**AKDİ FESHİ**

|  |
| --- |
| **1475 Sayılı İş Kanunu R.Gazetede yayım tarihi olan 10/06/2003de 4857 Sayılı Yasa ile değişikliğe uğramış olup,bu değişikliklerden uygulamaya yönelik ve önemli bulduklarımı özet halinde sunuyorum:**  1475 S.Y'nın 13. maddesindeki 2,4,6,8 haftalık bildirim(ihbar) önelleri devam ediyor.  İşverenin önellere uygun olarak ya da bu önellere ait ücreti peşin ödeyerek işçinin hizmet sözleşmesini DERHAL FESHETME hakkı devam ediyor.  İşçinin işten çıkarılmasının "YAZILI" yapılması gerekiyor. Yazılı yapılmayan bildirimler hizmet sözleşmesinin feshini geçersiz kılıyor.  Yazılı olarak yapılacak bildirimde "geçerli bir sebep" olacak, "açık ve kesin" bir şekilde belirtilecek.  İşçinin mutlaka savunması alınacak.  İşveren feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispatlamak zorundadır.  İstisna1: Savunma alınmasının "İşverenden beklenmeyecek haller"dir. Örnek olarak; zihinsel,bedensel yetersizlik, iş arkadaşları ile gereksiz ve yersiz sebeplerle tartışmaya girmek.  İstisna2: İş Kanunu m.17/2 Haklı sebeple ihbarsız ve tazminatsız fesih hakkı.  İstisna3: İşletmenin, işyerinin, işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeplerin varlığı.  İstisna4: 1 ay içinde en az 10 veya daha fazla toplu işçi çıkarmalarda işverenin "ekonomik,teknolojik,yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gereği" geçerli sebeplere dayanması. Örnek olarak: Sürüm ve satış olanaklarının azalması, enerji sıkıntısı, ekonomik kriz, piyasadaki durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı, yeni teknolojilerin uygulanması, iş yerinin daraltılması, iş yerindeki bazı bölümlerin veya iş türlerinin kaldırılması v.b nedenler.  **GEÇERLİ FESİH SEBEPLERİ:**  İşçinin yeterliliği ve davranışları  İşçinin verimliliği ile ilgili nedenler  İşletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler.  Bunlarla sınırlanan durumlara örnek olarak işçinin, sık sık hastalanması, işe geç gelmesi, işini aksatarak iş yerinde dolaşması, uzun telefon görüşmeleri yapması, iş yerinde rahatsızlık yaratacak şekilde arkadaşlarından borç para istemesi, uayarılara rağmen işini eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi.  **GEÇERSİZ FESİH SEBEPLERİ:**  Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.  İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği veya işçi temsilciği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak.  Mevzuattan ya da sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.  Irk,renk,cinsiyet, medeni hal,aile yükümlülükleri,hamilelik,din,siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,  İş Kanunu m.70 uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu doğum izinleri süresince işe gelmemek.  İşçilerin kusuruna yükletilmeyen hastalık veya kaza nedeniyle İş Kanunu m. 17b1-b de öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek.  **TOPLU İŞÇİ ÇIKARMALARDA DURUM:**  Toplu işçi çıkarmalarda işçi durumu en az 30 gün önceden bir yazı ile birlikte iş yeri sendika temsilcilerine ve işçi temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüğü' ne, Türkiye İşçi Kurumu' na bildirmek zorundadır.  İşveren, işçi çıkarmalarının sebeplerini, çıkarılacak işçi sayım ve gruplarını, işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgi vermesi zorunludur. |