

DEVAMSIZLIKTA KIDEM TAZMİNATI YANAR MI?

Aydınlık Gazetesi, 15 Aralık 2018

Yıldırım Koç

Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin bazılarında işçinin kıdem tazminatını yakmak için şöyle bir oyun oynanmaktadır: İşyeri yetkililerinden biri, işçiye, “seni işten çıkardık, gelecek hafta gel, tazminatlarını al” diyor. İşçi gidiyor, ancak bir hafta sonra alacaklarını tahsil etme umuduyla işyerine gittiğinde, “sen neredeydin, kaç gündür işe gelmedin, senin çıkışını tazminatsız olarak verdik,” deniyor. İşçi, “ama bana siz git dediniz,” dese bile, “söze mühür vurulmaz” ilkesi uygulanıyor ve işçi, kıdem ve ihbar tazminatları ile işe iade davası açma hakkını kaybediyor.

Bu nedenle, kendisine işten çıkarıldığı bildirilen işçinin, bu bildirim yazılı olarak yapılmasını talep etmesi, bu yapılmıyorsa, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne başvurarak durumu tespit ettirmesi gerekmektedir.

TAZMİNAT NASIL YANAR?

4857 sayılı İş Kanunu şöyle diyor (25/II/g): “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,” tazminatsız çıkışa neden olur.

İşçinin devamsızlığına ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir (Uğur Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, Ankara, 2015):

“Ardı ardına iki gün devamsızlık yaptığı, mazeret de sunulmadığı anlaşıldığından işverenin haklı feshi vardır.” (9.HD. 2009/44436 E. 2012/4936 K. 20.02.2012)

“Cumartesi yarım gün de olsa bir gün devamsızlık sayılır.” (9.HD. 2012/23462 E. 2012/37672 K. 14.11.2012)

“Genel tatil günleri çalışılacağı sözleşmede kararlaştırıldığından, o gün de iş günü sayılır; bir ayda 3 gün işe devamsızlık yaptığından işveren feshi haklıdır.” (9.HD. 2012/3663 E. 2014/8847 K. 18.03.2014)

“Sözlü izin aldığını ispatlayamadığından işveren feshi haklıdır.” (7.HD. 2013/16310 E. 2014/219 K. 14.01.2014)

“Düğüne gitmek mazeret teşkil etmez.” (9.HD. 2008/41001 E. 2010/29123 K. 14.10.2010)

YARGITAY’IN LEHTE DÜZENLEMELERİ

Yargıtay, işçinin devamsızlığının “haklı bir sebebe dayanması” durumunda tazminatsız çıkışı engellemektedir. Bu konuda kullanılan ölçüt, ülkedeki gelenekler ve uygulamalardır. Bazı Yargıtay kararları aşağıda sunulmaktadır:

“Bacanağı öldüğünde izin verilmese de 3 gün devamsızlık yapması insani ölçülerde yerindedir.” (9.HD. 2012/22299 E. 2014/21005 K. 23.06.2014)

“Dayısının vefatı nedeni ile 2 gün ardi ardına devamsızlık yaptığı, devamsızlığın haklı bir sebebe dayandığı, 12 yıllık kıdemi bulunan işçinin sözleşmesinin feshinin ağır bir yaptırım olduğu görülmektedir.” (9.HD. 2006/2002 E. 2006/24201 K. 20.09.2006)

“Yakınlık derecesine göre cenaze için 3 günlük izin makuldür. Bu süreden sonra gelmediğinden işveren feshi haklıdır.” (7.HD. 2013/21856 E. 2014/4456 K. 24.02.2014)

“Oğlunun düğününe gitmek için izin istediği halde verilmediğinden kendi kafasına göre gitmesi halinde mazerete dayalı olduğu kabul edilmelidir.” (9.HD. 2007/22335 E. 2008/15470 K. 13.06.2008)

“Hacca gitmesi için izin verilmemesi işçiye gözetme borcuna aykırıdır.” (9.HD. 2014/664 E. 2014/4313 K. 12.02.2014)

“Eşinin rahatsızlığı gibi haklı bir mazerete dayandığından kıdem ve ihbar tazminatları kabul edilmelidir.” (9.HD. 2006/14747 E. 2006/33223 K. 18.12.2006)

“Kaza geçiren eşinin yanında hastanede refakatçi kalması mazeret teşkil eder.” (9.HD. 2007/22612 E. 2008/17906 K. 27.06.2008)