



YAŞAMDA MALİ ÇÖZÜM

YAHYA ARIKAN
e-posta: malicozum@ismmmo.org.tr

Raporlu işçi, işten çıkarılabilir mi?

Başlıktaki soru çalışma hayatında sık karşılaşılan bir durumu ifade ediyor. Çeşitli nedenlerle hastalanarak istirahat raporu almış işçinin işverence işe devami kararı önemli bir motivasyon aracı kuşkusuz. Ancak raporun süresi işyerinde hizmetin sürdürülmesinde sorunlar yarattığı aşamada işten çıkarma da gündeme gelebiliyor.

Esasen, iş güvencesi kapsamındaki, 30 ve daha fazla işçi olan işyerlerinde çalışan kişilerin sırf rapor aldıkları için işten çıkarılmaları geçerli neden kabul edilmiyor.

Ancak, işçinin raporu "*bildirim süresi +6 haftayı*" aşarsa İş Kanunu uyarınca ihbar tazminatı ödenmeden sadece kıdem tazminatı ödenerek fesih imkânı veren farklı bir durum ortaya çıkıyor. İş Kanunu'nun 25'inci maddesinde; süresi belirli olsun veya olmasın durum şöyle tanımlanıyor:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması durumunda, iş sözleşmesi belirli sürenin

bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin sağlık sebepleri ile feshedilebiliyor.

Yine işçinin (kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması dışında) hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini (ihbar süresini) altı hafta aşmasından sonra doğuyor.

Diğer bir deyişle uzun süre rapor alan ve bu süresi de işçinin 2-4-6-8 hafta olabilecek olan ihbar süresine 6 hafta ilave edilerek bulunacak sürenin aşılması halinde ihbar tazminatı ödenmeden diğer yasal hakları ödenerek iş sözleşmesi sona erdirilebiliyor.

Örneğin, 4 yıllık işçinin ihbar süresi 8 hafta olup buna 6 hafta ilave edildiğinde 8+6=14 haftayı aşan rapor alan işçinin iş sözleşmesi, ihbar tazminatı ödenmeden sonlanabiliyor.

Değerli okurlarım, raporlu işçinin rapor süresi "*bildirim süresi+6 haftayı*" geçmiyorsa bu durumda ihbar tazminatı da ödenerek fesih yapılabilir.

Sadece yukarıda da belirtildiği gibi, iş sözleşmesinin sona erdirileceğine ilişkin işveren iradesi rapor süresinin bitiminden sonra hüküm doğuruyor.

İşçinin kıdemli, işe başladığı tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarih arasındaki süredir.

KISMI SÖZLEŞMEDE İŞTEN AYRILIŞ NEDENİ NE OLMALIDIR?

Okul servisinde çalışan kişilerle kısmi iş sözleşmesi yapılmıştır. Okulların kapanmasından dolayı iş akdi sona ermiş olup Sosyal Güvenlik Kurumu'nda (SGK) işten ayrılış nedenine hangi seçeneğin yazılması gerekmektedir. Erdinç Bekler

Sayın Bekler, sizin durumunuza uyabilecek işten çıkış nedenlerini üç madde de tanımlamak mümkün. Birincisi; "*Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi*". İkincisi; "*İşin sona ermesi*". Üçüncüsü ise, "*Diğer nedenler*"dir. Üç seçeneğinden uygun olanı seçebilirsiniz ya da istediğinizi işaretleyebilirsiniz.

SORU - CEVAP

Sorularınız için malicozum@ismmmo.org.tr adresine mail atabilirsiniz. Tüm sorular e-posta ile tek tek cevaplanacaktır.