

AKMERKEZ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş. PERSONEL TAZMİNAT POLİTİKASI

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu, işçi ile işverene belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesini ortadan kaldırma olanağını tanımıştır. Genel olarak fesih, iş sözleşmesinin tek taraflı bir irade beyanıyla sona erdirilmesidir.

1. Geçerli Nedenle Fesih

Şirket geçerli nedenle fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve bildirimde fesih sebeplerini açık ve kesin bir şekilde belirtmek koşulu ile iş sözleşmelerini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde göre işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak ve İş Kanunu'nun 17. Maddesinde belirlenen ihbar önelerine uyarak iş sözleşmesini feshedebilir.

Personel de 17. maddede belirtilen bildirim sürelerine riayet etmek suretiyle ihbar süresi kadar önceden yazılı bildirimde bulunarak belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedebilir.

İhbar süreleri;

- 6 aya kadar hizmeti olanlar 2 hafta;
- 6 aydan 1,5 yıla kadar hizmeti olanlar 4 hafta;
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar hizmeti olanlar 6 hafta;
- 3 yıldan fazla hizmeti olanlar 8 haftadır.

İşveren işçinin davranışlarından veya işçinin yetersizliğinden doğan geçerli nedenlerin varlığı durumunda personelin yazılı savunmasını alarak, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 19. maddesindeki usule uygun olarak feshedecektir.

Şirket veya Personel, belirsiz süreli iş sözleşmesini, yukarıda belirtilen bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle feshedebilir. İhbar öneli, yıllık ücretli izin süresi ile veya Personelin raporlu olması dolayısıyla çalışmadığı sürelerle birleştirilemez ve ihbar süresine dahil edilemez.

2. Haklı Nedenle Fesih

Şirket veya Personel iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddesinde belirtilen haklı sebeplere dayalı olarak derhal feshedebilir. İş akdi İş Kanunu'nun 25/II. Maddesinde yer alan sebepler uyarınca kıdem ve ihbar tazminatı ödenmeksizin iş sözleşmesi feshedilir.

Haklı nedenle fesih, fesih hakkı bulunan tarafa belirli süreli iş sözleşmelerinde süreninin dolmasını beklemeksizin, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi söz konusu olmaksızın sözleşmeyi derhal sona erdirmeye imkânı vermektedir.

3. İşten Ayrılış İşlemleri

İşten ayrılan Personel hakkında İş Kanunu ve mevzuat gereği çıkış işlemleri eksiksiz olarak yapılır. Yasa gereği Personelin hak edişleri ödenir, ibraname ve işten ayrılma ile ilgili ilişik kesme ve çıkış işlemleri tamamlanır.

3.1. İbraname

Şirketten ayrılan ve bütün alacakları ödenen personelden, Şirketle hiçbir ilişkisinin kalmadığını gösterir bir İbraname alınır. Her türlü işten ayrılma durumunda, işten ayrılan Personel işten ayrılma şekline göre ilgili ibranameyi imzalar. İbraname ilgili personelin dosyasında yasal sürelerle uygun olarak saklanır.

Her ne sebeple olursa olsun personel işten ayrılmadan önce, sorumluluğu kendisine bırakılmış olan defter, kıymetli evrak, yazı gibi belgeler, yazılım bilgileri ile ekipman, elektronik ya da teknik cihaz gibi donanımları ve kimlik kartını ilgililere bir tutanak ile teslim etmek zorundadır. Bu zorunluluğun yerine getirilmemesinden dolayı Şirketin uğrayacağı zarar ve kayıplardan personel sorumludur.

3.2. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, işçinin çeşitli sebeplerle işyerinden ayrılırken işveren tarafından iş kanunu gereğince işçiye vermiş olduğu bir tazminat şeklidir. Kendi isteğiyle işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

3.2.1. Kıdem Tazminatı Şartları

İş Sözleşmesinin;

- İşveren tarafından 4857 sayılı Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen "işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayan davranışları" dışındaki nedenlerle,
- Personel tarafından yasanın 24. maddesi uyarınca, iş sözleşmelerinin işçi tarafından bildirim süresi verilmeksizin ve kıdem tazminatı hakkı talep edilerek feshi halleriyle,
- Personel tarafından muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- İşçinin; yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı almak amacıyla kendi arzusu ile istifa etmesi nedeniyle,
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 60. Maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını (15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 prim gün sayısı) tamamlayarak kendi isteği ile,
- Kadın Personel tarafından evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile istifa etmesi nedeniyle,
- Çalışanın vefatı nedeniyle,

son bulması halinde 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesine istinaden personele kıdem tazminatı ödenir.

3.2.2. Kıdem Tazminatı Ödeme

Kıdem tazminatı hakkında belirlenen yasal tavan aşılmamak kaydıyla, Personele her tam yıllık kıdem süresi için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Kıdem tazminatı brüt ücret üzerinden hesaplanır. Yalnızca damga vergisi kesintisi yapılır.