Taşınma Nedeniyle İşten Ayrılma ve Tazminat

Birçok sebep dolayısıyla bulunduğumuz yerden başka bir mahalle yada şehre taşınıyoruz. Çoğunlukla da işimizden dolayı taşınmak durumunda kalıyoruz. Taşınan müşterilerimize neden taşınıyorsunuz diye sorduğumuzda, yüzde 45’lik bir kesim tayin, iş değişikliği ve işe daha yakın olmak cevabını vermiştir. İş için bu kadar çok taşınma gerçekleşince akıllara şu soruda geliyor.

**Taşınma nedeniyle işten ayrılmak haklı bir sebep mi? Bu nedenle işten ayrılırsan tazminat alabilir miyim?**

Maalesef bu iki sorunun cevabı da olumsuz.

Taşındığınız için işe gelmeme veya işten ayrılma kıdem tazminatı alabilmek için haklı nedenler arasında sayılmıyor.

İşverenin yeni taşındığınız şehir veya ilçede bir şubesi olsa bile bu şubeye tayininizi istemeniz içinde taşınma haklı bir neden değildir. Bu tayin ve atamaları işverenin isteyerek yapması gerekiyor. Siz ben oraya taşındım bu şubede çalışmak istiyorum diyebilirsiniz ama işvereni buna zorlayamazsınız. İşverenin sizi taşındığınız daha yakın şubeye tayin etmemesi nedeniyle istifa ederseniz kıdem tazminatı alamazsınız.

**İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı (İş Kanunu Madde 24)**  
  
Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:   
 **I. Sağlık sebepleri:**

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile        bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

**II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**   
  
 a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.   
  
 b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya  işçiye cinsel tacizde bulunursa.   
  
 c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

 d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.   
  
 e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

 f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

**III. Zorlayıcı sebepler:**

 İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

**İşçinin İstifa Etmesi Halinde Kıdem Tazminatı**

Bu durumda işçi kıdem tazminatı alamaz. Bu kadar açık ve nettir. İşçinin ortada haklı bir nedeni yokken işten ayrılmak istemesi durumunda ona kıdem tazminatı kural olarak ödenmez. Ama bu durumun 3 istisnası bulunmaktadır. Aşağıdaki durumlarda, işçi hiçbir haklı gerekçe göstermeksizin istifa etse bile kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır:

Evlenen kadın işçinin, evlendikten sonraki 1 yıl içerisinde kendi isteğiyle işten ayrılması halinde.

Zorunlu askerlik görev zamanı gelen işçinin, muvazzaf askerlik görevi nedeniyle işten ayrılması halinde.

İlk sigorta girişinden bu yana 15 yıl geçmiş olan ve toplam sigorta prim günü sayısı en az 3600 gün olan işçinin, emekliliği hak ettiğine dair SGK’dan alacağı bir yazıyı işyerine vererek işten ayrılması halinde.