

DERLÜKS YATIRIM HOLDİNG A.Ş.	TAZMİNAT POLİTİKASI	DOKÜMAN NO	DD.12
		YAYIN TAR.	18.03.2021
		REVİZYON NO	
		REVİZYON TARİHİ	-
		SAYFA NO	1/2

Şirketimiz çalışanlarına yönelik tazminat politikasını belirlerken 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Yasasını referans kabul etmiştir.

BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

1- Geçerli Sebeple Fesih

Şirket 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 önellerine uyarak feshedebilir. Çalışan da belirsiz süreli iş sözleşmesini 17. maddede belirtilen bildirim sürelerine riayet etmek suretiyle yazılı olarak feshedebilir.

İhbar süreleri;

- Altı aydan az devam edenler için **2 hafta**;
- Altı aydan bir buçuk yıla kadar devam edenler için **4 hafta**;
- Bir buçuk yıldan üç yıla kadar devam edenler için **6 hafta**;
- Üç yıldan fazla devam etmiş olanlar için **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 ve çalışan belirsiz süreli iş sözleşmesini, yukarıda belirtilen bildirim sürelerine ait ücreti kadar tazminatı 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 Sebeple Fesih

Şirket veya Çalışan iş sözleşmelerini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddesinde belirtilen haklı sebeplere dayalı olarak derhal feshedebilirler. İş akdi İş Kanunu'nun 25/II. Maddesinde yer alan sebepler uyarınca feshedilen çalışana kıdem ve ihbar tazminatı ödenmez.

İşten Çıkış İşlemleri

İşten ayrılan Çalışan hakkında İş Kanunu ve mevzuat gereği işlemler eksiksiz olarak yapılır. Yasa gereği Çalışanın hak edişleri ödenir. İşten ayrılan personel ibraname ve "Arabuluculuk Sözleşmesi" imzalayarak ilişik kesme işlemleri tamamlanır.

İbraname ve imzalayarak işten çıkış işlemleri gerçekleştirilir.

KIDEM TAZMİNATI

İş Sözleşmesinin;

-İşveren tarafından 4857 sayılı Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen "işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayan davranışları" dışındaki nedenlerle,

DERLÜKS YATIRIM HOLDİNG A.Ş.	TAZMİNAT POLİTİKASI	DOKÜMAN NO	DD.12
		YAYIN TAR.	18.03.2021
		REVİZYON NO	
		REVİZYON TARİHİ	-
		SAYFA NO	2/2

-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 tamamlayarak kendi istekleri ile,

-Bayan Personel tarafından evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile istifa etmesi nedeniyle,

-Çalışanın vefatı nedeniyle, son bulması halinde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesine istinaden kıdem tazminatı ödenir.

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.

YÖNETİM KURULU BAŞKANI