

ÖDENMEYEN TAZMİNAT İÇİN İHTARNAME

İhtar Eden: (Adınız, Soyadınız, T.C. Kimlik Numaranız, Adresiniz) **İhtar Edilen:** (İşverenin Unvanı, Adresi)

Konu: (Tazminat Türü) tazminatının ödenmemesi.

Açıklamalar:

(İşverenin Unvanı) nezdinde (İşe Başlama Tarihi) tarihinden beri (Göreviniz) olarak çalışmaktayım/çalışmaktaydım. İş sözleşmem (İşten Ayrılma Tarihi) tarihinde (İşten Ayrılma Nedeni) nedeniyle sona ermiştir.

İş Kanunu'nun (İlgili Madde Numarası) maddesi gereğince, işten ayrılmam nedeniyle (Tazminat Türü) tazminatı alma hakkım doğmuştur. Ancak, bugüne kadar tarafıma herhangi bir tazminat ödemesi yapılmamıştır.

(Tazminatın ödenmemesi durumunda doğabilecek sonuçlar)

Bu nedenle, işbu ihtarname ile (Ödeme Tarihi) tarihine kadar (Tazminat Miktarı) TL tutarındaki (Tazminat Türü) tazminatımı tarafıma ödememeniz halinde yasal yollara başvuracağımı bildiririm.

Talepler:

- (Tazminat Miktarı) TL tutarındaki (Tazminat Türü) tazminatımın (Ödeme Tarihi) tarihine kadar ödenmesi,
- (Gerekirse gecikme faizi veya diğer masrafların da talep edilmesi)

Sonuç:

Yukarıda belirtilen taleplerimin yerine getirilmemesi halinde, yasal haklarımı kullanarak icra takibi başlatma ve/veya dava açma hakkımı saklı tutarım.

İhtar Eden:

(Adınız Soyadınız) (İmza) (Tarih)

ÖNEMLİ NOTLAR:

- Bu örnek bir ihtarname olup, hukuki danışmanlık yerine geçmez.
- İhtarnameyi noter aracılığıyla göndermeniz veya elden teslim ederek imza karşılığı teslim alduğünüza dair belge almanız hukuki açıdan daha güvenli olacaktır.
- İhtarname, tazminat türü, miktarı ve ödeme tarihi net bir şekilde belirtilmelidir.
- İşverenin size karşı diğer yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda (örneğin, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi), bu hususlar da ihtarname, belirtilir.
- Tazminat türüne göre ilgili İş Kanunu maddelerine atıfta bulunulması faydalı olacaktır.

EK BİLGİLER:

- İş Kanunu, işçinin işten ayrılması durumunda çeşitli tazminat hakları tanımaktadır (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı vb.).
- Tazminat miktarı, işçinin çalışma süresi, ücreti ve işten ayrılma nedenine göre değişir.
- İşveren, tazminatı işçinin işten ayrıldığı tarihten itibaren 10 gün içinde ödemek zorundadır.
- Tazminatın ödenmemesi durumunda, işçi yasal yollara başvurarak alacağını tahsil edebilir.

Umarım bu bilgiler işinize yarar.