

İŞ SÖZLEŞMELERİNDE HAKLI NEDENLERLE BİLDİRİMSİZ (DERHAL)FESİH

İş sözleşmelerinde taraflardan birinin sözleşmeyi feshetmek istemesi durumunda, İş Kanunu'nun 17. Maddesinde düzenlenen sürelerle önceden karşı tarafa bildirimde bulunması gerekir.

Ancak aşağıda belirttiğimiz durumlar meydana geldiğinde taraflar derhal sözleşmeyi feshetme hakkına sahip olurlar.

İŞÇİNİN DERHAL FESİH HAKI

Kanunun 24. Maddesi bu durumu düzenlemektedir. Buna göre işçinin derhal fesih hakkı şu durumlarda doğar.

SAĞLIK SEBEPLERİ

- İşin yapılması ile ilgili ortam işçinin sağlık ve hayatını tehdit eder bir hal alırsa. Örneğin yüksek kanserojen madde içeren bir ortamda çalışılıyor ve işverence hiçbir tedbir alınmıyorsa.
- İşçinin sürekli beraber çalıştığı kişiler veya işveren tehlikeli ve bulaşıcı bir hastalığa tutuldu ise.

AHLAKİ SEBEPLER

- İşverenin işçiyi işin kendisi veya yapılış koşulları ile ilgili kandırması durumunda. Örneğin işçiyi muhasebeci olarak işe alıp, aslında temizlik elemanı olarak çalıştırmak gibi.
- İşveren işçinin ödemesini kasıtlı olarak yapmıyorsa veya ödeme koşullarına uygun ödeme yapmıyorsa.
- İşveren, işçiye veya ailesine cinsel tacizde bulunuyorsa.
- İşçi işyerindeki diğer işçiler veya 3. Kişiler tarafından cinsel tacize uğruyor, durumu işverene bildiriyor fakat işveren tedbir almıyorsa.
- İşveren işçiye veya ailesine fiziksel, ruhsal saldırı veya baskı uyguluyorsa.

ZORLAYICI SEBEPLER

- İşyerinde iş – herhangi bir sebepten - bir haftadan daha uzun süre durmak zorunda kaldı ise.

İŞVERENİN DERHAL FESİH HAKKI

Bu durum kanunun 25. Maddesinde düzenlenir.

SAĞLIK SEBEPLERİ

- İşçinin işyeri sağlığını tehdit eder bir bulaşıcı hastalığa kapılması
- İşçinin yaşayışından kaynaklanan ve işin yapılmasını engelleyen bir durumun oluşması (alkol, uyuşturucu vs).

AHLAKİ SEBEPLER

- İşçinin yetenekleri ile ilgili işvereni yanıltması.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbir alındığı halde kasten uymaması. Örneğin kaynak yaparken kasten gözlük kullanmamak gibi.
- İşyerinde hırsızlık yapmış olması.
- İşyeri malına kasten zarar vermesi.
- Diğer işçi veya işverene fiziksel saldırı, hakaret, ruhsal baskı veya cinsel tacizde bulunması.
- İşin yapılması ile ilgili tüm şartla sağlandığı halde işi yapmayı reddetmesi.
- Mazeretsiz olarak ardı arda iki gün veya bir ay içinde iki tatil dönüşü gün veya bir ay içinde her hangi üç gün işe gelmemesi.
- İşin saksakladığı işi işin aksaması veya maddi hasarlı bir durum oluşması.
- Hapisle cezalandırılacak bir suç işlemesi ve hapse girmesi.
- Gözaltına alınırsa bu sürenin kanuni ihbar süresini aşması.

ZORLAYICI SEBEPLER

- İşçinin bir haftadan daha uzun işe gelemeyecek bir durumunun ortaya çıkması.

Taraflar haklı sebeplerle sözleşme feshediyorlarsa bu sebebi geçerli bir delile dayandırmak zorundadırlar. Karşı tarafın mahkeme hakkı saklıdır.

BARIŞ BARIŞ