

GİTTİ KIDEM TAZMİNATI

Aydınlık Gazetesi, 3 Aralık 2018

Yıldırım Koç

Ekonomik krizin derinleştiği koşullarda işverenler işçileri tazminatsız olarak çıkarabilmek için gerekeceğini arar. Bu gerekçeleri vermemek gerekir.

İşçinin hatasına dayalı olarak işverenin işçiyi işten çıkarması sürecinde işçinin savunmasının bile alınması zorunlu değildir. 4857 sayılı İş Kanununun 19.maddesi şöyledir: “İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.”

İşçi, bu hatalarının olduğuna ilişkin iddiaya karşı arabulucuya ve ardından iş mahkemesine başvurulabilir. Ancak bu süreç zaman alır ve işverenin iddialarını destekleyen kanıt ve tanıkların olması durumunda, davanın kazanılma olasılığı yok gibidir. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatları gider.

İŞVERENE HAKARET

4857 sayılı İş Kanununun 25/II/b,d maddesine göre, “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması” veya “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine sataşması”, işçinin, kıdem tazminatı yakılarak işten çıkarılması için yeterlidir.

Aşağıda bu konudaki iki Yargıtay kararı verilmektedir (Yargıtay’ın hangi Hukuk Dairesinin hangi kararı olduğu ve karar tarihi):

“İşçinin, o da erkek mi, şeklindeki hakareti sabit olduğundan işveren feshi haklıdır.” (9.HD 2009/1628 E. 2011/1031 K. 27.01.2011)

“İşçinin, başkasının hakkını yiyen orospu çocuğudur, yazılı tişörtle dolaşması nedeniyle işveren feshi haklıdır.” (9.HD. 2011/42467 E. 2013/30052 K. 20.11.2013)

SARHOŞLUK VE İÇKİ İÇME

4857 sayılı İş Kanununun 25/II.maddesine göre, işçinin “işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması”, tazminatsız işten çıkarılma nedenidir. İşverenin bu nedenle iş sözleşmesini sona erdirmesi, kıdem ve ihbar tazminatlarını ve işe iade davası açma hakkını ortadan kaldıran “haklı fesih”tir.

İşçinin işyerine sarhoş olmayacak düzeyde içkili gelmesi ve ancak bu içkinin işini yapmasına engel olması da, işverene işçiyi tazminatsız olarak çıkarma yetkisi verir.

Bu konudaki bazı Yargıtay kararları aşağıda sunulmaktadır (Uğur Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, Ankara, 2015):

“İşyerinde alkol kullandığından sözleşme feshi haklıdır.” (9.HD. 2009/16217 E. 2011/21787 K. 04.07.2011)

“Şirketin aracını alkollü kullanması nedeniyle ehliyetine el konulduğundan işleri aksattığından fesih haklıdır.” (9.HD. 2009/2058 E. 2011/1191 K. 28.01.2011)

“Şirketin aracını alkollü kullanması nedeniyle ehliyetine el konulduğundan fesih haklıdır.” (9.HD. 2011/30691 E. 2013/24907 K. 02.10.2013)

“İşçinin işini yapmasını engellememesi halinde işe alkollü gelmek haklı fesih sebebi değil ise de, somut olayda olduğu gibi işçinin iş görme edimini yerine getirmesini engellemesi halinde iş yerine alkollü gelmek işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı verir.” (9.HD. 2009/22370 E. 2011/37030 K. 12.10.2011)

“İşyerinde esrar kullanıldığında sözleşme feshi haklıdır.” (22.HD. 2014/25011 E. 2014/26275 K. 30.09.2014)

Eğer alkollü olarak işe gelmek işçinin işini engellemiyorsa, işveren işçiyi işten çıkarmada tazminat öder: “Alkollü işe gelse de olumsuzluk yaşanmamakla, haklı değil, geçerli fesih vardır.” (9.HD. 2006/29950 E. 2007/16098 K. 22.05.2007)