İHBAR TAZMİNATI HAKKINDA HERŞEY

[**Belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar tazminatı olabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse1)

Belirli süreli hizmet akdi ile çalışılan durumlarda işverenin ihbar süresine uyma zorunluluğu bulunmamaktadır. İhbar önelleri İş Kanununda sadece belirsiz süreli hizmet akitleri için öngörülmüştür.

[**İhbar öneli içerisinde yıllık izin kullanılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse2)

Yıllık izin ve ihbar öneli süresi iç içe geçemez ve birbirinden mahsup edilemez.

[**İhbar tazminatı nedir, hangi hallerde ödenmektedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse3)

4857 sayılı İş Kanunu madde 17 gereği iş sözleşmesini fesih etmek isteyen taraf; feshi yazılı olarak ve çalışma süresinin gerektirdiği bildirim süresine bağlı kalarak diğer tarafa iletmekle yükümlüdür. İş sözleşmeleri; İşi altı aydan az sürmüş işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, İşi bir buçuk 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. İş sözleşmesini belirlenen bildirim sürelerine uymaksızın fesih eden taraf, söz konusu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak diğer tarafa ödemek durumundadır. Bildirim süreleri bölünemez, kısmen uygulanamaz. Böylesi bir uygulama halinde, tüm bildirim süresi esas alınarak ihbar tazminatı ödenmesi gerekecektir.

[**İhbar tazminatından yasal kesenekler var mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse4)

a) Gelir Vergisi, b) Damga Vergisi kesilmektedir.

[**İş sözleşmesinin, fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdiği durumlarda ödenecek kötü niyet tazminatının tutarı ne kadardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse5)

İşçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. (İhbar tazminatının 3 katı)

[**İşçi ihbar öneli vererek işten ayrılacağını beyan ettiği durumda iş arama izni kullanabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse6)

İş arama izni her iki taraf içinde düzenlenmiştir. Bu süre zarfında işveren işçiye günde 2 saat iş arama izni vermek zorundadır.

[**İşçi işyerinden ayrılmak istediğinde bu durumu ne kadar önce işverene haber vermelidir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse7)

Bu süre yani ihbar öneli işçinin hizmet süresine göre belirlenir. İşçinin hizmet süresi 6 aydan az ise 2 hafta, 6 ay-1,5 yıl arasında ise 4 hafta, 1,5 yıl-3 yıl arasında ise 6 hafta ve 3 yıldan fazla ise 8 hafta önce işten ayrılacağını işverene bildirmesi gereklidir.

[**İşçi önceden haber vermeksizin işten ayrılırsa işveren işçiden ihbar tazminatı talep edebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse8)

İşçi önceden haber vermeksizin işten ayrılırsa işveren işçiden ihbar tazminatı talep edebilir; eğer işçinin işten ayrılması haklı bir nedene dayanmıyor ise, işverenin de işçiden ihbar süresine ilişkin ücret tutarında tazminatı talep etmesi yasal olarak mümkündür.

[**İşçilerin iş akitlerinin fesinde ihbar süresi işçinin kıdeminden sayılır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse9)

İşçinin ihbar süresine ait ücret peşin ödenmişse sayılmaz. Şayet ihbar süre olarak verilmişse kıdemden sayılır.

[**İşçinin fesih ihbarında bulunmasından sonra işçiye kullandırılması gereken iş arama izinleri kullandırılmazsa bu sürelerdeki çalışmanın ücreti nasıl ödenir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse10)

İşçiye yeni iş arama izni verilmez ve işçi izinli olması gereken 2 saatte çalıştırılırsa alacağı ücrete ilaveten çalıştırıldığı sürenin ücreti % 100 zamlı olarak ödenmelidir.

[**İşçinin ihbar tazminatına hak kazanmasının esasları nelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse11)

4857 sayılı İş Kanununun 17’nci maddesi uyarınca iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa yazılı olarak bildirilmesi esastır. Madde gereğince; 6 aya kadar süren çalışmalarda 2 hafta, 6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 4 hafta, 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 6 hafta, 3 yıldan uzun süren çalışmalarda 8 hafta bildirim süresi uygulanmaktadır. İş sözleşmesini performansa, işçinin davranışlarına, işin, işletmenin veya işyerinin gereklerine dayalı olarak fesih etmek isteyen işveren, feshi yazılı olarak ve bu sürelere bağlı kalarak işçiye iletmekle yükümlüdür. İş sözleşmesini bildirim süresi vermeksizin fesih eden işveren, bu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak ödemekle yükümlüdür. Öte yandan; iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi, işveren tarafından deneme süresi içinde veya 4857 sayılı İş Kanununun 25’inci maddesi ile belirlenen esaslar çerçevesinde feshi halinde işçiye herhangi bir ihbar tazminatı ödenmemektedir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle derhal fesih esasları dışında bir nedenle feshi halinde aynı bildirim süreleri işçi için de geçerli olup, buna aykırı iş sözleşmesi fesihlerinde işverenin ihbar tazminatı alma hakkı doğabilmektedir.

[**İşçinin ihbar tazminatına hak kazanmasının esasları nelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse12)

4857 sayılı İş kanunu 17. madde uyarınca iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa yazılı olarak bildirilmesi esastır. Madde gereğince; 6 aya kadar süren çalışmalarda 2 hafta, 6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 4 hafta, 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 6 hafta, 3 yıldan uzun süren çalışmalarda 8 hafta bildirim süresi uygulanmaktadır. İş sözleşmesini performansa, işçinin davranışlarına, işin, işletmenin veya işyerinin gereklerine dayalı olarak fesih etmek isteyen işveren, feshi yazılı olarak ve bu sürelere bağlı kalarak işçiye iletmekle yükümlüdür. İş sözleşmesini bildirim süresi vermeksizin fesih eden işveren, bu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak ödemekle yükümlüdür. Öte yandan; İş sözleşmelerinin işçi tarafından feshi, işveren tarafından deneme süresi içinde veya 4857/25 ile belirlenen esaslar çerçevesinde feshi halinde işçiye herhangi bir ihbar tazminatı ödenmeyecektir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle fesih esasları dışında bir nedenle feshi halinde aynı bildirim süreleri işçi içinde geçerli olup, buna aykırı iş sözleşmesi fesihlerinde işverenin ihbar tazminatı talebi de gündeme gelebilecektir.

[**İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ihbar tazminatı alabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse13)

İş sözleşmelerinin feshinden önce bildirim süresine bağlı kalınarak diğer tarafa yazılı bildirimde bulunulması esastır. İşten ayrılmak (istifa) isteyen işçi, sağlık nedenleri, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işin durması benzeri haklı nedenler dışındaki işten ayrılmalarda işverenine bildirim süresini dikkate alarak yazılı bildirimde bulunmakla yükümlüdür. İşçinin kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda, ayrılmanın nedeni önem taşımaksızın herhangi bir ihbar tazminatı hakkı oluşmamakta, böylesi bir talepte bulunulamamaktadır. İşten ayrılmanın yukarıda sayılan nedenler dışında bir gerekçeye dayanması ve işçinin bildirim süresine uymaksızın işi bırakması halinde, işverenin talep etmesine bağlı olarak işi bildirim süresine uymadan bırakan işçi ihbar tazminatı ödemek durumunda kalacaktır.

[**İşveren işçiyi ihbar süresine uymaksızın, yani önceden haber vermeksizin işten çıkardığında işçinin talep edebileceği bir hak var mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse14)

İşverenin işçiyi işten çıkarması eğer İş Kanunu’nda sayılan haklı nedenlerden birine dayanmıyor ise, işçiye ihbar süresine ilişkin ücret kadar tazminat ödemek zorundadır

[**İşveren işçiyi işten çıkarmak istediğinde, işçiye önceden durumu bildirmeli midir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse15)

İşveren işçiyi işten çıkarmak istediğinde, işçiye önceden durumu bildirmelidir. İhbar süresi İş Kanununda hem işveren hem de işçi için karşılıklı olarak düzenlenmiştir. İşverenin, işçinin hizmet süresi 6 aydan az ise 2 hafta, 6 ay-1,5 yıl arasında ise 4 hafta, 1,5 yıl-3 yıl arasında ise 6 hafta ve 3 yıldan fazla ise 8 hafta önce, işçiyi işten çıkaracağını işçiye bildirmesi gerekmektedir.

[**İşveren tarafından ihbar öneli verilen bir işçi ihbar öneli sırasında işi bırakırsa tazminat hakkı kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse16)

İhbar öneline ait sürede çalışma süresinden sayıldığından, işçi ihbar önelindeki süreye uymadan işi bırakırsa kendi isteğiyle istifa etmiş sayılır ve tazminat hakkı bulunmaz.

[**İşveren tarafından iş akdi feshedilen ve ihbar tazminatı ödenmeyen işçi bu hakkı için nereye başvurabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse17)

iş akdinin sona ermesinden itibaren İş Mahkemesinde yer alan arabuluculuk bürolarına gidebilir veya http://www.adb.adalet.gov.tr/arabulucu/ adresindendede arabulucu listesine erişim sağlayabilir.

[**İşverenin ihbar öneli kullandırmaksızın işçinin hizmet akdini feshetmesi mümkün müdür?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse18)

İşverenin ihbar öneli kullandırmaksızın işçinin hizmet akdini feshetmesi mümkündür. İşveren ihbar süresine ilişkin tazminatı peşin ödeyerek hizmet akdini her zaman feshedebilir.

[**İşyerinde çalışma süresi 2 yıl olan ve günlük çalışma süresi 4 saat olan kısmı süreli sözleşmeyle çalışan bir işçi işten çıkartıldığı takdirde ne kadar ihbar öneli kullandırılır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse19)

Kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçi arasında ihbar önelleri bakımından herhangi bir farklılık söz konusu değildir. Bu durumda işyerinde 2 yıl hizmeti olan kısmi süreli çalışan işçiyi işten çıkarmak isteyen işveren 6 hafta ihbar öneli kullandırmak veya bu süreye ilişkin ücreti işçiye ödemek zorundadır.

[**Kanundaki ihbar süreleri kesin midir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse20)

Kanundaki ihbar süreleri asgari zorunlu süreler olup, bu sürelerin sözleşmeler (hizmet akitleri ya da toplu iş sözleşmeleri) ile artırılması her zaman olanaklıdır.

[**Yeni iş arama izni toplu olarak kullanılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse21)

İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.