

## **KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI**

İş Kanunu'na tabii bir şekilde bir işyerinde en az bir yıl süre ile sigortalı olarak çalışan işçiye Kanunda belirtilen diğer koşulları da sağlaması durumunda işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesi devamı süresince geçen her yıl için işveren tarafından 30 günlük ücreti tutarında ödenen tazminata kıdem tazminatı denir

İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverene ait bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.

Kıdem tazminatı hesaplamasında, kişinin son ay aldığı brüt maaşına bakılır.

### **Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları Şu Şekildedir;**

- Kendi isteğiyle işyerinden ayrılmamış olmak,
- Kadın işçilerin evlilik nedeniyle işinden ayrılmak istemesi ve 1 yıl içinde bu durumu evliliği gösteren belge ile işverene sunması,
- Askerlik nedeniyle işyerinden ayrılmak,
- Sağlık sebepleri ya da zorlayıcı sebepler nedeniyle işten ayrılmak,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. md. 2. bendindeki kurallar dahilinde işverenin ahlak ya da iyi niyet kurallarına aykırı hareket ettiğini gerekçe göstererek işten ayrılmak,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25.md 2. bendinde gösterilen sebepler dışında işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymadığı gerekçe gösterilerek çıkarılması,
- Emeklilik hakkının kazanılması, gerekli prim ve gün sayısının tamamlanması.

Tüm bu şartların oluşması ve işçinin aynı işyerinde en az 1 yıl çalışmış olması halinde, işçi kıdem tazminatı hakkından yararlanır.

Burada dikkat edilmesi gereken; aynı işveren çatısı altında birden fazla işyerinde çalışılması durumunda, hizmet sürelerinin birleştirildiğidir.

### **Kıdem Tazminatında Zaman Aşımı Süresi**

Kıdem tazminatı 10 yıl içinde alınmalıdır. 10 yıl geçmesine rağmen hak ettiği tazminatı almayan işçinin bu hakkı ortadan kalkar.

## **İHBAR TAZMİNATI**

Belirsiz süreli hizmet akitlerinin İş Kanununun 13. maddesinde belirtilen esaslara uyulmadan sona erdirilmesi halinde işi terkeden işçi ya da işçinin işine son veren işveren aynı maddede belirtilen bildirim önelerine eğer iş akdinin feshedileceğinin belli bir süre önceden bildirilmiş ise tazminat ödemek durumunda kalacaktır. Bu şekilde ödenecek tazminata uygulamada "ihbar tazminatı" denilmektedir.

İhbar tazminatı, ihbar öneli verilmemiş işçilere verilmektedir. Eğer, işçiye işyerindeki kıdem süresine göre önceden iş akdinin feshedileceği belirtilmiş ve günlük iki saat iş arama izni kullanılmış ise, ihbar tazminatı verilmez. Bunun haricinde, işçinin ölümü, emekli olması, 1475/17-2. bendinde sayılan nedenlerden dolayı iş akdinin bildirimsiz feshedilmesi halinde ihbar tazminatı ödenmez.

İhbar tazminatı, işçinin iş kanunundan doğan hakkıdır. Çeşitli sebeplerle işten çıkartılan işçiye çalışma süreleri göz önünde bulundurularak verilen tazminattır.

Kendi isteğiyle işten ayrılan işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz.

İş Kanunu'nun 13. maddesine göre işçi veya işveren, hizmet sözleşmesini aşağıda belirtilen bildirim sürelerine uymadan sona erdirirse, bildirim sürelerine ait ücret tutarını ihbar tazminatı olarak öderler. İhbar tazminatı, işçinin hizmet süresine bakılarak hesaplanır. İş Kanunu'na göre ihbar tazminatının hesaplanmasında esas alınacak süreler şu şekildedir.

- 1- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta.
- 2- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta.
- 3- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta.
- 4- İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta.

Bu süreler asgari olup sözleşme ile artırılabilir. İş sözleşmesini kendi isteğiyle sona erdiren taraf, ihbar tazminatı isteyemez, Fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti gibi ücretler, ihbar tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmaz. İhbar tazminatından sadece gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılır. Bunun dışında her hangi bir yasal kesinti yapılmaz.

Çalışana ihbar süresince iş arama izni 2-4-6-8 haftalık ihbar süreleri içerisinde işveren, çalışana yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. Bu iznin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Av. Mehmet Yaşar ŞAHİN