĞ EDEN	TEBELLÜĞ EDEN	:	
Adı Soyadı/Unvanı	SOSYAL GÜVENLİK NO	:	
	T.C KİMLİK NO	:	
	ADI VE SOYADI	:	
	ADRESİ	:	
İMZASI	İMZASI	:	

4857 Sayılı İş Kanunu

Madde 0021: Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

İşverence 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. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedan mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.