

Dünyada İşten Çıkarmada İhbar Süresi Veya Ücreti

Birçok ülkede, işçinin ciddi bir davranış bozukluğu göstermeden işten çıkarıldığı durumlarda, kendisine belirli bir süre önceden bildirimde bulunulmakta veya işçi hemen işten çıkarılırsa, bu sürenin ücreti kendisine ödenmektedir. 158 sayılı sözleşme de bunu öngörmektedir. İhbar süresinin ücretinin ödenmesi, işten çıkarmada geçerli bir neden aranmasını ortadan kaldırmaz. Geçerli bir nedenle (ciddi davranış bozuklukları hariç) işten çıkarılan işçiye, ihbar süresinin ücreti ve kıdem tazminatı ödenir. Geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarılan işçi, yargı veya hakem kararına rağmen işe geri alınmazsa, bunlara ek olarak bir tazminata daha ek hak kazanır.

İhbar sürelerinin asgari sınırı genellikle yaşla belirlenmektedir. Toplu iş sözleşmeleri ile veya bireysel sözleşmelerle bu süreleri artırmak olanaklıdır. İhbar süreleri bazı ülkelerde işçinin işyeri kıdemine göre değişmektedir. Bu süre **Avustralya**'da 1-4 haftadır ve bu süreler işçinin 45 yaşın üstünde olması durumunda 1'er hafta artırılmaktadır. **Kamboçya**'da 10 yılın üzerinde kıdemde ihbar süresi 3 aydır. **Fransa**'da 6 ay ile 2 yıl arası kıdemde 1 ay, 2 yılın üstünde kıdemde 2 aydır. **Macaristan**'da ihbar süresi 30 gün ile 1 yıl arasında değişmektedir. **İzlanda**'da 1-3 aydır. **Lüksemburg**'da 2-6 aydır. **Çek Cumhuriyeti**'nde tüm işçiler için ihbar süresi 2 aydır.

16.7.2000
No.678

Yıldırım
KOÇ



İsveç gibi bazı ülkelerde ihbar süresinin hesabında işçinin yaşı da dikkate alınmaktadır. Bu ülkede 6 aylık kıdemden sonra bir ihbar süresi, 25-45 yaş grubu içinde 2 aydan 6 aya kadar değişmektedir. Örneğin, 25 yaşındaki işçinin ihbar süresi 2 ay; 30 yaşındaki işçinin 3 ay; 35 yaşındaki işçinin 4 ay; 40 yaşındaki işçinin 5 ay ve 50 yaşındaki işçinin 6 aydır. Bu asgari süreler toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmektedir.

Almanya'da ihbar süresi, işçinin deneme süresinde 2 haftadır; işçinin kıdemi 2-5 yıl ise 1 ay; 5-8 yıl ise 2 ay; 8-10 yıl ise 4 ay; 12-15 yıl ise 5 ay; 15-20 yıl ise 6 ay ve 20 yıldan fazla ise 7 aydır. Bu asgari süreler toplu iş sözleşmeleri ile artırılabılır.

Portekiz'de işçinin kıdemi 2 aydan az ise ihbar süresi yoktur. İşçinin kıdeminin 2 aydan fazla olması durumunda 60 günlük ihbar süresi uygulanmaktadır.

Yunanistan'da beyaz yakalı işçilerin ihbar süreleri, işçinin kıdemi 2 aydan fazla ve 1 yıl

dan az ise 30 gün; 1 ile 4 yıl arasındaysa 60 gün; 4 ile 6 ay arasındaysa 3 ay; 6 ile 8 yıl arasındaysa 4 ay; 8 ile 10 yıl arasındaysa 5 aydır. 10 yılın üstündeki her kıdem yılı için bir aylık ihbar süresi eklenir. 28 yıllık hizmet için azami ihbar süresi 24 aydır. Mavi yakalı işçilerin ihbar süreleri toplu sözleşmeleri ile düzenlenmektedir.

İşçinin ihbar süresinden veya bu sürenin ücretinden yararlandırılmaması için "ciddi bir davranış bozukluğu" gereklidir. Örneğin, **Fransa**'da bu tanım içine giren davranış, işçinin işverene veya işyerine kasıtlı bir biçimde zarar vermesidir. Bazı ülkelerde bu tanıma giren davranış biçimleri şunlardır: Hırsızlık, sahtekarlık, üstlere veya iş arkadaşlarına saldırı, tehdit veya hakaret, işyeri kurallarını tekrar tekrar çiğneme, hizmet akdinin gereklerini kasıtlı olarak yerine getirmeme, meşru talimatlara uymama, işi ihmal etmeyi alışkanlık haline getirme, işyerine ciddi miktarda zarar verme, izinsiz işe gelmemeyi veya geç gelmeyi alışkanlık haline getirme, ahlak dışı bir suçtan hüküm giyme. Bazı ülkelerde güveni kötüye kullanma, hizmet akdinin yapılması sırasında işvereni yanıltma ve işverene zarar verecek biçimde kendi çıkarını koruma gibi davranışlar da hizmet akdinin ihbar süresiz derhal fişi için yeterli gerekçe kabul edilmektedir.