

İşverenler Bildirim Sürelerine DİKKAT!

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin kurulması iş sözleşmesi ile gerçekleşir. İş sözleşmelerinin kanunen yazılı yapılması zorunlu değildir. Ancak günümüzde bütün sözleşmeler yazılı yapılıyor. - 04.05.2016

İşverenler bildirim sürelerine DİKKAT !

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin kurulması iş sözleşmesi ile gerçekleşir. İş sözleşmelerinin kanunen yazılı yapılması zorunlu değildir. Ancak günümüzde bütün sözleşmeler yazılı yapılıyor.

Bunun da nedeni işçi ile işveren arasındaki bir uyuşmazlıkta ispat şartının her iki taraf için de uygulanabilmesi. İş ilişkisinin kurulmasında olduğu gibi sonlanmasında da işçi ve işverenin yükümlülükleri söz konusu. Bu sorumluluklardan en önemlisi de bildirim sürelerine uymaktır.

Bildirim şart

İş ilişkisi devam ederken birbirlerine karşı sorumlulukları olan işçi ve işverenin iş ilişkisi sonlanırken de sorumlulukları söz konusudur. Bunlardan en önemlisi de bildirim süresidir. İşçi de, işveren de belirsiz süreli iş sözleşmesini feshederken karşı tarafa belirli bir süre önceden bildirim yapmak zorundadır. Bildirim sürelerine uyulması hem işçinin hemen işsiz kalmamasını sağlar, hem de işveren işten ayrılacak işçinin yerine yeni işçi bulmak için zaman kazanır. Bu süreler İş Kanunu tarafından işçinin kıdemine göre belirlenmiştir.

İş Kanununa göre bildirim süreleri; işi altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, altı hafta işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz haftadır. İşçi de, işveren de iş sözleşmesini feshederken bu sürelere uymak durumundadır. İşçinin ve işverenin derhal fesih hakkını kullanmasını doğuracak nedenlerde bu sürelere uyulmaz. Haklı nedenle fesih yapan taraf iş sözleşmesini hemen feshedebilir. Örneğin hırsızlık

yaptığı tespit edilmiş bir işçiyi işveren hemen işten çıkartır. Bu işçi için bildirim süresinin beklenmesi gerekmez.

Süreye uyulmalı

Bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İhbar tazminatı olarak bilinen bu tazminat bildirim sürelerine ait brüt ücret üzerinden hesaplanır. İşçi bildirim sürelerine uymaksızın hemen işten ayrılmak isterse işverene ihbar tazminatı ödemek zorunda kalabilir. Aynı şekilde işçisini hemen çıkartmak isteyen işveren de ihbar tazminatı ödeyebilir. Beş yıldır aynı işyerinde çalışan bir işçiyi hemen işten çıkartmak isteyen ve bildirim sürelerine uymayan işveren işçisine 8 haftalık brüt ücreti tutarında ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır.

İhbar süresi işçi ile işveren arasında imzalanan iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinin eki niteliğinde hazırlanacak başka sözleşme ile uzatılabilir. Bu durumda her iki taraf da uzatılan süreye uymak zorunda. İhbar süresinin uzatılması uygulamasında işyerinde işçinin çalışma süresine oranla artırım yapılabileceği gibi, tek bir süre de belirlenmesi mümkün. Tek sürenin tercih edilmesi halinde bu tek süre sekiz haftadan az olmamalıdır. İşyerindeki kıdeme göre farklı ihbar sürelerinin belirlenmesi de mümkündür. Örneğin işveren altı aydan az kıdemi olan işçi için dört hafta, bir buçuk yıldan az kıdemi olan işçi için altı hafta, üç yıldan az kıdemi olan işçi için sekiz hafta ve üç yıldan fazla kıdemi olan işçi için on hafta bildirim süresi belirleyebilir. Diğer yandan bildirim sürelerinin uzatılması halinde ilerleyen bir dönemde yeniden bir sözleşme imzalanarak kanundaki sürelerden daha kısa olmamak üzere ihbar süresinin kısaltılması mümkündür. Dolayısıyla bildirim süresinin uzatılması ilelebet geçerli bir uygulama olmayabilir.

Yargıtay kararları

Bildirim süresinin uzatılmasının sonuçları Yargıtay kararlarında işçi ve işveren açısından farklı değerlendirilmektedir. Yargıtay daha yakın tarihli bir kararında artırılan bildirim süresinin yalnızca işveren için geçerli olacağını, işçinin artırılan bildirim süresine uymaması halinde artırılan süre üzerinden değil, yalnızca İş Kanunu'ndaki süreler üzerinden ihbar tazminatı ödeneceğine hükmetmiştir (Y9HD 30.04.2002, 20615/6928). Bildirim süresinin uzatılması mümkün olmakla beraber Yargıtay işçinin bu süreye uymaması halinde uzatılmış bildirim süresi üzerinden değil, İş Kanunu'nda belirtilmiş süre üzerinden ihbar tazminatı ödenmesi gerektiği yönünde karar vermektedir.

Tazminat artmaz

Yargıtay doğrudan ihbar tazminatının artırılmasını ise kabul etmemektedir (Y9HD, 12.01.1981, 15645/63). Kararlardan çıkan sonuca göre bildirim süresinin uzatılması işçiye sadece uzatılan süre kadar önceden işvereni işten çıkacağı yönünde bilgilendirme yükümlülüğü getirmektedir. Bildirim süresini uzatan işveren ihbar tazminatını artırmış olmamaktadır. Dolayısıyla işveren bildirim süresini uzatsa bile işçiden uzayan süre için değil, kanunda belirtilen süre üzerinden ihbar tazminatı talep edebilecektir.

Kaynak:muhasebeweb.com

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA