

İŞE GELMEME NEDENİYLE FESİH İHTARNAMESİ

Gönderen:

[İşveren Adı veya Şirket Adı] [İşveren Adresi]

Alıcı:

[Çalışanın Adı Soyadı] [Çalışanın Adresi]

Konu: İş Akdinin Feshi

Tarih: [Tarih]

İhtar:

Sayın [Çalışanın Adı Soyadı],

Şirketimizde [Çalışanın Görev Unvanı] olarak çalışan siz, [İşe Başlama Tarihi]'nden bu yana iş sözleşmesi ile çalışmaktaydınız. Ancak, [İşe Gelmemeye Başlangıç Tarihi]'nden itibaren [İşe Gelmemeye Süresi] gün/hafta/ay boyunca aralıksız/toplamda işyerinde bulunmamış ve bu durum [Devamsızlık Belgesi (varsa)] ile tespit edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e bendine göre, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebep göstermeksizin üst üste iki iş günü veya bir ay içinde toplam üç iş günü işine devamsızlığı, iş akdinin haklı nedenle feshedilmesini gerektirir.

Bu nedenle, işbu ihtarname ile iş akdiniz haklı nedenle ve derhal feshedilmiştir. Fesih tarihinden itibaren yasal haklarınız saklı kalmak kaydıyla, kıdem ve ihbar tazminatlarınız en kısa sürede tarafınıza ödenecektir.

İşbu fesih bildirimine karşı, fesih tarihinden itibaren 1 ay içinde arabulucuya başvuru yapma hakkınız bulunmaktadır.

Gereğini bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,

[İşveren Yetkilisinin İmzası] [İşveren Yetkilisinin Adı Soyadı] [İşveren Yetkilisinin Unvanı]

Ekler:

- İş sözleşmesi örneği (gerekliyse)
- Devamsızlık belgesi (varsa)

Önemli Notlar:

- Bu yalnızca bir örnektir. İhtarname içeriği, olayın özel durumuna ve hukuki gerekçelere göre değişebilir.

- Hukuki bir süreç başlatmadan önce bir avukata danışmanız önerilir.
- İhtarnameyi noter aracılığıyla veya iadeli taahhütlü mektupla göndermeniz, hukuki açıdan daha güvenli olacaktır.
- İşçi, iş akdinin haksız feshedildiğini düşünüyorsa, işe iade davası açabilir. Ancak, işe gelmeme durumunda haklı fesih nedeni olduğu için işe iade davası açma hakkı bulunmayabilir.

Ek Bilgiler:

- İş Kanunu'nda işçinin devamsızlık yapması durumunda işverenin hakları ve yükümlülükleri detaylı olarak düzenlenmiştir.
- İşveren, işçinin devamsızlık yaptığına dair belge ve bilgileri toplamalı ve fesih nedenini açıkça belirtmelidir.
- İşçi, devamsızlığının haklı bir nedeni olduğunu ispatlayabilirse, fesih haksız sayılabilir.

Umarım bu örnek ve bilgiler size yardımcı olur. Başarılar dilerim!