

isten ayrılıs nedenleri -1



İşveren ve işçi, iş akdi kurulurken iş sözleşmesine deneme süresi konularak işçinin işe başlaması ve bu süre zarfında işverenin iş akdini feshetmesi durumunda **1** Kodu seçilir.

Bu kodla çıkış yapıldığında işçiye;

| Kıdem Tazminatı | Bildirim Yükümlülüğü | İhbar Tazminatı | İşsizlik Ödeneği |
|-----------------|----------------------|-----------------|------------------|
| Ödenmez | Zorunlu Değil | Ödenmez | Ödenmez |

| Çalıştığı Güne Kadarki Ücreti | Fazla Çalışma Ücreti | Hafta Tatili Ücreti | Resmi Tatil Çalışması |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|
| Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli |

İşveren ve işçi, iş akdi kurulurken iş sözleşmesine deneme süresi konularak işçinin işe başlaması ve bu süre zarfında işçinin iş akdini feshetmesi durumunda **2** Kodu seçilir.

Bu kodla çıkış yapıldığında işçiye;

| Kıdem Tazminatı | Bildirim Yükümlülüğü | İhbar Tazminatı | İşsizlik Ödeneği |
|-----------------|----------------------|-----------------|------------------|
| Ödenmez | Zorunlu Değil | Ödenmez | Ödenmez |

| Çalıştığı Güne Kadarki Ücreti | Fazla Çalışma Ücreti | Hafta Tatili Ücreti | Resmi Tatil Çalışması |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|
| Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli |

Deneme Süreli Fesih;

- Deneme süresi en fazla 2 ay olabilir, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar uzatılabilir.
- Deneme süresi zarfında işveren ve işçi bildirim yükümlülüğü olmadan iş ahdini feshedebilir
- Deneme süresi ile çalışan işçi ile diğer işçiler arasında ayrımcılık yapılamaz.
- Deneme süresi işçinin sigortasız çalışabileceği süre olarak algılanmamalı işçi bir gün bile çalışsa sigortası yapılmalıdır.
- Deneme süresinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü, işçinin de iş görme yükümlülüğü devam eder. Bu nedenle işveren asgari ücretin altında ücret ödeyemez.
- Deneme süresi üst sınırı aşmamak kaydıyla taraflar özgürce belirleyebilir.
- İş sözleşmesinde deneme süresinden bahsedilmemiş ise veya işveren ve işçi sözlü olarak bu sürede anlaşmamış ise işçi bir gün bile çalışsa işveren tarafından fesih halinde bildirim süresi verilmeli veya ihbar tazminatı ödenmelidir. İşçi tarafında ise mutlaka bildirim zorunluluğuna uyulmalıdır. Aksi durumda işverene tazminat ödenmek durumunda kalınabilir.

İşçinin haklı neden olmaksızın işyerinden kendi isteği ile iş akdini feshetmesi halinde **3** çıkış kodu kullanılır.

Bu kodla çıkış yapıldığında;

| Kıdem Tazminatı | Bildirim Yükümlülüğü | İhbar Tazminatı | İşsizlik Ödeneği |
|-----------------|----------------------|--|------------------|
| Ödenmez | İşçi açısından Evet | İhbar Süresine Uymaz İse İşverene Öder | Ödenmez |

| Çalıştığı Güne Kadarki Ücreti | Fazla Çalışma Ücreti | Hafta Tatili Ücreti | Resmi Tatil Çalışması |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|
| Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli |

İşçi tarafından haklı sebep bildirilmeksizin fesihte (İstifa)

- İşçi istifa etmesi halinde istifa tarihi bildirim süresi sonu olmalıdır. İşçi kıdemine göre 2-8 hafta öncesinden işverene bildirim yapmak zorundadır.
- İş akdini fesheden işçi ne şartla olursa olsun ihbar tazminatı talep edemez.
- İstifa sonucunda işçiye kıdem tazminatı da ödenmez.
- İşçi işsizlik ödeneğinden yararlanamaz.
- İşçinin haklı nedeni varsa mutlaka dilekçesinde belirtmeli ve haklı nedenle fesih yaptığını işverene bildirmelidir.
- İşverenin veya işveren vekilinin istifa dilekçesine uygundur şeklinde yazması halinde işçiden bildirim süresi sonuna kadar beklemesini isteyemez.

İşverenin, işçinin akdini haklı neden olmaksızın iş akdini feshetmesi durumunda 4 kodu kullanılır.

Bu kodla çıkış yapıldığında;

| Kıdem Tazminatı | Bildirim Yükümlülüğü | İhbar Tazminatı | İşsizlik Ödeneği |
|-----------------|------------------------|--------------------------------------|------------------|
| Ödenir | İşveren açısından Evet | İhbar Süresine Uymaz İse İşçiye Öder | Ödenir |

| Çalıştığı Güne Kadarki Ücreti | Fazla Çalışma Ücreti | Hafta Tatili Ücreti | Resmi Tatil Çalışması | Kullanılmayan Yıllık İzin Ücreti |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli |

İşveren tarafından haklı sebep bildirilmeksizin fesihte

- İşveren bu kodla çıkış yaptığında işçiye kıdemine göre (2-8 hafta öncesinden) bildirim yapmalı ve bildirim süresi sonunda iş akdini feshetmelidir.
- İşveren bildirim süresi vermeksizin iş akdini feshetmek istemesi durumunda işçiye (2-8 Hafta) ihbar süresine göre ihbar tazminatı öder.
- İşçinin kıdemini en az bir yıl olması halinde kıdem tazminatı da ödenmelidir.
- İşçi işsizlik ödeneği şartlarını sağlıyorsa işsizlik ödeneğinden yararlanır.
- İşveren işçinin deneme süresi ve 6 aylık değerlendirme süresini iyi değerlendirmelidir. Aksi durumda işçini işe iade hakkı için şart olan en az 6 ay kıdem şartı sağlanmış olacaktır.
- İşçinin kullanmadığı yıllık izin vb. hakları varsa işçiye mutlaka ödenmelidir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin bitmesi halinde **5** kodu seçilir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin kendiliğinden bitmesi halindeki durum ele alınmıştır.

Bu kodla çıkış yapıldığında;

| Kıdem Tazminatı | Bildirim Yükümlülüğü | İhbar Tazminatı | İşsizlik Ödeneği |
|-----------------|--------------------------|-----------------|------------------|
| Ödenmez | Her İki Taraf İçin Hayır | Ödenmez | Ödenir |

| Çalıştığı Güne Kadarki Ücreti | Fazla Çalışma Ücreti | Hafta Tatili Ücreti | Resmi Tatil Çalışması |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|
| Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli |

Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

- Sözleşmenin bitiş tarihinde iş ilişkisi kendiliğinden sona erer, tarafların ihbar süresi vermesine gerek yoktur.
- Belirli süreli sözleşmeler birden fazla yenilenecekse esaslı neden aranır. Örneğin: Binanın boyanması belirlenen sürede tamamlanmaması durumunda ek 4 ay süreye ihtiyaç olması halinde yenilenebilir. Aksi durumda belirsiz süreliye dönüşecektir.
- Belirli süreli sözleşmenin bitiminde ihbar tazminatından söz edilemez.
- Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar iş güvencesinden yararlanamaz.
- Sözleşmenin belirli olması nedeniyle işçi farklı muameleye tabi tutulamaz.
- Taraflar, sözleşmeye deneme süresi koyabilir. Bu süre en fazla 2 ay olabilir, toplu sözleşmelerle 4 aya kadar deneme süresi eklenebilir.
- Belirli süreli iş sözleşmesinin bitmesinin ardından işçi çalışmaya devam ediyorsa iş sözleşmesi belirsiz süreliye döner.
- Cezai şart ödeneceği konusunda sözleşmeye hüküm konulabilir.
- Belirli süreli sözleşme bitmeden (haklı olarak feshedilmesi hariç) iş sözleşmesini fesheden taraf, eğer iş sözleşmesine cezai şart konulmuş ise bu cezayı ödemekle yükümlüdür.
- Belirli süreli sözleşme bitmeden iş sözleşmesini fesheden tarafa kalan bakiye ücretini ve ayrıca tazminata hükmedilebilir.
- İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer, iş görme borcu mirasçılara geçmez. Ancak işçinin diğer haklarının işveren tarafından yasal mirasçılara ödenmesi gerekir.

İşçinin emeklilik şartlarını sağlamasının ardından işverene dilekçe ile başvurarak iş akdini feshetmesi halinde 8 kodu kullanılır

Bu kodla çıkış yapıldığında;

| Kıdem Tazminatı | Bildirim Yükümlülüğü | İhbar Tazminatı | İşsizlik Ödeneği |
|-----------------|--------------------------|-----------------|------------------|
| Ödenir | Her İki Taraf İçin Hayır | Ödenmez | Ödenmez |

| Çalıştığı Güne Kadarki Ücreti | Fazla Çalışma Ücreti | Hafta Tatili Ücreti | Resmi Tatil Çalışması | Kullanılmayan Yıllık İzin Ücreti |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli |

İşçinin emeklilik nedeniyle feshinde

- İşçi emeklilik nedeniyle fesihte bildirim süresi beklemek iş akdini emekliliği hak ettiği gün sonlandırabilir.
- İşveren işçinin emekli olmasını geciktiremez. İş akdi işçi tarafından fesih edildiği işveren veya işveren vekiline tebliğ edildiği andan itibaren sonlanmış sayılır. İşverenin onayı zorunlu değildir.
- İşveren işçinin emekli olmasının ardından yeniden işe başlatmayabilir.
- Yeniden işe yeni şartlarla başlatabilir. (İşçi kabul ederse)
- İşçiye ihbar tazminatı ödenmez.
- İşçi işsizlik ödeneği alamaz.
- İşçi dilekçesine emekliliği hak ettiğine dair belge sunmalıdır.

İşçinin ölümü nedeniyle **10** çıkış kodu kullanılır.

Bu kodla çıkış yapıldığında;

| Kıdem Tazminatı | Ölüm Tazminatı | Bildirim Yükümlülüğü | İhbar Tazminatı | İşsizlik Ödeneği |
|-----------------|----------------|--------------------------|-----------------|------------------|
| Ödenir | İşveren Öder | Her İki Taraf İçin Hayır | Ödenmez | Ödenmez |

| Çalıştığı Güne Kadarki Ücreti | Fazla Çalışma Ücreti | Hafta Tatili Ücreti | Resmi Tatil Çalışması | Kullanılmayan Yıllık İzin Ücreti |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli |

İşçinin ölümü nedeniyle İş Akdinin Sonlanması

- İşçinin vefatı halinde iş akdi sona erer. İşveren, işçinin vefat tarihi itibarıyla işten çıkışını yapar. Çıkış kodu olarak 10- Ölüm kodu kullanılır.
- İşçinin vefat tarihine kadar çalışması varsa ücreti ödenir. Örneğin 9.01.2024 tarihinde vefat eden işçi 9 gün çalıştı ise 9 günlük ücreti ödenir.
- İşçinin prim, ikramiye, fazla çalışma, resmi tatil çalışması vb. varsa ödenmesi gerekir
- İşçinin kullanılmayan yıllık izinleri varsa bu sürelerin de ücreti ödenmesi gerekir.

Tazminat Ödemesi

- ☑ İşçinin çalışması bir yıl ve üzeri ise kıdem tazminatı ödenir.
- ☑ İhbar tazminatı ödenmez.
- ☑ Ölüm Tazminatı (İşçinin çalışması 5 yıldan az ise 1 aylık, 5 yıldan fazla ise 2 aylık ücret ödenir.)

- Kıdem tazminatı ödemesinden damga vergisi kesintisi yapılır. Ölüm tazminatından SGK ve Gelir vergisi kesintisi yapılmaz. Damga vergisi kesintisi yapılır.
- Ödemeler işçinin kanuni mirasçılara ödenir.
- Varisler mirasçılık belgesi ile işverene başvurabilir. İşveren burada belirtilen hak sahiplerine payı oranında her bir mirasçıya öder.
- İş görme borcu yasal varislere geçmez. Örneğin işçinin 1 yıllık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışması ve 6. Ayda işçinin vefat etmesi halinde iş görme borcu yasal varislere geçmez.
- Sözleşmesinin belirli/belirsiz olması ölüm tazminatı yönünden farklılık arz etmez.
- İşçinin son ücreti baz alınır.
- İşçinin ölüm tarihi itibarıyla zaman aşımı başlar 5 yıllık süre zarfında talep edilmeyen haklar (ücret, kıdem tazminatı vb.) zaman aşımına uğrar (fazla çalışma alacakları hak edildiği ayda başlar)
- Ölüm tazminatında kıdem şartı yok işçinin bir gün bile çalışması yeterli.

İş akdi feshedildikten sonra ölüm gerçekleşmesi halinde ölüm tazminatı ödenmez. İş akdi fesih nedenine göre kıdem veya ihbar talep edilebilir.

İşçinin Askerlik nedeniyle iş akdi feshedildiğinde **12** çıkış kodu kullanılır.

Bu kodla çıkış yapıldığında;

| Kıdem Tazminatı | Bildirim Yükümlülüğü | İhbar Tazminatı | İşsizlik Ödeneği |
|-----------------|--------------------------|-----------------|------------------|
| Ödenir | Her İki Taraf İçin Hayır | Ödenmez | Ödenir |

| Çalıştığı Güne Kadarki Ücreti | Fazla Çalışma Ücreti | Hafta Tatili Ücreti | Resmi Tatil Çalışması | Kullanılmayan Yıllık İzin Ücreti |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli | Ödenmeli |

İşçinin ölümü nedeniyle İş Ahdinin Sonlanması

- İşçinin askerlik nedeniyle iş ahdini feshetmesi halinde Askerlik Sevk belgesi ve dilekçe ile işveren başvurmalıdır.
- İşçinin askerlik sevk tarihi ve istifa tarihi arasında makul süre olmalıdır. Örneğin işçi 1 yıl öncesinden askerlik için iş ahdini feshedemez.
- İşçinin askerlik hizmeti sonunda aynı işyerinde çalışma hakkı vardır. Ancak 2 aylık süre içerisinde işverene başvurmalıdır.