

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

A. İş Sözleşmesinin fesih dışında sona ermesi

aa. Tarafların anlaşması (ikale)

İş sözleşmesinin tarafları, anlaşmak suretiyle iş sözleşmesini her zaman sona erdirebilirler. Belirli süreli iş sözleşmelerinde taraflar, sözleşmeyi sürenin dolmasını beklemeden anlaşarak sona erdirebilirler. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise, taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa, sözleşmeyi anlaşarak sona erdirmeleri halinde ayrıca bildirim sürelerinin geçmesini beklemeye gerek yoktur. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde sözleşmeyi sona erdirme teklifi işverenden gelmekteyse, ikale anlaşmasının geçerli olabilmesi için işçiye ihbar, kıdem tazminatı ve işçi iş güvencesi hükümlerinin kapsamındaysa iş güvencesinden vazgeçmesi karşılığında uygun bir ücretin ödenmesi gereklidir.

bb. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması

Belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin dolması halinde iş sözleşmesi herhangi bir ihbar ve fesih bildirimine gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer. Taraflar, sözleşmenin sona erme tarihinden belli bir süre önce sözleşmeyi yenilemek istemeyen tarafın karşı tarafa bildirimde bulunmasını kararlaştırabilirler.

cc. Taraflardan birinin ölümü

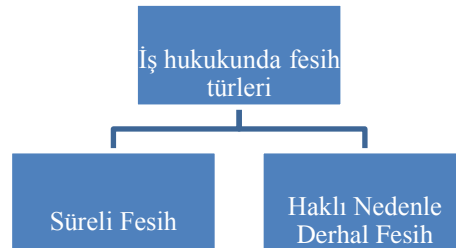
İş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran bir sözleşme niteliğinde olması sebebiyle, işçinin ölümü halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer (Türk Borçlar Kanunu md.440). İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesi işçinin mirasçılarına geçmez.

İşverenin ölümü halinde ise; eğer iş sözleşmesi, işverenin şahsı nazara alınarak yapılmışsa sona erer. Ancak böyle bir niteliğe sahip değilse, sözleşme devam eder.

B. İş sözleşmesinin fesih ile sona ermesi

Fesih, sözleşmenin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade açıklamasıdır. Fesih de geleceğe yönelik olarak sonuç doğurur. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşması gerekir. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşmasından sonra ise, bu beyandan dönülemez. Bunun için karşı tarafın muvafakati gerekir. Bildirimin yazılı ve imza karşılığında yapılması gerekir (İş Kanunu md.109). Sözleşmeyi fesih yetkisi, sözleşmenin tarafları, kanuni temsilcileri ve buna yönelik yetkileri varsa, işveren vekiline aittir.

İş hukukunda fesih, süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.



Sürelî fesihte, sözleşme fesih beyanının yapıldığı değil, bildirim süresinin sonunda ortadan kalkar. Haklı nedenle derhal fesihte ise böyle bir süre yoktur. Sözleşme, fesih beyanının yapılmasıyla ortadan kalkar.

Sürelî fesih, yalnızca belirsiz sürelî iş sözleşmelerinde geçerli iken; haklı nedenle derhal fesih, hem belirsiz hem de belirli sürelî iş sözleşmelerinde uygulanabilir.

Haklı nedenle derhal fesihte mutlaka kanunun aradığı haklı sebeplerden birinin mevcut olması gerekir. Oysa sürelî fesihte kural olarak sözleşmeyi fesheden tarafın herhangi bir gerekçe göstermesine, haklı bir sebebe dayanmasına gerek yoktur. Ancak iş güvencesinin kapsamına giren işçiler açısından işverenin iş sözleşmesini feshederken geçerli bir nedene dayanması gerekir.

aa. Sürelî fesih

Belirsiz sürelî iş sözleşmelerinde geçerlidir. Burada, sözleşmeyi bir süre sonra ortadan kaldıran fesih beyanı vardır.

Fesih süreleri, işçinin kıdemine göre belirlenir. İş Kanunu m.17'de işçinin kıdemine göre 2, 4, 6 ve 8 haftalık süreler öngörülmüştür. Bu süreler asgaridir, arttırılabilir. Yani bu hüküm, nispi emredici bir hükümdür. Bu sürelerin kısaltılması, kararlaştırılmaz. Bildirim süresi kural olarak, fesih beyanının karşı tarafa yapılmasıyla işlemeye başlar. İş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde karşı tarafa fesih beyanı yapılırsa dahi, bildirim süresi, askı durumunun sona ermesinden itibaren işlemeye başlar. Mesela, askerlik, hastalık, doğum gibi durumlarda böyledir.

aaa. Sürelî feshin hukuki sonuçları

Fesih beyanının yapılmasıyla sözleşme derhal ortadan kalkmaz. İş ilişkisi bildirim süresinin sonuna kadar devam eder. Yani iş sözleşmesi, bu süre içinde tüm hüküm ve sonuçlarını doğurmaya devam eder. Ancak bildirim süresi içinde taraflardan biri iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilmesine yol açacak bir davranışta bulunursa, haklı nedenle fesih hakkı bildirim süresi içinde de kullanılabilir. Örneğin işçi, bildirim süresi içinde iki gün arka arkaya işe gelmezse, iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilir.

aaaa. Yeni iş arama izni

İşveren, işçiye bildirim süresi içinde yeni iş arama izni vermekle yükümlüdür. Bu izin, iş saatleri içinde, herhangi bir ücret kesintisi olmadan verilir. İşçiye verilecek izin, günde 2 saatten az olamaz. İşçi isterse bu saatleri iş sözleşmesinin sona ermesine yakın bir tarihte toplu olarak kullanabilir. Bu durumda bunu işverene bildirmek zorundadır (İş Kanunu md.27/1). İşçiye yeni iş arama izninin verilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından sürelî fesih yoluyla sona erdirilmiş olması gerekli değildir, işçi tarafından da sürelî fesih yoluyla iş sözleşmesi sona erdirilse de işveren işçiye yeni iş arama izni vermekle yükümlüdür.

İşveren, yeni iş arama iznini vermez ya da eksik kullandırırsa, o süreye ilişkin ücreti işçiye öder (md.27/2). İşveren, iş arama izni esansında işçiyi çalıştırır, işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini %100 zamlı olarak öder (md.27/3).

bbbb. Bildirim önelerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi

İşveren, fesih beyanından sonra işçinin bildirim süresinin sonuna kadar çalışmasını istemiyorsa, işçinin bu süre içindeki ücretini peşin ödeyerek sözleşmeyi feshedebilir. Bildirim

önellerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirme imkanı kanunen sadece işverene tanınmıştır. İşçinin bu imkandan yararlanma olanağı mevcut değildir. Doktrindeki hakim görüşe göre; böyle bir durumda sözleşme bildirim süresinin sonunda ortadan kalkar. Bu doğrultudaki yorum, kıdem tazminatı, yıllık izin gibi hususlar açısından önemlidir. Ancak Yargıtay, iş sözleşmesinin kural olarak ücretin peşin verilmesiyle derhal ortadan kalkacağı görüşündedir.