



Maaşı Geç Yatan Kıdem Tazminatı Alacak

Çalıştığı iş yerinde ücreti ödenmeyen işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle, yani tazminat alacak şekilde feshedebilir. Ancak bu hak için ücretlerin her ay 10 veya 20 günü geçerek ödenmesi gerekiyor. - 13.05.2016

Maaşı geç yatan kıdem tazminatı alacak

Çalıştığı işyerinde ücreti ödenmeyen işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle, yani tazminat alacak şekilde feshedebilir. Ancak bu hak için ücretlerin her ay 10 veya 20 günü geçerek ödenmesi gerekiyor.

Kıdem tazminatı işçilerin merak ettiği konulardan biri. Çalışma hayatının getirdiği koşullar nedeniyle maaşı geç yatan işçi tazminat alabilir mi? İşte detaylar...

Akşam'dan Okan Güray Bülbül'ün bugünkü yazısında ele aldığı konuya göre maaşı geç ödenen veya hiç ödenmeyen işçi kıdem tazminatı alabilir. Ücretin ödenmesiyle ilgili İş Kanunu'nun öngördüğü bazı düzenlemeler söz konusudur. Buna göre ücreti ödenmeyen işçi işvereni dava edebileceği gibi çalışmaktan kaçınabilir. İşçi çalışmaktan kaçınmak yanında kıdem tazminatını alıp işten de ayrılabilir. Bütün bunlar için bazı şartların varlığı gerekmektedir. İşçilerin ücretlerinin en geç ayda bir ödenmesi gerekir.

İşyeri devir ve değişikliklerinde işçinin kıdem tazminatı ne olur?

İŞ SÖZLEŞMESİNE DİKKAT

Yine iş sözleşmeleriyle bu süre bir haftaya kadar indirilebilir. Dolayısıyla işveren en geç ayda bir, en erken haftada bir ücret ödeyebilir. İşçinin ücretinin bir sonraki ayın 7'sinde ödeneceği kararlaştırılmışsa bu tarihe kadar işçinin ücretinin mutlaka ödenmesi gerekir. Örneğin işçinin ücretinin bir sonraki ayın 10'unda ödeneceği kararlaştırılmışsa mayıs ayı ücretinin en geç haziran ayının 10'unda ödenmesi gerekir. Bu tarih geçildiğinde işçinin bazı hakları doğar. Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi 5 yıldır.

Dolayısıyla 2016 yılının mayıs ayında ücretinin ödenmediğini iddia eden işçinin 2021 yılının mayıs ayına kadar dava açması gerekmektedir.

İSPAT ETMESİ GEREKİYOR

Bu süre geçilmiş ise dava açılmaz. İşçi bu dönemde çalıştığını, işveren de işçinin çalıştığı döneme ilişkin ücretinin ödendiğini ispat etmek durumundadır. İşverenin işçiye ücretinin ödendiğini ispat edebilmesi için ücret hesap pusulası veya bordroyu mahkemeye vermesi gerekmektedir.

Ücret emekçinin en kutsal hakkı olduğu için İş Kanunu ödenmeyen ücretlere en yüksek faizin uygulanmasını kararlaştırmıştır. Buna göre ödenmeyen ücrete mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmaktadır.

Sigortasız işçi çalıştırana af yok!

İŞVERENİN ÜCRETİ ÖDENMEMİŞ OLMASI HALİNDE...

Yargıtay bu faizin hesaplanması için bir yıllık mevduata özel - kamu ayrımı olmaksızın uygulanan en yüksek faizin baz alınmasını kararlaştırmaktadır. Diğer yandan ücret alacaklarına faizin işletilmeye başlanması için kural olarak ücretin muaccel olması yeterli olmamaktadır. İşverenin temerrüde de düşmüş olması gerekir. Yani ödenmemiş ücrete faiz işletilebilmesi için işçinin ücreti hak etmiş olmasının yanında işverenin ücreti ödememiş olması halinde işverene ihtar çekmesi de gerekmektedir.

HER AY ÜCRETLERİN GEÇ ÖDENMESİ TAZMİNAT HAKKI SAĞLAR

Ücretin korunmasıyla ilgili olarak işçilere tanınan bir diğer hak ise ücreti ödenmeyen işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle yani tazminat alacak şekilde feshetmesidir. Bir ay ücretin 10 gün geç ödenmesi haklı neden oluşturmaz. Ancak her ay ücretlerin 10 veya 20 gün geç ödenmesi işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaktadır.

İHBAR TAZMİNATI TALEP EDEMEZ

Ücreti ödenmeyen veya geç ödenen bir işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinde işverenden yalnızca kıdem tazminatını talep edebilir. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep etmesi mümkün değildir. Dolayısıyla 5 yıldır aynı işyerindeki bir işçi ücretinin sürekli olarak geç ödenmesi nedeniyle 5 aylık brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı için işverene dava açabilir.

Kaynak:memurhaber.com

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA