

# İstifa Eden Nasıl Tazminat Alır?

---

**Çalışan kendi isteği ile işten ayrıldığında bazı durumlarda tazminata hak kazanabiliyor. - 24.07.2014**

---

İşten kendi isteğiyle ayrılanın tazminat alamayacağı konusunda kamuoyunda yaygın bir görüş var. Bu görüş belirli koşulların varlığı halinde doğru değil. Çalışan kendi isteği ile işten ayrıldığında bazı durumlarda tazminata hak kazanabiliyor. Çalışanın hangi nedenden dolayı işten ayrıldığı tazminata hak kazanması yönünden önemli. Çalışan aşağıda belirtilen sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymama ve zorlayıcı nedenlerin birinden dolayı işten ayrılırsa çalışma süresi bir yıl ve üzerinde olması koşuluyla kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İşçinin işten kendi isteğiyle ayrılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanma durumlarını açıklayalım.

## Sağlık sebepleri

Aşağıda belirtilen sağlık sebepleriyle işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bu sebepler; - İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa. - İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

## Ahlaka uymama

Aşağıda belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına patronun uymaması nedeniyle işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bu sebepler; - İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek suretiyle işçiyi yanıltırsa. - İşveren gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa,
- İşveren işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse,
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler,
- İşveren işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse.
- İşveren işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse.
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa,
- İşyerinde kararlaştırılmış olan çalışma şartları uygulanmazsa.

#### Zorlayıcı sebepler

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa ve işçide işten ayrılırsa kıdem tazminatına hak kazanır. Örneğin bir işyerinde su basmasından dolayı işyeri 10 gün kapalı kalmışsa işçi işten ayrılarak kıdem tazminatını alabilir.

---

**Telefon:** +90 (312) 473 84 23

**E-Posta:** mts@mevzuattakip.com.tr

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