

Raporlu İşçi İşten Çıkarılabilir Mi?

Vedat İlki - 30.08.2015

Özellikle işverenler raporlu işçinin işten çıkarmak istemesi bazen olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

İşçi hakkını arama adına ÇSGB bağlı Çalışma ve İş Kur İl Müdürlüklerine ,ALO 170 şikayet etme yolunu deniyor.

Bu işlemlerde bürokrasinin artmasına neden olurken ,hem çalışan hem de işverenler mağduriyet yaşamaktadır.

Çalışma hayatında işveren yanında çalışan işçilerin hastalanıp ,sağlık raporu olarak geçici iş göremezlik parası aldıklarını görmekteyiz.

Zaman zaman hatalı uygulamalara şahit oluyoruz.

Uzun süreli rapor alan işçinin çıkışı yapılırken tazminat vermeye yanaşmayan işverenlere de rastlamaktayız.

Uygulamada hatalar yapılsa da işçinin kıdem ve ihbar tazminatı alma hakları ortadan kalkmaması gerekir.

Bu işin formülü var.

Raporlu işçinin işten çıkarılabilmesi işyerindeki çalışma süresi ve sağlık raporundaki süre ile ilgilidir. Raporlu işçinin işten çıkarılabilmesi için işçinin ihbar süresine altı hafta ekleniyor.

İşten çıkarma şartları

Altı hafta + ihbar süresi formülü uygulanıyor.

İşçinin İhbar Süreleri Kanunda Yer Almıştır.

Sürelî fesih

Madde 17 - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İş 6 aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,

b) İş 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,

c) İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,

d) İş 3 yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra, feshedilmiş sayılır. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bu durumda raporlu işçinin kıdem süresine göre;

a.) 6 ay az ise; $2+6=8$ hafta

b.) 6 ay-1,5 yıl ise $4+6=10$ hafta

c.) 1,5 yıl-3 yıla ise $6+6=12$ hafta

d.) 3 yıl ve fazla ise $8+6=14$ hafta

Bu süreler dolduktan sonra işveren isterse işçiyi işten çıkarabilir.

Örnek: İşçi Mehmet Bey, bir yıldır çalıştığı işyerinden ameliyat olması sonucu 80 günlük sağlık raporu almıştır. İşveren Mehmet Bey'i ne zaman işten çıkarma hakkına sahip olur.

Mehmet Bey yukarıdaki tabloya baktığımızda (b) göre 10 haftalık süresi 70 gün sonra dolmaktadır. İşveren isterse Mehmet bey'i 70. günden sonra işten çıkarabilir. Mehmet Bey, 70. gün dolmadan işten çıkarılırsa işveren bekleme süresine uymadığı için ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır. Hastalığından dolayı Mehmet Bey, 70 gün dolduktan sonra veya dolmadan işten çıkarılırsa her durumda kıdem tazminatına hak kazanır. Mehmet Bey'in raporluluk süresinin 70 günü kıdem tazminatına esas süreye ilave edilir.

Raporlu işçinin kıdem tazminatı hakkı verilecektir.

Raporlu işçinin kapsama dahil raporluluk süresi ile birlikte çalışması bir yılı buluyorsa işçinin işten çıkarılması halinde kıdem tazminatının ödenmesi gerekiyor. İşveren, işçisine “rapor almasaydın ben de seni tazminatsız işten çıkarmazdım”,deme hakkına sahip değildir.

<http://www.muhasibeweb.com/>

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

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