

İş İlişkisinin Sona Ermesi Nedir?

Çalışma Kağıdı

İş ilişkisinin sona ermesi, iş sözleşmesinin kanunda belirtilen geçerli bir sebeple veya tarafların anlaşmasıyla ortadan kalkmasıdır. Bu durum, işçinin iş güvencesini ve işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkını etkiler.

Sorular

- Aşağıdakilerden hangisi iş ilişkisinin sona erme nedenlerinden biri DEĞİLDİR?
A) İşçinin istifası
B) İşverenin geçerli nedenle feshi
C) İşçinin emekliliği
D) Tarafların eğitimine devam etmesi
- İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi durumunda, işçiye ödemesi gereken tazminat nedir?
A) Kıdem tazminatı
B) İhbar tazminatı
C) Kötü niyet tazminatı
D) Genellikle tazminat ödenmez
- İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte işçinin en önemli haklarından biri nedir?
A) İşverenden yeni bir iş isteme hakkı
B) İşsizlik maaşına başvurma hakkı
C) İşyerinde kalma hakkı
D) İşvereni şikayet etme hakkı
- İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi durumunda işverenin yükümlülükleri nelerdir?
- İşçinin istifa etmesi durumunda iş sözleşmesi nasıl sona erer?
- Tanımla: Haklı nedenle fesih nedir?
- Tanımla: Kıdem tazminatı hangi hallerde ödenir?
- Tanımla: İhbar süresi nedir?

Cevap Anahtarı

1. D) Tarafların eğitimine devam etmesi — Tarafların eğitimine devam etmesi, iş ilişkisinin sona erme nedeni değil, aksine iş sözleşmesinin devamını sağlayabilecek bir durumdur.
2. D) Genellikle tazminat ödenmez — Haklı nedenle fesihlerde, işçinin kusuru ağır olduğu için genellikle kıdem ve ihbar tazminatı ödenmez. Ancak işçinin bazı alacakları saklı kalır.
3. B) İşsizlik maaşına başvurma hakkı — İş sözleşmesinin sona ermesi ve belirli şartların karşılanması durumunda, işçi işsizlik maaşına başvurma hakkına sahip olabilir.
4. 1. İşçiye bildirimde bulunmak. 2. Gerekçeyi açık ve dürüstçe belirtmek. 3. Kıdem tazminatı ve sair alacakları ödemek. 4. İşten ayrılma bildirgesini SGK'ya vermek.
5. 1. İşçi yazılı olarak işverene istifa dilekçesi sunar. 2. İş sözleşmesi, istifanın geçerlilik şartları taşıması halinde sona erer. 3. İşçi ihbar süresine uymakla yükümlüdür, aksi halde tazminat ödeyebilir.
6. İş sözleşmesinin, taraflardan birinin kusuruyla diğer tarafın sözleşmeyi sürdürmesini beklenemeyecek derecede ağır bir ihlali nedeniyle sona ermesidir.
7. İşverenin geçerli feshi, işçinin emekliliği, evlenmesi, askerlik görevi, iş kazası veya meslek hastalığı gibi haklı fesih nedenleri ve belirli şartlar altında ödenir.
8. İş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, feshin diğer tarafa bildirilmesinden itibaren sözleşmenin sona ereceği tarihe kadar geçmesi gereken süredir.

Bounlu

Tüm kartlar, adım adım çözümler ve AI hoca desteği Notek uygulamasında.
Sınav tarihlerini Promy otomatik hatırlatıcıya çevirir.