

Sirküler Tarihi : 31/12/2021

Sirküler No : 2021 / 233

15 YIL 3600 PRİM GÜNÜ DOLDURAN İŞÇİLER EMEKLİ OLMADAN KIDEM TAZMİNATINI ALABİLİR Mİ?

- a) 1475 sayılı mülga İş Kanunu yürürlükte olan 14. Maddesine göre kıdem tazminatına hak kazanma koşullarından birisi de 4447 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemedir.
- b) 4447 sayılı Kanunun 45. Maddesi ile getirilen 08.09.1999 tarihinde yürürlüğe giren yasal düzenleme gereği en az 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısını doldurup, yaşı bekleyen işçilerinde ilgili Sosyal ve Güvenlik Kurumu Müdürlüğüne başvurarak İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı alabilir yazısını almaları gerekir.
- c) İlk defa 8 Eylül 1999'dan sonra sigortalı olanlar bu şartlarda kıdem tazminatı olarak işinden ayrılamıyor. 9 Eylül 1999'dan sonra sigortalı olanlar, kıdem tazminatı olarak işinden ayrılabilmesi için ya 7000 gün prim ödeyecek ya da 4500 gün prim ödeyip 25 yıllık sigorta süresini dolduracak.
- d) Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kıdem tazminatı alabilir yazısını işverenine ibraz eden işçi kıdem tazminatını talep ederek işten ayrılabilir. İşverence kıdem tazminatının ödenmemesi halinde işçinin İş Mahkemesine dava açması gerekir.
- e) Düzenlemenin amacı prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. Şüphesiz işçinin bu ayrılmasından sonra yeniden çalışması gündeme gelebilir ve Anayasal temeli olan çalışma hakkının ortadan kaldırılması beklenmemelidir. Bu itibarla işçinin ilk ayrıldığı anda iradesinin tespiti önem kazanmaktadır.

YARGITAY KARARLARI:

- 1) Yaş Şartını Beklemeden Kıdem Tazminatı: "1475 sayılı kanunun 14. Maddesinin birinci fıkrası (5) numaralı bendi uyarınca on beş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 25.10.2010 tarihli dilekçesi ile işyerinden ayrılmış, 01.11.2010 günü başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötü niyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacı, kanunun kendisine verdiği yasal hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin, emeklilik için yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanımaktır. Bu nedenle davacının, davasının kabulü ile kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesi gerekir.

(Yargıtay 9. HD – E. No:2011/51535 – K. No:2014/52 – K.T: 13.01.2014)

- 2) Kıdem Tazminatına Hak Kazanma: “Davacı işçi başka bir işyerinde çalışmak üzere işyerinden ayrıldığına göre, 1475 sayılı Kanunun 14. Maddesine eklenen 5. Bent hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanamaz. Yeni işe girdikten sonra Kurumdan alınan yazı kıdem tazminatına hak kazandığı noktasında bir sonucu içermemektedir.”

(Yargıtay 9. HD – E. No:2006/2716 – K. No:2006/8549 – K.T:04.04.2006)

- 3) İşçinin Emeklilik Sebebi ile İş Sözleşmesini Feshetmesi: “İşçinin emeklilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesinden kısa bir süre sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi, işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka iş yerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Sosyal güvenlik hukuku alanında, yaş koşulunu da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkânı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı Kanun’un 14/1-5 maddesindeki düzenleme açısından, Kanun koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez.”

(Yargıtay 22. HD – E.No: 2012/3673 – K.No: 2013/2597 – K.T: 12.02.2013)

