

FESHE BAĞLI İŞÇİLİK ALACAKLARI

(İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYAN ÇALIŞANLAR İÇİN)

Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin ortadan kalkmasıyla bu sözleşmeden kaynaklanan borçları da ortadan kalkar. Bununla birlikte işçinin, iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda ortaya çıkan bazı hak ve alacakları ortaya çıkar.

A. KIDEM TAZMİNATI

İşçinin işini son verilmesini engellemek amacıyla oluşturulan bu tazminat türü esasen işçiye işverene bağlılığı dolayısıyla ödenen bir yıpranma tazminatıdır. Belirli koşulların varlığı halinde iş sözleşmesi sona eren işçiye, işe başladığı tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücret tutarında ödenen bir tazmin olarak da ifade edebiliriz.

Kıdem Tazminatına Hak Kazanmanın Şartları:

- 1. 4857 Sayılı İş Kanununa tabi işçi olmak ve belirsiz süreli iş akdi ya da yinelenen belirli süreli iş akdi ile çalışmış olmak**
- 2. En az tam bir yıl çalışma şartı.**
- 3. İş sözleşmesinin tazminatı hak edecek şekilde sona ermiş olması.**

İş sözleşmesinin sona erdiği her durumda işçi kıdem tazminatı talep edemez. Kıdem tazminatına hak kazanılabilecek halle kanunda açıkça belirtilmiştir. Fakat bu hükümler nisbi emredicidir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin ya da iş sözleşmesinin tarafları 4857 sayılı İş Kanunu 14.maddede öngörülen sona erme nedenleri dışında kalan bir sebeple işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını kararlaştırabilirler.

Kıdem Tazminatının Hesaplanması:

İşçinin her bir yıllık çalışma süresi için bir giydirilmiş brüt ücret olarak hesaplanmaktadır. Başka bir anlatımla, kıdeme esas olan yıl sayısı ile 30 günlük giydirilmiş brüt ücretin çarpılması ile hesaplanır.

Giydirilmiş brüt ücret, işçilere nakden ödenen çıplak ücrete, süreklilik gösteren, iş karşılığında para ya da aynı olarak oluşan, yemek, yakacak elbise vb. ödemelerin, ödenen primlerin, ikramiyelerin eklenmesiyle bulunan ücrettir.

1 yıllık asgari süre aynı işverenin aynı veya değişik işyerlerinde sürekli veya aralıklı çalışma süreleri toplamı esas alınarak hesaplanır. İşyerinin devri veya intikali veyahut başka bir işverene geçmesi sonucu değiştirmez.

Tazminat miktarı son ücret üzerinden hesaplanır. Son ücret, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücret anlamına gelir.

Kıdem Tazminatında Zamanaşımı:

Kıdem tazminatını hak edecek işçi açısından hizmet sözleşmesinin feshi veya işçi yakınları açısından işçinin ölüm tarihi ile başlar. Bu tarih itibarı ile 10 yılın geçmesiyle talep edebilirlik sona erecektir. Ancak 25.10.2017 tarihinden sonraki akitler için “7036 sayılı kanunun işçilik alacaklarına ilişkin taleplerin 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğuna ilişkin düzenlemesi, bu düzenlemenin yürürlük

tarihinden sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan alacak ve tazminatlar hakkında uygulanacaktır.” hükmü gereğince zamanaşımı süresinin 5 yıl olarak kabulü gerekmektedir.

İşverence Ödeme:

5/10 yıllık süre içerisinde kıdem tazminatını talep eden işçi veya işçi yakınlarına dürüstlük kuralına uygun bir sürede ödeme yapılmalıdır. Ödemenin belirtilen makul sürede yapılmaması halinde kıdem tazminatına uygulanacak faizden söz edilir. İşçinin bunu talep edebilmesi için dava şartı arabuluculuk sürecinden sonra mahkemeye müracaat etmesi gerekmektedir.

B. İHBAR TAZMİNATI

İhbar tazminatı, haklı bir sebebi olmadığı halde işten ayrılacak işçinin veya haklı bir nedeni olmadığı halde işçiyi işten çıkaran işverenin, karşı tarafa önceden ihbarda bulunmaması nedeniyle ödemesi gereken bir tazminattır.

Belirsiz süreli sözleşmelerde sözleşmenin feshedileceğinin, karşı tarafa kanunun belirlediği süreler ve sınırlar içerisinde bildirim yani ihbarı gerekir. Belirli süreli fesih; ancak belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanır, belirli süreli iş sözleşmelerine uygulanması mümkün değildir.

İhbar süreleri kanunda belirtilmiştir fakat bu süreler emredici nitelikte değildir. Süreler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle işçi lehine arttırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bununla birlikte işveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İhbar Süreleri:

İş sözleşmeleri,

İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **iki hafta** sonra,

İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **dört hafta** sonra,

İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **altı hafta** sonra,

İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak **sekiz hafta** sonra,

Feshedilmiş sayılır.

İhbar Tazminatında Esas Alınacak Ücret

İşçinin son brüt (giydirilmiş) ücreti esas alınarak ihbar tazminatı hesaplaması yapılır.

İhbar Tazminatında Zamanaşımı:

7036 Sayılı Kanun ile 25.10.2017 tarihinden itibaren, bu tarihten sonra yapılan fesihlerde ihbar tazminatı için zamanaşımı süresi fesih tarihinden itibaren 5 yıldır.

25.10.2017 tarihinden önce iş akdinin feshedilmiş olması durumunda ise ihbar tazminatı için zamanaşımı süresi fesih tarihinden itibaren 10 yıldır.

C. YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAĞI

Yıllık ücreti izin, bir sene boyunca çalışan işçinin dinlenebilmesi için öngörülen ve çalışmadan geçirilen, ücreti peşin olarak ödenen bir haktır.

İşçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için yıl kesintisiz çalışması gerekir. Bir yıllık süre deneme süresi de dahil olmak üzere işyerinde işe başladığı günden itibaren hesaplanır. Yıllık izin süresinin ve izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçinin aynı işverene ait işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Yıllık İzin Süreleri:

1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden,

5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,

15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.

Fakat yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

İspat Yükü:

Yargıtay'ın yerleşik kararları uyarınca işçinin yıllık izinlerini kullandığına dair ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.

Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Kullanılmayan Yıllık İzin Hakları:

Yıllık izin hakları kullanılmazsa o senenin yıllık izin hakkının sona ermesi gibi bir durumu söz konusu olmaz. Kullanılmayan yıllık izin süreleri birikmeye devam eder ve sözleşme ilişkisi bitene kadar işveren tarafından bu izinlerin kullandırılması gerekir. Aksi hale sözleşme ilişkisi sona erdiğinde kullanılmayan yıllık izin sürelerinin tamamı alacağa dönüşür ve bu yıllık izin ücreti alacağını işverenden talep etme hakkı doğar.

Yıllık İzin Ücreti Alacağında Zamanaşımı:

01.07.2012 tarihinden önce sona eren iş sözleşmelerinde yıllık izin ücreti alacakları **5 yıllık** zamanaşımına tabidir.

01.07.2012 ile 25.10.2017 tarihleri arasında sona eren iş sözleşmelerinde yıllık izin ücreti alacakları **10 yıllık** zamanaşımına tabidir.

7036 Sayılı Kanun ile 25.10.2017 tarihinden itibaren sona eren iş sözleşmelerinde yıllık izin ücreti alacakları **5 yıllık zamanaşımına** tabidir.

D. KÖTÜNİYET TAZMİNATI

Kötüniyet tazminatını, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesinin, işveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında ödenen tazminattır.

Kötüniyet tazminatına hükmedilebilecek durumlara örnek vermek gerekirse; işçinin işvereni şikâyet etmesi, işveren aleyhine dava açması, işveren aleyhine tanıklık etmesi, hamilelik vs. gibi nedenlerle işveren tarafından iş akdinin feshedilmesi başlıca kötüniyet tazminatının gündeme geldiği durumlardır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, kötüniyet tazminatına, ihbar tazminatıyla beraber de hükmedilebilir.

Şartları:

1. İşçinin sürekli bir işte çalışması gerekir.
2. İşçinin iş güvencesi kapsamında olmaması gerekir.
3. İş sözleşmesinin kötüniyetle feshedilmesi gerekir.
4. İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekir.

Kötüniyet Tazminatında Zamanaşımı:

7036 Sayılı Kanun ile 25.10.2017 tarihinden itibaren, bu tarihten sonra yapılan fesihlerde kötüniyet tazminatı için zamanaşımı süresi fesih tarihinden itibaren 5 yıldır.

25.10.2017 tarihinden önce iş akdinin feshedilmiş olması durumunda ise kötüniyet tazminatı için zamanaşımı süresi fesih tarihinden itibaren 10 yıldır.