

PERSONELİN ÜÇ GÜN İŞE GELMEMESİ HALİNDE NOTER
ARACILIĞIYLA GÖNDERİLECEK İHTARNAME

İŞYERİNİN / İŞVERENİN

Adı - Soyadı / Unvanı :

Adresi :

SGK Dosya Numarası :

PERSONELİN

Adı - Soyadı :

TC Kimlik Numarası :

İkametgah Adresi :

Mazeretsiz İşe Gelmediğiniz Tarihler

Ekli tutanaklardan anlaşıldığı üzere yukarıda belirtilen tarihlerde amirlerinizden herhangi bir izin almaksızın veya amirlerinize bilgi vermeksizin işe gelmediğiniz tespit edilmiştir. Hakkınızda yapılacak işlemlere esas olmak üzere;

* Sağlık mazeretinizin olması halinde hastaneden alacağınız bir belgenin, .-İşe gelmenizi önleyecek haklı bir sebebin olması halinde bunu belgeleyecek resmi bir evrağın, Üç -3- gün içinde firma merkezimize/ şirket-firma yetkilimize ibrazını, aksi takdirde, kabul edilemez bir mazeretle işe gelmediğinizin anlaşılması halinde iş akdinizin 4857 sayılı İş Kanununun /25-II (g) bendine göre bildirimsiz ve tazminatsız olarak fesh edileceği hususunda bilginizi rica ederiz.

Sayın NOTER; Üç nüshadan ibaret iş bu ihtarnamenin bir nüshasının muhataba tebliğini, bir nüshasının dairenizde saklanmasını, bir nüshasının da tebliğ şerhini havi olarak tarafımıza iadesini rica ederiz.

İŞVEREN

ADI SOYADI KAŞE

İMZA

SAHİT / TANIK

ADI SOYADI / TC KİMLİK NO

İMZASI

SAHİT / TANIK

ADI SOYADI / TC KİMLİK NO

İMZASI

Genel Bilgi

Bilindiği üzere 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde süresi belirli olsun ya da olmasın işverenin sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezden iş sözleşmesini feshedebileceği haller yer almaktadır. **4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II (g)** maddesinde "İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardından iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi" durumunda iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedilebileceği belirtilmiştir.

İş Akdi Mesai Saatlerine Uymama, İşe Mazeretsiz Gelmeme Nedeniyle Fesih

İş akdi mesai saatlerine uymayarak geç gelen ve mazeretsiz işe gelmeyen işçinin kusurlu davranışı mutlaka belgelenmelidir. Yani işveren veya vekili olayla ilgili olarak işyerindeki işçi, ustabaşı veya diğer personelle olayı açıklayan bir tutanak düzenlemelidir. İşçinin konuyla ilgili mazereti araştırılmalı ve savunması alınmalıdır. Savunma veya işçinin tebellüğden kaçınması halinde bu durum oradaki işçilerle düzenlenecek **bir tutanakla tespit edilmelidir.** Olayı gören **sahitlerin** ifadesine başvurulmalıdır. İşe gelmeyen işçinin akibetinin işverence araştırılması gerekmektedir.

S.M.Mali Müşavir - Oğuzhan GÜNGÖR

Bu nedenle işe gelmeyen personele noter aracılığı ile tebligat yapılmalı ve işe gelmeme nedeni araştırılmalıdır. Bilahare, işveren hizmet akdinin 25/II (g) maddesine göre feshedildiğini işçiye tebliğ etmelidir. Ancak, bu fesih yetkisinin işverenin olayı öğrendiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde (Fiilin vukuundan itibaren bir yılı geçemez.) kullanılması gereklidir. 6 iş günü geçtikten sonra kullanılması halinde veya işçinin hizmet akdinin olayın meydana geldiği tarihten daha önceki bir tarih itibarıyla feshedilmesi halinde işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi işçinin hizmet akdinin bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilmesi için işçinin işe gelmeme nedeninin işverence araştırılması ve haklı bir nedeninin olmadığına anlaşılması gerekmektedir.

S.M.Mali Müşavir - Oğuzhan GÜNGÖR

Yoksa, salt işçinin işe gelmemiş olması nedeniyle hizmet akdinin feshedilmiş olması halinde sonradan işçinin haklı bir nedeninin bulunduğu anlaşılması durumunda ihbar ve kıdem tazminatı ödenme zorunluluğu doğabilecektir. Hangi hallerde işe gelmemenin haklı sayılacağı ve devamsızlık hükmüne dayanılarak fesihte bulunamayacağı belirli bir kurala bağlanamaz. Her olayda durumun özelliğine göre bu konuda bir sonuca varmak gerekir. Ancak, işe gelmemenin genellikle haklı sayılabilmesine örnek olarak, işçinin akraba veya yakınlarından birinin ölümü, dini ödevlerin yerine getirilmesi, tanıklık etmesi, seçime katılması, hastalanması, eşinin hastalanması, doğum yapması, çocuğunun hastalanması veya hastalanan çocuğu için memleketine gidip onu hastaneye yatırması, birkaç gün annesinin tedavisiyle ilgilenmesi, nişanlanması gibi nedenler sayılabilir. Buna karşılık, işçinin bir suç nedeniyle hapsedilmiş olması haklı bir neden olarak kabul edilmemektedir.