Konu:

İlgi yazınız ve ekleri incelenmekle; Konya ve Adana Valiliklerinin Genel Müdürlüğünüze hitaben yazmış oldukları yazılar ek de yer almamakla beraber; Seyhan Kaymakamlığının 02/09/2015 tarihli ve 8661913 sayılı yazısından konunun bütçe uygulamalarına ilişkin olduğu bu nedenle Strateji Geliştirme Başkanlığından görüş sorulmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

 …….. Kaymakamlığının 11/09/2015 tarih ve 9119292 sayılı yazısından Halk Eğitim Merkezinde usta öğretici olarak çalışan ……..’nın 28/08/2015 tarihli dilekçesinde kendi isteği ile görevden ayrıldığı ancak kıdem ve ihbar tazminatı talep ettiği anlaşılmaktadır.

 Kıdem tazminatı; bir işyerinde çalışan işçinin işten ayrılırken, çalıştığı süre boyunca o işyerine harcadığı emeğin karşılığını almasını sağlayan kanunen tanınmış bir tazminattır. Öncelikle bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için o işyerinde en az 1 yıl çalışmış olması gerekir ve iş sözleşmesinin kanunda belirtilen şartların altında sona ermiş olması gerekmektedir . 25/08/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş kanunun “kıdem tazminatı” başlıklı 14 üncü maddesi yürürlükte olup, bu maddeye göre “Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

 1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

 2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

 3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyle,

 4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,

 5. (Ek: 25/8/1999 -4447/45 md.) 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.” denilmektedir.

 Kural olarak kendi isteği ile işten ayrılan, istifa eden bir işçi kıdem tazminatı alamaz. Ancak işçinin; askerlik görevi, emekliliğe hak kazanmış olması, işçinin sağlığının işe sürekli olarak devam edemeyecek ölçüde bozulmuş olması, iş verenin iyi niyet ve ahlaka aykırı davranışları veya kadın işçilerin evlenmesi sebebiyle işten ayrılması durumlarında kıdem tazminatına hak kazanılır.

 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesi kapsamında, iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, feshi yazılı olarak ve bildirim süresine bağlı kalarak diğer tarafa iletmek durumundadır. Bildirim süresine uymaksızın iş sözleşmesini fesheden taraf, söz konusu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak ödemekle yükümlüdür. İşçinin istifa ederek işten ayrılması halinde, iş sözleşmesi işçi tarafından fesihedilmiş olduğundan, işverenden ihbar tazminatı talep edilmesi söz konusu olamayacaktır.

 Yukarıda alıntılanan mevzuat hükümleri ve yapılan açıklamalar ışığında, kıdem ve ihbar tazminatı için kanunen aranan şartların oluşmadığı değerlendirilmektedir.

 Takdiri Genel Müdürlüğünüze ait olmak üzere bilgilerinize arz ederim.