

KIDEM TAZMİNATINIZI NASIL YAKARSINIZ?

Aydınlık Gazetesi, 10 Aralık 2018

Yıldırım Koç

İşçilerin önemli haklarından biri, kıdem tazminatıdır. Ancak “kıdem tazminatı son kalemdir” gibi açıklamaların ciddiyetle ilgisi alakası yoktur. En az kıdem tazminatı kadar önemli birçok işçi hakkı daha vardır.

İş sözleşmeleri, belirsiz süreli veya belirli sürelidir. Belirli süreli iş sözleşmesi dönem sonunda kendiliğinden sona erdiği için, kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından belli koşullarla sona erdirilmesi kıdem tazminatı hakkı doğurur.

Yürürlükteki mevzuata göre, işçinin bazı hataları, kıdem tazminatını yakar. İşverenler, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işçi çıkarırlarken, işçilerin bu konulardaki eksik, hata ve açıklarını ararlar ve kullanırlar. Bu konuda bilgi sahibi olunması ve gerekli tedbirin alınması, yılların birikiminin yanmasını önler.

İŞÇİNİN BAŞKA BİR İŞÇİYE HAKARETİ

Kıdem tazminatının yanmasına yol açan davranışlar, 4857 sayılı İş Kanununun 25/II.maddesinde sıralanmıştır. Ancak bu maddenin uygulanması, Yargıtay kararlarıyla anlaşılabilir. Bu konudaki Yargıtay kararları, genellikle sanıldığından daha ciddidir. Birçok işyerindeki işveren, bu konudaki Yargıtay kararlarını izlemediğinden, eline geçen fırsatları kullanmamaktadır. İşin doğrusu, işverenlere bu fırsatları vermemektir. Bu nedenle de, kulaktan dolma bilgi yerine, ciddi kaynaklara başvurmak gereklidir.

İş Kanununun 25/II/d maddesine göre, “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması” işçinin tazminatsız işten çıkarılması için yeterli sebeptir. Aşağıdaki Yargıtay kararlarında yer alan “haklı fesih” kavramı, tazminatsız işten çıkarılma anlamına gelmektedir. Aşağıdaki Yargıtay kararlarının özetlerinin yanında, ilgili Yargıtay Dairesi, karar no.ları ve karar tarihi verilmektedir (Bkz. , Uğur Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, Ankara, 2015).

İLGİNÇ YARGITAY KARARLARI

“Salak mısın sen, demek suretiyle başka işçiye sataştığı sabit olmakla işveren feshi haklıdır.” (22.HD.2012/15752 E. 2013/4286 K. 04.03.2013)

“Öyle değil mi lan, demek suretiyle başka işçiye sataştığı sabit olmakla işveren feshi haklıdır.” (22.HD.2012/24411 E. 2013/14351 K. 13.06.2013)

“Kalıbının adamı değilsin, demek suretiyle başka işçiye sataştığı sabit olmakla işveren feshi haklıdır.” (22HD. 2012/30202 E. 2013/28634 K. 10.12.2013)

“Davacının başka bir işçiye hakaret ettiği anlaşıldığından, ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.” (7.HD. 2013/1568 E. 2013/2423 K. 08.03.2013)

“Davacının işveren tarafından görevlendirilen başka şirket işçisine hakaret ettiği anlaşıldığından, eylem, doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmaz. Kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekir.” (7. HD. 2013/10624 E. 2013/17135 K. 22.10.2013)

“Davacının e-maile de yapılsa işyerinde hangi işçiye olursa olsun hakaret etmesi haklı fesih nedenidir.” (9.HD. 2008/37569 E. 2010/32205 K. 08.11.2010)

“Davacının başka bir işçiye, eşek gibi cevap vereceksin, şeklinde hakaret ettiği anlaşılmakla işveren feshi haklıdır.” (9.HD. 2009/4690 E. 2011/4821 K. 22.02.2011)

“Davacı işçinin işyerinde çalışan başka bir işçiye sinkafli sözlerle küfür ve hakaret etmesi sebebiyle işveren tarafından haklı nedenle sonlandırıldığı anlaşılmaktadır. Sözü edilen eylem işverenin başka bir işçisine sataşma olup, eylem geçerli neden oluşturmayıp haklı feshi gerektirecek ağırlıktadır.” (9.HD. 2009/24999 E. 2011/41285 K. 26.10.2011)

“Davacının başka bir işçiye hakaret ettiği ve üzerine yürüdüğü anlaşılmakla, ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.” (9.HD. 2010/20899 E. 2012/32940 K. 03.10.2012)