

# İHBAR TAZMİNATI

Av. Erdoğan KAYA - [www.gurselavukatlik.com](http://www.gurselavukatlik.com)

İhbar tazminatı, işçilerin çalışma yaşamında kıdem tazminatı gibi en çok üzerinde durdukları konulardan biridir. İşçilerin birçoğu, kıdem tazminatına hak kazandıkları takdirde ihbar tazminatına da hak kazandıklarını düşünürler. Ancak kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ile ihbar tazminatına hak kazanma koşulları arasında önemli farklar vardır. Bu nedenle pek çok kez kıdem tazminatına hak kazanılsa da ihbar tazminatı hakkı doğmaz. Yazımızda ihbar tazminatına ilişkin yanlış bilinen bir takım önemli konulara ilişkin bilgiler aktaracağız.

İhbar tazminatına ilişkin düzenleme 4857 s. İş Kanunu'nun 17 inci maddesinde düzenlenmiştir.

İhbar tazminatına hak kazanılabilmesi için öncelikle **iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması** gereklidir. Belirli süreli sözleşme, sözleşme süresinden önce feshedilse de ihbar tazminatı ödenmesi gerekmez.

İhbar tazminatını daha iyi anlayabilmek için "süreli fesih" kavramını kısaca açıklamak gerekmektedir.

## **Süreli fesih nedir?**

Kısaca açıklayacak olursak, süreli fesih, iş akdinin tarafları olan işçi ve işverene belirsiz süreli iş akdini, belirli bildirim sürelerine uyarak tek taraflı irade beyanı ile sona erdirmeye imkan veren bir haktır. Süreli fesih, 4857 s. İş Kanunu'nun 17 inci maddesinde düzenlenmiştir. Süreli feshin kullanılabilmesi için adından da anlaşıldığı üzere Kanun'da belirlenen bildirim süresine uymak gerekir. Aksi takdirde karşı tarafa "ihbar tazminatı" olarak tabir edilen tazminatın ödenmesi durumuyla karşı karşıya kalınır.

## **Peki bildirim süreleri nasıl belirlenir? Bu süreler ne kadardır?**

Bildirim süresi işçinin, işyerindeki kıdemine göre artacak şekilde belirlenmiştir. Buna göre;

- 1) 6 aydan az çalışmada 2 hafta,
- 2) 6 ay-1,5 yıl arası çalışmada 4 hafta,
- 3) 1,5 yıl-3 yıl arası çalışmada 6 hafta,
- 4) 3 yıl ve üzeri çalışmada 8 hafta olarak uygulanır.

**Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır**(4857 s. Kanun md. 17). İşte bu tazminata uygulama ve doktrinde "**İhbar Tazminatı**" adı verilir.

**Söz konusu süreler arttırılabilir; ancak azaltılamaz**(4857 s. Kanun md. 17). Ancak sürelerin arttırılması sınırsız bir arttırma hakkı sağlamaz. Aksi takdirde bu durum da kötüye kullanılabilir. Örneğin, ihbar süresinin 10 yıl olarak belirlenmesi gibi. İşte bu durumda Yargıtay 9. H.D. vermiş olduğu emsal nitelikteki kararda; hakimin ihbar süresi ve dolayısıyla ihbar tazminatının üst sınırını, Medeni Kanununun 1 ve 2 inci maddeleri doğrultusunda takdir edeceğini belirtmiştir(2006/109 E. , 2006/7052 K. sayılı ve 21.03.2006 tarihli kararı).

Görüldüğü üzere ihbar tazminatına hak kazanabilmek için kıdem tazminatı ve yıllık izindeki gibi 1 yıllık çalışma şartı yoktur. Ancak **ihbar tazminatı tutarı, çalışma süresine göre belirlenir.**

**İş akdinin, işçi tarafından haklı sebeple feshedilmesi halinde ihbar tazminatı alınabilir mi?**

İşçilerin en çok yanıldıkları nokta burada olmaktadır. İş akdini haklı sebeple feshettikleri takdirde kıdem tazminatı gibi ihbar tazminatına da hak kazanabileceklerini düşünmektedirler. Haklı fesihte işçinin, iş akdini derhal fesih hakkı vardır; ancak ihbar tazminatına hak kazanabilmek için feshin karşı taraftan gelmesi ve fesih bildirim süresine uyulmaması gerekmektedir. Bu nedenle **işçinin, haklı feshi halinde ihbar tazminatı hakkı doğmaz.**

Yine iş akdinin işçi tarafından evlilik, askerlik ve emeklilik nedeniyle feshi halinde ihbar tazminatı hakkı doğmaz(1475 s. Kanun md. 14).

İşverenin haklı sebeple feshi halinde de işçi, ihbar tazminatı alamaz.

**İşveren de ihbar tazminatı alabilir mi?**

İşçilerin bir çoğu sadece kendilerinin ihbar tazminatı alabileceğini düşünmektedirler. Ancak bu gerçeği yansıtmamaktadır. **İşveren de koşulların varlığı halinde işçiden ihbar tazminatı alabilir.** Konuya ilişkin düzenleme içeren 17 inci maddede; “**Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.**” şeklinde düzenleme söz konusudur. Bu nedenle işçilerde, haklı bir nedene dayanmaksızın fesih yaptıkları takdirde işverene bildirimde bulunmak zorundadır. Aksi takdirde işverene bildirimde bulunmak zorundadır.

**İhbar tazminatı nasıl belirlenir?**

İhbar tazminatı, **iş akdinin feshi anında geçerli olan ücrete göre belirlenir.** Net ücrete göre değil, giydirilmiş ücrete göre belirlenir. Belirlenen günlük ücret, çalışma süresine göre belirlenen haftadaki gün sayısı ile çarpılarak ihbar tazminatı hesabı yapılır.