

## Ýþ Sözlþmesinin Tazminatýýz Sona Ermesi

Resul Kurt

08.09.2009

Ýþ sözlþmesinin tazminatýýz sona ermesi...

Bildirimsiz fesih, 4857 sayýlý Ýþ Kanunu 24 ve 25 maddelerinde düzenlenmiþ olup, bu durumda, ihbar (bildirim) süresinin sonuna kadar beklenmesi mümkün olmaz.

4857 sayýlý Ýþ Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde düzenlenen haklý nedenle derhal fesih hakký ile ip sözlþmesinin sona erdirilmesinde haklý bir nedenin varlýđý aranmaktadır.

Haklý sebeple feshedilecek ip sözlþmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasýnýn herhangi bir önemi yoktur. Fakat, ip sözlþmesinin feshedilmesi için mutlaka feshin diđer tarafa bildirilmesi gerekir. Yoksa, sadece ortada haklý bir nedenin varlýđý yeterli deđildir. Ayrýca bildirim de gereklidir.

4857 sayýlý Kanununun 17. maddesinin uygulanmasý ve fesih bildirim süresine uyulmadýđý için ihbar tazminatý ödenmesi, ayrýca kanuni þartlarýn var olmasý halinde de ayrýca kýdem tazminatý ödenmesi gündeme gelir.

4857 sayýlý Ýþ Kanunu'nun 26. maddesinde "24 ve 25'nci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarýna uymayan hallere dayanarak ipçi veya ipveren için tanýnmýþ olan sözlþmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çþbit davranýplarda bulunduđunu diđer tarafýn öđrendiđi günden başlayarak altý ip günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleþmesinden itibaren bir yýl sonra kullanýlamaz. Ancak ipçinin olayda maddi çýkar sađlamasý halinde bir yýllýk süre uygulanmaz. "Hükmü bulunmaktadıř.

Yani, 4857 sayýlý Ýþ Kanunu'nun 24 ve 25'nci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarýna uymayan hallere dayanarak ipçi ve ipveren için tanýnmýþ olan sözlþmeyi fesih yetkisi için iki hak düþürücü süre söz konusudur; öđrenme gününden başlayarak altý ipgünü ve olaydan itibaren bir yýl. 1475 sayýlý Kanundan aynen aktarılan bu maddeye yeni metinde bir ekleme yapılmýþ ve ipçinin maddi bir çýkar sađlamasý durumunda bu bir yýllýk hak düþürücü sürenin uygulanmayacađý belirtilmiþtir. Buna göre, ipçinin kendisine maddi çýkar sađlayacak bir yolsuzluk yaptıđýnýn, aradan bir yýl geçtikten sonra öđrenilmesi veya anlaþýlmasý durumunda da sözlþmesi 25'nci maddenin (II) numaralı bendi uyarınca feshedilebilecektir.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işveren den iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğ er taraftan tazminat hakları saklıdır.

Disiplin kuruluna sevk edilen olaylarda, İş Kanunu'nun öngördüğü 6 işgünlük hak düpürücü süre disiplin kurulunun kararından itibaren işlemeye başlar (Yargıtay 9. HD. E. 1987/8467, K. 1987/9118, T.15.10.1987.) Bu haller sebebiyle işçi yahut işveren den iş sözleşmesini yukarıdaki fıkranın süresi içinde feshedenlerin diğ er taraftan tazminat hakları saklıdır.

Taraflardan birinin, haklı bir nedeni olmadıkça halde iş sözleşmesini derhal fesih bildiri mi ile sona erdirmesi halinde, akdin feshi geçerli olacak ancak, haksız fesih niteliğinde kabul edilecektir. Bu durumda, haklı bir nedeni olmadıkça halde iş sözleşmesi derhal fesih bildiri mi ile işçi tarafından feshedilirse işçiye herhangi bir kıdem tazminatı ödenmeyecek, işverenin talep etmesi halinde ayrıca işçi işverene ihbar tazminatı ödeyecektir.

Eğ er, haklı bir nedeni olmadıkça halde iş sözleşmesi derhal fesih bildiri mi ile işveren tarafından feshedilirse işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekecektir. İşçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21'nci maddelerinde düzenlenen iş güvencesine ilişkin koruyucu hükümler kapsamında olması halinde ise iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadıkça iddiası ile, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir. Bu durumda, feshin haklı bir nedene dayanmadıkça anlaşırsa, savunma alınmamış ve geçerli nedeni yoksa, işçi işe iade edilecektir.

Uygulamada, 24 ve 25. maddelere göre yapılan fesihlerde kıdem-ihbar tazminatı ödenmeyeceği düpüncesi hakimdir.

Oysa ki, sadece 25/II fıkrası uyarınca iş sözleşmesinin işveren tarafından "İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" nedeniyle feshi halinde kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekmemektedir.

Buna göre; "a) İş sözleşmesi yapıldıkça sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadıkça 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 per f

ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine satılması veya 84'üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılıkta 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 hatırlatılmadığı 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."

Durumlarında kıdem ve ihbar tazminatı ödenmez.

Yani, gerek 4857 sayılı Kanununun 24. maddesi ve gerekse de 4857/25-I, III ve IV. maddeleri uyarınca yapılacak fesihlerde kıdem tazminatının ödenmesi, ancak ihbar tazminatının ödenmemesi gerekmektedir.

