

İŞ KANUNUNA GÖRE İHBAR TAZMİNATINA HAK KAZANILAN VE KAZANILAMAYAN HALLER

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, işçiyle işveren arasında imzalanmış olan belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin varlığı halinde, bu sözleşmenin sona ermesinden önce tarafların işyerinde işçinin kıdem süresine bağlı olan bir süre kadar önceden diğer tarafa haber vermesi gerekmektedir. Buna ihbar süresi (öneli) denilmektedir. İhbar süresi boyunca işçi işyerinde çalışacak ve bu süreye ilişkin ücreti de işveren tarafından ödenecektir. Söz konusu kanun maddesi işverene bu ihbar süresine ilişkin dönem ücretini işçiye peşin ödeyerek iş sözleşmesini derhal feshetme imkânında vermiştir. Bu şekilde, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda ödenen tutar **ihbar tazminatı** olarak adlandırılmaktadır.

I) İhbar Öneli ve İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır.

İşveren tarafından ihbar süresi tanınmadan iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi durumunda; ihbar tazminatı söz konusu olacağından, işçinin işyerinde kıdemine göre ihbar öneli tanınmış olsaydı, çalışması gerektiği sürede hak edecek olduğu giydirilmiş ücretin işçiye tazminat olarak ödenmesi gerekmektedir. Yani sosyal yardımların da eklenmesiyle bulunacak olan bir günlük ücretin ihbar süresiyle çarpılması suretiyle bulunacak rakam iş sözleşmesinin taraflarınca ihbar tazminatı olarak talep edilebilecektir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesine göre, ihbar süreleri (öneli), şu şekilde düzenlenmiştir:

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

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra (14 gün),

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra (28 gün),

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra (42 gün),

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra (56 gün),

Feshedilmiş sayılır. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir."

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce ihbar süresi (öneli) tanınması durumu yalnızca işveren tarafına getirilmiş bir yükümlülük olmayıp, işçi açısından da söz konusudur.

II) İhbar Tazminatına Hak Kazanılan Haller:

İhbar tazminatı, fesihle bulunan tarafın bildirim sürelerine uymaması (usulsüz fesih), haksız fesihle bulunması, fesih nedeninin ispat edilememesi veya hak düşürücü sürenin geçirilmesi halinde ödenmesi gereken, miktarı kanunla belirlenmiş bir tutardır.



İşçinin İhbar Tazminatına Hak Kazandığı Haller şunlardır:

1) İş Sözleşmesinin Tek Yanlı Olarak Askıya Alınması:

4857 Sayılı İş Kanunu'nda mevsimlik ve kampanya ile çağrı usulü çalışma uygulanan işler dışında, askı haline yer verilmiş değildir. İşveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin tek yanlı olarak askıya alınması, işin niteliğinden ve yasadan kaynaklanmıyorsa veyahut da işçi ve işverenin iradeleri bu konuda birleşmiyorsa iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilmektedir. Bu durumda işçiye işveren tarafından ihbar tazminatı ödenmesi gerekir.

2) İhbar Önelinin Eksik Tanınması (Bildirim Sürelerine Uyulmaması):

Fesih bildirim süresinin bölünmesi mümkün değildir. İşçi tarafından veya işveren tarafından kanunda belirtilen süreden daha az süre verilerek yapılan fesih, süre vermeden yapılan fesih niteliğinde olup, bu durumda işçi veya işveren ihbar tazminatına hak kazanır. **Bu durumda ihbar öneli hiç kullanılmamış gibi önele ait ücretin tamamının ödenmesi gerekir.**

3) Haksız Fesih Durumu:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca işçinin ve 25. maddesi uyarınca da işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesi ve haklı nedeni ispat edememesi durumunda şartları oluşmuşsa karşı tarafın kıdem tazminatı yanında ihbar tazminatına da hak kazanması söz konusudur.

4) Feshin Hak Düşürücü Süre Geçirildikten Sonra Yapılması:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinde belirtilmiş olan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi veya işverene tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi aynı kanunun 26. maddesinde belirtilmiş olan hak düşürücü sürelerin geçirilmesinden sonra yapılması durumunda, usulsüz fesih niteliği kazanarak karşı tarafın ihbar tazminatına hak kazanması sonucunu doğurur.

5) İşçinin İstifa Ederek İşyerinde Ayrılması Durumunda:

İşçi tek yanlı olarak herhangi bir neden öne sürmeden belirsiz süreli iş sözleşmesini işyerinden ayrılmak suretiyle feshetmesi durumunda ihbar tazminatına hak kazanamaz. İşçinin işten istifa ederek ayrılması, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesine göre hizmet süresi itibarıyla kanunda öngörülen önele uymadan yapılan tek yanlı bir iş sözleşmesi feshi olup, işverene ihbar öneline ilişkin ücret tutarında tazminat ödemesi icap eder. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 432. maddesinde fesih bildirim sürelerinin iş sözleşmesinin her iki tarafı için de aynı olması zorunludur.

6) Belirli Süreli Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Durumunda:

Belirli süreli zincirleme yapılmış iş sözleşmeleri yargı tarafından belirsiz süreli tek bir iş sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle, belirli süreli zincirleme iş sözleşmesinin en sonuncusunun, sözleşmenin vadesinde sona erdiğinden bahisle işveren tarafından işçinin işine son verilmesi halinde; fesih usulsüz kabul edildiğinden işçi, işverenden ihbar tazminatı talep edebilecektir.



III-İhbar Tazminatına Kazanılmayan Haller:

İş Kanunu'na göre İhbar Tazminatına Hak Kazanılmayan Haller şunlardır:

1) İşveren Tarafından Haklı Nedenle Fesih:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca işverenin iş sözleşmesini sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ya da zorlayıcı nedenlerle **haklı olarak feshetmesi** durumunda **ihbar tazminatı söz konusu olmayacaktır.** İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın diğer tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.

2) İşçi Tarafından Haklı Fesih:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca işçinin iş sözleşmesini; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve zorlayıcı nedenlerle **haklı olarak feshetmesi durumunda aynı şekilde ihbar tazminatı söz konusu olmayacaktır.**

3) Usulüne Uygun İhbar Öneli Tanınması:

İş sözleşmesinin taraflarının birbirine 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmış olması durumunda ihbar tazminatı ödenmeyecektir.

4) İşçinin Ölümü:

İşçinin, iş sözleşmesinin devam ettiği sırada ölmesi durumunda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesinden yola çıkarak halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesi uyarınca işyerinde bir yılı doldurmuş olması halinde kıdem tazminatı hakkı bulunmasına karşın, ihbar tazminatı hakkı bulunmamaktadır.

5) Deneme Süresi Tanınması:

4857 Sayılı İş Kanunu 15. maddesi hükmü uyarınca tarafların iş sözleşmesine deneme süresi kaydı koyması halinde, deneme süresi içinde iş sözleşmesi bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız olarak feshedilebilir.

6) Kanundan Kaynaklanan Belirli Süreli İş Sözleşmesi:

4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca objektif koşulların bulunması veya çeşitli kanunlardan kaynaklanan nedenlerle belirli süreli iş sözleşmeleri yapılması ve bu sürenin sonunda sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi durumunda ihbar tazminatı ödenmez. Taraflar arasında belirli süreli olarak düzenlenmiş olan iş sözleşmesinde belirlenmiş olan sürenin dolması halinde sözleşmede yinelenme konusunda bir düzenleme yoksa sözleşme kendiliğinden sona ermekte olup, tarafların ihbar tazminatı talep etmesine ve ihbar öneli tanınmasına gerek bulunmamaktadır.

7) Emeklilik, Muvazzaf Askerlik, Kadın İşçinin Evlenmesi:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesinden yola çıkarak, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca, emeklilik, muvazzaf askerlik ve kadın işçinin evlendiği



tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

8) Süreksiz İşlerde:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesi uyarınca, niteliği bakımından 30 günden az süren işler süreksiz iş olup, bu işlerde 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağından iş sözleşmesinin fesih bildiriyle sona erdirilmesi ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekmeyecektir.

9) Mevsimlik İşlerde:

İşin belirli bir mevsim devam ettiği ve bir mevsim için işe alınan işçinin iş sözleşmesi belirli süreli bir iş sözleşmesi olacağından, sözleşmenin ihbar öneli tanınarak sona erdirilmesi veya ihbar tazminatı ödenmesi söz konusu olmayacaktır.

10) Tarafların Anlaşması (İkale Anlaşması):

Tarafların aralarında yazılı olarak anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda (ikale) ihbar tazminatı ödenmesi gerekmeyecektir. İş sözleşmesinin tarafların ortak iradesi suretiyle sona erdirilmesinde ihbar öneli tanınması da gerekmemektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

