

SENDİKAL GÜÇ BİRLİĞİ



**KIDEM TAZMİNATI KAZANILMIŞ HAKTI
DOKUNDURTMAYACAĞIZ**
SENDİKAL GÜÇ BİRLİĞİ PLATFORMU
V-İŞ BELEDİYE-İŞ DERİ-İŞ HAVA-İŞ KRİSTAL-İŞ PETROL-İŞ TEK GIDA-İŞ TEZ KOOP-İŞ T

SENDİKAL GÜÇ BİRLİĞİ

KIDEM TAZMİNATI HAKKI NASIL GASBEDİLİYOR?

www.sendikalgucbirligi.org

www.sendikalgucbirligi.org



KIDEM TAZMİNATINDA FON SİSTEMİNE GEÇİLMEK İSTENİYOR!

KIDEM TAZMİNATI FONA AKTARILIRSA NE OLACAK?

İşte bilinmesi gerekenler !

KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi kıdem tazminatı hakkını düzenliyor. Buna göre belirli süreli iş akdiyle çalışanlar (yani özel olarak bir işin tamamlanması için belirli süreli hizmet akdi yapanlar) haricinde işçiler, çalıştıkları işlerde en az 1 yıllık kıdem olması halinde belirli şartları yerine getirmek kaydıyla kıdem tazminatına hak kazanırlar. Kıdem tazminatı bir hizmet yılı için asgari 30 günlük ücret tutarındadır.

Kıdem tazminatına esas alınan ücretin hesabında, asıl ücrete ilaveten para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de değerlendirmeye alınır. Yani ikramiye, sürekli ödenen prim, süreklilik niteliği taşıyan yakacak, yemek, bayram, izin harçlığı gibi ödemeler de kıdem tazminatına esas olan ücret hesabına dahil edilir.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde, işveren ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizi ödemekle yükümlüdür.



KIDEM TAZMİNATINA HANGİ HALLERDE HAK KAZANILIR?

İşyerinde 1 yıllık kıdemi olanlar;

- Erkek işçiler için askere giderken,
- Kadın işçiler evlendikleri tarihten itibaren 1 yıl içinde işten ayrıldıkları takdirde,
- Geçerli sağlık nedeni olanlar istekleri halinde,
- İşverenin taciz, kötü muamele, haksız uygulamaları nedeniyle işçinin işten ayrılması halinde,
- Emekliliğe hak kazanma nedeniyle işten ayrılma halinde,
- Yaş olarak emekliliğe hak kazanmasa bile yeterli prim ödeme gün sayısı olduğu için işçi işten ayrılmak isterse,
- İşçi, işverenin iş şartlarını değiştirmesini, ağırlaştırmasını kabul etmediği için, işverence işten çıkarılması halinde,
- İşçinin, işveren tarafından geçerli ya da geçersiz nedenlerle işten çıkarılması halinde,
- İşçinin, işveren tarafından haksız olarak işten çıkarılması halinde,
- İşverenin ücret ve ücret benzeri haklarını zamanında ödememesi nedeniyle işçinin hizmet akdini feshetmesi halinde,
- İşyerinin zorunlu olarak 1 haftadan fazla süre ile durması halinde,
- İşçinin işverenle ikale sözleşmesi (karşılıklı anlaşarak kıdem tazminatı ödeme kaydıyla iş akdinin sona erdirilmesi) yapması halinde,
- Malul duruma düşülmesi ve malul aylığı bağlanması halinde,



HÜKÜMET

KIDEM TAZMİNATI HAKKINI KALDIRMAK, KURULACAK BİR FONA DEVRETMEK İÇİN KANUN DEĞİŞİKLİĞİNE HAZIRLANIYOR !

Kıdem tazminatı Fon'a devredilirse ne olacak?

- İşverenler tıpkı İşsizlik Sigortası, SGK primi gibi, oluşturulan Fon'a kıdem tazminatı için belli bir oranda prim ödeyecek.
- İşçinin kıdem tazminatı hakkını bundan böyle işveren değil, Fon ödeyecek.
- Fon'un yönetiminde görev alan 4 kişiden sadece biri çalışanın temsilcisi olacak.

Ama hangi şartlarla?

İşte işçiden saklanan gerçekler:

- Kıdem tazminatı için artık 1 yıllık hizmet yetmeyecek, en az 10 yıl çalışmak gerekecek. 10'uncu yılda da tazminatın tamamı değil, bir kısmı alınabilecek.
- İşçi tazminatının tamamını almak için emekliliğe hak kazanıncaya kadar beklemek zorunda kalacak.
- Halen bir yıl için 30 gün üzerinden kıdem tazminatı tutarı aşağıya çekilecek. Yani tazminat miktarı düşürülecek.

KIDEM TAZMİNATI FONA

DEVREDİLDİKTEN SONRA;

- Askere gidenler kıdem tazminatı alamayacak.
- Evlenip işten ayrılmak isteyen kadın işçiler kıdem tazminatı alamayacak.
- İşverenin tacizine, kötü muamelesine maruz kalanlar işten ayrıldıklarında kıdem tazminatı alamayacak.
- Haklı ya da haksız yere, geçerli bir neden olsun ya da olmasın, işveren işçi çıkardığında artık kıdem tazminatı ödemeyecek. Yani işveren tazminat ödeme korkusu olmadan istediği gibi işçi çıkarabilecek.
- İşveren, ücret ya da ücret benzeri, ikramiye vs. ödemeleri zamanında yapmazsa, işçi ya duruma katlanacak, ya da katlanmak istemeyip işten çıkarsa, kıdem tazminatı alamayacak. Yani işverenin ücret ödememesi bir anlamda cezasız kalacak.
- İşyerinin zorunlu nedenle bir haftadan fazla durması halinde kıdem tazminatı istenemeyecek.
- Prim ödeme gün sayısını doldurup da yaşının gelmesini bekleyenler, kıdem tazminatını isteyemeyecek. Emeklilik yaşı çok ilerilere atıldığı için, hak etme yaşına gelene kadar parası Fon'da hapis kalacak. Belki de kıdem tazminatını almaya ömrü yetmeyecek.
- Geçerli sağlık nedeniyle işten ayrılanlar kıdem tazminatı alamayacak.
- İkale sözleşmesi yaparak işten ayrılmak isteyenler kıdem tazminatı alamayacak.
- İşverenler istediği zaman, istediği şekilde iş şartlarını değiştirebilecek, işçiye ya kabul et ya da işten çık diyebilecek. Karşılığında da kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü olmayacak.

EMEKÇİ KARDEŞİM!

**Konut Edindirme Yardımı'nı,
Zorunlu Tasarrufu hatırla!**

**Paranı kaç yıl sonra, nasıl ve
ne kadar alabildiğini
HATIRLA!**



**İşte şimdi kıdem tazminatını da
aynı akıbet bekliyor.**

Seneler sonra fondan payına ne düşerse,

Ne kadar alacağına; kim, nasıl karar verirse,

Fon kaynakları siyasi iktidarlar tarafından talan edilip,

Yandaşlara peşkeş çekilmezse,

Ve elbette ki,

ölmez sağ kalırsan, kıdem tazminatını alabileceksin.

KIDEM TAZMİNATI, ALNININ TERİ,

EMEĞİNİN SEMERESİDİR.

EMEĞİNE SAHİP ÇIK!