

İşten Ayrılmayana Kıdem Tazminatı Ödenir Mi?

Çalışma hayatının en tartışmalı konularından biri de kıdem tazminatıdır. Çoğu zaman okurlarımızın da en çok sorduğu konuların başında kıdem tazminatı gelmektedir. Her ne kadar kıdem tazminatı fonu son 10 yıldır ciddi bir şekilde tartışılmaya devam edilse de, işçi ve işveren tarafı henüz konu üzerinde uzlaşmış değil. - 12.03.2016

Kıdem tazminatı, çalışanların sadece yüzde 10'unun erişebildiği bir hak olarak gündemde kalmaya devam ediyor.

Özellikle işçi tarafından yapılan haklı sebeple feshin, işverence kabul edilmemesi ve konunun yargıya taşınması gibi uyuşmazlıklar her geçen gün artıyor ve yargıda da ciddi bir iş yükü oluşturuyor.

Kıdem tazminatı fonu, İş Kanuna tabi çalışanların tümünü kapsama alacak, çalışanların haklarını korumuş olacaktır.

Mevcut durumda, İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya 'kıdem tazminatı' denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan İş Kanunlarında düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatı, feshe bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 120'nci maddesi hükmüne göre, yürürlükte bırakılan 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinde, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulu, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle, en az bir yıl çalışma süresi işçi lehine azaltılabilecektir.

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih, bir yıllık sürenin başlangıcıdır. Tarafların iş ilişkisi kurulması yönünde varmış oldukları ön anlaşma bu süreyi başlatmaz. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarihin, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gerekir.

İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, derhal fesihlerde feshin bildirildiği anda sona erer. Kural olarak fesih bildirimi muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dahil edilir.

Görüldüğü üzere, mevcut uygulamada, kıdem tazminatına hak ediş için mutlaka, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde bir fesih gerçekleşmelidir.

Ancak günümüzde özellikle bazı şirketler tarafından, çalışan talebiyle, iş sözleşmesi sona ermeden kıdem tazminatı ödendiği görülmektedir.

İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği halde çeşitli nedenlerle kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemler avans niteliğinde sayılmalıdır.

İşçinin iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda, işyeri ya da işyerlerinde geçen tüm hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar yasal faiziyle birlikte mahsup edilmelidir.

Sonuç olarak, işten ayrılmayan bir kişiye kıdem tazminatı ödenmesi, yasal olarak doğru değildir. Bu şekilde işten ayrılmayan bir kişiye kıdem tazminatı ödenip, söz konusu kişinin daha sonraki bir tarihte gerçekten işten ayrılması durumunda, mahkemeler, arada ödenen bu tutarı avans olarak kabul etmekte ve son ücret üzerinden tüm çalışma süresi esas alınarak kıdem tazminatı yeniden hesaplanarak, arada ödenen tutar mahsup edilmektedir.

Resul Kurt

star.com.tr

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvari Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA