**SÖZLEŞME FESİH NEDENLERİ**

[**4857 sayılı Kanuna göre, işverence geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edildiğinde işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa işçiye en az ve en çok kaç aylık tazminat ödemekle yükümlüdür?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse1)

En az dört en çok sekiz aylık ücret tutarında.

[**4857 sayılı Kanunun 25/II (g) bendinde ay kavramı ile ne ifade edilmektedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse2)

4857 sayılı Kanunun 25/II (g) bendinde geçen ay kavramı takvim ayı olarak algılanmamalıdır. Burada ki ay kavramından işçinin işe devamsızlığa başladığı ilk günden itibaren hesap edilen ay anlaşılmalıdır.

[**4857 sayılı Kanunun 25/II (h) bendinde belirtilen hususlarla ilgili işveren tarafından derhal feshi nasıl yapılır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse3)

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir: I- Sağlık sebepleri: a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.(1) b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda. (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez. II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı 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 şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması. c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması. d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması. (1) e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa 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 hatırlatıldığı 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. III- Zorlayıcı sebepler: İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması. IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması. İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

[**4857 sayılı Kanunun 25/II (ı) bendinde belirtilen hususlarla ilgili işveren tarafından derhal feshi nasıl yapılır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse4)

4857 sayılı Kanunun 25/II (ı) bendinde işçinin vermiş olduğu zarar miktarının bilirkişi veya ekspertiz raporuyla belgelenmesi gerekmektedir. Aksi halde işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi somut işlemlere göre yapılmış olmayacağından böyle bir fesihte haklı bir fesih olarak değerlendirilmeyecektir.

[**Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeni ile iş akdinin haklı nedenle fesih hakkı ne zaman doğar?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse5)

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz

[**İş görmekten kaçınan işçinin iş akdi feshedilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse6)

Bu nedenle iş akdinin feshedilemeyeceği, işçinin yerine yeni işçi alınamayacağı ve yapılan işlerin başkasına yaptırılamayacağı 4857 sayılı İş Kanununun 34’üncü maddesinde açıkça belirtilmiştir.

[**İş sözleşmesinin işçi tarafından derhal feshi ne demektir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse7)

4857 sayılı Yasanın 24.maddesine göre süresi belirli olsun veya olmasın işçinin, 24.maddede yer alan hususların varlığı halinde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal feshetmesidir.

[**İşçi işi habersiz olarak bırakıp başka bir işverenin yanında çalışmaya başlarsa işi bırakılan işveren ne yapabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse8)

Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur: a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa. b)Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa. c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse. - İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

[**İşçi işyerinde çalışırken işyerinden kaynaklanan bir hastalığa tutulursa iş akdini feshedip, kıdem tazminatı alabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse9)

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa. b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa. iş akdini feshedip Kıdem Tazminatı alabilir.

[**İşçi, işverenin çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik önerisini kabul etmezse ne olur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse10)

İşverenin çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma isteği işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmezse değişiklikler işçiyi bağlamaz.

[**İşçi, ücretinin ödenmesinin gecikmesi durumunda ne yapabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse11)

İşçi ücretlerinin ödenmemesi halinde 4857 sayılı İş Kanunun 24. maddesine göre iş akdini haklı nedenle feshedebileceği gibi, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

[**İşçinin gözaltına alınması veya tutukluluğu sebebiyle iş sözleşmesi derhal ne zaman feshedilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse12)

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması ile işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

[**İşçinin iş sözleşmesini derhal feshetmesini gerektirecek ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse13)

İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa; işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa; işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa; işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa; işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse; ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

[**İşçinin iş sözleşmesini derhal feshetmesini gerektirecek sağlık sebepleri nelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse14)

İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa; işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

[**İşçinin iş sözleşmesini derhal feshetmesini gerektirecek zorlayıcı sebepleri nelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse15)

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

[**İşveren işçinin işe devamsızlığı durumunda ne yapabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse16)

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 durumunda işveren işçiyi haklı nedenle tazminatsız işten çıkartabilir.

[**İşveren veya işçinin iş sözleşmesini fesih hakkını kullanma süresi nedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse17)

4857 sayılı İş Yasasının 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, işverenin, işçisinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır(4857/26.md.).

[**İşverenin gazetecinin iş akdini hastalık sebebiyle feshedebilmesi için hastalığın kaç aydan fazla uzaması gerekir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse18)

Gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle akdin feshi cihetine gidilebilir.

[**İşyeri devredildiğinde iş sözleşmesi sona erdirilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse19)

İşyerinin devri iş sözleşmesinin feshi için haklı neden değildir.

[**İşyerinde 2 yıl çalışmış bir işçi 6 aylık bir süre için tutuklanırsa işçinin iş akdi ne olur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse20)

İş Kanununun 25. maddesinin 4. bendine göre, işçinin tutukluluk süresinin bildirim önellerini aşması halinde işveren işçinin iş akdini kıdem tazminatı ödeyerek feshedebilir.

[**Uzun süreli rapor alan işçinin iş sözleşmesi bu nedenle fesih edilebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse21)

İş sözleşmesinin işveren tarafından sağlık nedenlerine dayalı devamsızlıklar kapsamında feshi mümkün olabilmektedir. Böylesi bir feshin mümkün olabilmesi için; rapor süresinin çalışma süresine bağlı olarak belirlenen ihbar bildirim süresini "6" hafta aşması, iş sözleşmesinin feshi sonucunda kıdem tazminatı hakkının ödenmesi gerekmektedir.

[**Ücreti ödenmeyen bir işçi iş akdini tek taraflı olarak feshedip tazminat alabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse22)

İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.