

ÇALIŞAN TAZMİNAT POLİTİKASI

1. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

1.1. Geçerli Sebep Fesih

Biotrend ve İştirakleri, 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. maddesine göre çalışanın yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak ve İş Kanunu'nun 17. Maddesinde belirlenen ihbar önellerine uyararak feshedebilir. Çalışan da belirsiz süreli iş sözleşmesini 17. maddede belirtilen bildirim sürelerine riayet etmek suretiyle yazılı olarak feshedebilir.

İhbar Önelleri (süreleri);

- Altı aydan az süredir çalışanlar için **2 hafta**;
- Altı aydan bir buçuk yıla kadar süredir çalışanlar için **4 hafta**;
- Bir buçuk yıldan üç yıla kadar süredir çalışanlar için **6 hafta**;
- Üç yıldan fazla süredir çalışanlar için **8 haftadır**.

İşveren çalışanın davranışlarından veya çalışanın yetersizliğinden doğan geçerli nedenlerin varlığı durumunda çalışanın yazılı savunmasını alarak, iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesindeki usule uygun olarak feshedecektir.

Şirket veya çalışan, belirsiz süreli iş sözleşmesini, yukarıda belirtilen bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle feshedebilir. İhbar öneli, yıllık ücretli izin süresi ile veya çalışanın raporlu olması dolayısıyla çalışmadığı sürelerle birleştirilemez ve ihbar süresine dahil edilemez.

1.2. Haklı Sebep Fesih

Şirket veya çalışan iş sözleşmelerini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddesinde belirtilen haklı sebeplere dayalı olarak derhal feshedebilirler.

İş akdi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. Maddesinde yer alan sebepler uyarınca işi feshedilen çalışana kıdem ve ihbar tazminatı ödenmez.

2. İşten Çıkış İşlemleri

İK.PR.001 İnsan Kaynakları Prosedürü'ne göre işe alım tarafından ilgili tüm bölümlere **İşten Çıkış Bilgilendirme Formu** ile, ayrılacak çalışan ile ilgili işlemleri yapmaları için (avans kesintisi, hesap kapatma vs.) bilgi formu gönderilir.

İnsan Kaynakları, işten ayrılacak çalışanın varsa tazminat ödemeleri ve diğer haklarını hesaplar. Çalışana işten çıkış evrakları (istifa, iş akdi feshi ve ibraname) imzalatılır.

3. Kıdem Tazminatı

İş sözleşmesinin;

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

- Çalışan tarafından 4857 sayılı Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca, iş sözleşmelerinin işçi tarafından, bildirim süresi verilmeksizin ve kıdem tazminatı hakkı talep edilerek feshi halleriyle,
- Çalışan 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,
- Kadın çalışan tarafından evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile istifa etmesi nedeniyle,
- Çalışanın vefatı nedeniyle,

son bulması halinde 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesine istinaden kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatı hakkında belirlenen yasal tavan aşılmamak kaydıyla, çalışana her tam yıllık kıdem süresi için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.