

Türkiye Ekonomisindeki büyüme oranının düşmesi sebebi ile Artan nüfusa gereken iş istihdamını sağlayacak yatırımlar yapılamamaktadır. Daralan ve gerekli büyümeyi sağlayamayan bu yapıda Firmalar mevcut durumlarını koruyabilmek için giderlerini baskı altına almak zorundadır. Giderleri azaltmanın en başta geleni işçi çıkartmak ve çıkan işçinin yaptığı işleri de diğer çalışanlara pay ederek tasarruf etmektir. Kriz ortamlarında Stabil durumu muhafaza etmenin en kestirme yolu budur. Bu durumda işverenler çıkardıkları personele kıdem ödemek zorunda kalacaktır. Peki, kıdem Tazminatı nedir? Hangi durumlarda ödenir, Hangi durumlarda ödenmez.

Kıdem Tazminatı Nedir?

- Kıdem tazminatı, işçinin çeşitli sebeplerle işyerinden ayrılırken işveren tarafından iş kanunu gereğince işçiye vermek zorunda olduğu bir tazminat şeklidir.

Kıdem Tazminatı Hak edenler

- İşçi, işveren tarafından, ahlak veya iyi niyet kurallarına aykırı bir durumu tespit edilmediği halde işten çıkarılırsa, (İşverenin Kendi Ekonomik hesaplarına veya yapmak istediği işteki değişikliklere göre çalışanı işten çıkartması)
- İşçi, sağlık sebepleri ya da işverenin ahlak veya iyi niyet kurallarına aykırı hareketini gerekçe göstererek veyahut da zorlayıcı sebeplerle işi bırakırsa, (Çalışan İşverene durumu yazılı olarak bildirecek, işi bırakıp gidip sonrada beni zorladılar demeyecek)
- Erkek işçiler, vatani görevini yapmak üzere işten ayrılırsa. (Askerlik belgesini bir dilekçe ekinde işverene sunacak)
- İşçi, emekliliğe hak kazanır ya da emeklilik için gerekli prim gün sayısı ile sigortalılık süresini doldurursa, (Emekliliği hak kazananlar emeklilik için müracaat edecek, gün sayısını kazananlar 15 yıl süre ve 3600 iş günü prim ödemesini gösterir belgeyi sgk müdürlüğünden alarak bir dilekçe ekinde işveren sunacak)
- Bayan işçiler, evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde işi bırakırsa. (Ayrılma isteğini belirten bir dilekçe ekinde evlenme cüzdanı Fotokopisini ile işverene başvuracak),
- İşçi, vefat etse bile hak sahipleri veya yasal varisleri kıdem tazminatına hak kazanır. (Varisler, bir dilekçe ekine veraset ilamı fotokopisini koyarak işveren baş vuracak)
- 4857 sayılı Kanuna göre, işverence geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edildiğinde işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa işçiye en az dört en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

Kıdem Tazminatı Hak etmeyenler

- Kendi isteğiyle işten ayrılan (istifa) işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. (Çalışan yazılı olarak istifa dilekçesini işverene verecek, İstifa ettim işi bırakıyorum deyip çekip giderse istifa etmiş sayılmaz. Bu durumda yapılacak işlem farklıdır.)
- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması. (İşveren yetersiz olan personelin yeterli olduğunu iddia ettiği konuda yeterlilik belgelerini isteyecek ve aynı zamanda işi yaparken yapılan eksiklikler konusunda savunmasını isteyecek. Sen yetersizsin işine son verdim hadi güle güle diyerek çalışanı bu maddeyi işleterek işten çıkartamaz)
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması veya işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması. (Bu konuda mağdur duruma düşen işveren veya işveren yakınları resmi makamlara şikayette bulunacak ve olay esansında etrafta bulunanların şahitlikleri alınacak)
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması. (Mağdur duruma düşen işveren, işveren yakınları veya diğer çalışanlar resmi makamlara şikayette bulunacak ve olay esansında etrafta bulunanların şahitlikleri alınacak)
- İşçinin işverene veya onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi. (uyuşturucu veya benzeri maddeler kullanmak)
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması. (Adli ve Kolluk kuvvetleri tarafından tespit edilecek)
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi. (İşveren işe gelmeyen personelin gelmediği her gün için tutanak tutarak tespit yapacak. 3.gün bu tespitlerle birlikte noterden çalışana işine son verildiğini bildirecek)
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi. (Verilen işi yapmayan personelden yazılı olarak savunma istenecek, bundan sonra verilen işler yazılı olarak verilecek aynı durum devam ederse savunma istenerek işine son verilecek)
- İşçinin kendi isteği veya savaşılaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması. (Yazılı olarak zarar ziyan tespit edilecek).
- Kıdem hesaplamalarında yukarıda belirttiğimiz maddelerin düzgün işlemesi için, tüm işler yazılı olarak yapılmalıdır.
- Kıdem tazminatı safhasına gelen işveren çalışan ilişkileri gemileri yakma durumunda olduğundan nahos davranışlara sebebiyet verebilmektedir. Bu durumlarda işi fazla sürüncemede bırakmadan işverenin hızlı hareket emesi doğru olanıdır.

SMMM.Veyis DEMİR