

ÇALIŞAN TAZMİNAT POLİTİKASI

Personelin tazminat hakları 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatlar ile tanımlanmış olup kıdem, ihbar tazminatları gibi hakların uygulanmasında yasal şartlar esas alınır.

Bu kapsamda;

➤ **Kıdem Tazminatı:** Personel Yönetmeliği'nin 41'inci maddesinde de belirtildiği üzere iş akdi sona eren personele İş Kanunu'nda gösterilen esaslar dahilinde kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatına esas olan hizmet süreleri, İş Kanunu hükümlerine göre hesaplanır. Bir tam yılı doldurmayan personele kıdem tazminatı ödenmez.

Kıdem tazminatına esas alınacak ücretin hesabında, İş Kanunu'nun öngördüğü esaslar uygulanır. İş akitlerinde özel tazminat hükmü bulunması halinde hangisinin tutarı fazla ise personele o tazminat ödenir. İki tazminatın birbirine eklenmesi söz konusu değildir.

➤ **İhbar Tazminatı:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi çerçevesinde, belirsiz süreli iş sözleşmeleri yasal ihbar sürelerine uyulmaksızın Şirketimiz tarafından sona erdirilen personele ihbar tazminatı ödenmektedir.