

15 Yıl ve 3600 G nle Kıdem Tazminatı Alanlar  alışabilir Mi?

Bu makalede, 15 yıl ve 3600 gün prim gününü doldurup kıdem tazminatını alarak i ten ayrılan işçinin, daha sonra aynı veya başka bir işyerinde çalışıp çalışamayacağı ele alınmıştır. - 17.01.2015

15 Yıl ve 3600 G nle Kıdem Tazminatı Alanlar  alışabilir Mi?

Gözde Uygur

I. GİRİŞ

Kıdem tazminatı konusu, 1475 sayılı eski İ  Kanununun 14. maddesinde düzenlenmiştir. 1475 sayılı İ  Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi dışındaki tüm maddeleri de yürürlükten kaldırılmıştır.

Çalışma hayatında en çok sorun yaşanan konuların başında kıdem tazminatının geldiğini söylesek yanlış olmaz.

1475 sayılı İ  Kanununa göre, ya lılık aylığı ba lanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile i ten ayrılmaları halinde kıdem tazminatı verilebilmektedir.

Bu makalede, 15 yıl ve 3600 gün prim gününü doldurup kıdem tazminatını alarak i ten ayrılan işçinin, daha sonra aynı veya başka bir işyerinde çalışıp çalışamayacağı ele alınmıştır.

II. KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNİN KOŞULLARI

1475 sayılı kanunda gösterilen fesih hallerinde, en az bir yıllık çalışması olan işçiye veya işçinin vefat etmesi halinde de bu işçinin hak sahiplerine işveren tarafından kıdem

tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmenin koşulları 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- a) *İşveren tarafından 4857 sayılı İş kanunun 25. Maddesinin II numaralı bendinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenler dışında iş sözleşmesinin feshedilmesi,*
- b) *İşçi tarafından 4857 sayılı İş Kanunun 24. Maddesinde sayılan nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshedilmesi,*
- c) *Muvazzaf askerlik dolayısıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi,*
- d) *İşçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, veya malullük aylığı yahut toptan ödeme alması amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi,*
- e) *Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi rızası ile iş sözleşmesini sona erdirmesi,*
- f) *İşçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin son bulması,*
- g) *Sosyal Sigorta Yasalarında değişiklik yapan 4447 sayılı yasa ile getirilen bir hükümle, 506 sayılı Kanunun 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 işten ayrılmaları,*

halinde bir yıldan fazla kıdemi olan iş kanunu kapsamındaki işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

Normal şartlarda istifa edene kıdem tazminatı verilmemektedir. Ancak kademeli emeklilikle ilgili 4447 Sayılı Kanun'la 1999 yılında yapılan yasa değişikliğiyle emeklilik için gereken sigortalılık süresi ile prim gün sayısını doldurup yaşını doldurmayı bekleyen sigortalılara kıdem tazminatı verilmesi gerekmektedir.

Buna ilişkin düzenlemede "506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi halinde işçilere kıdem tazminatı ödenir" hükmü

getirilmişti.

1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin 1 inci fıkrasına 5 numaralı bend eklenerek, yaşlılık aylığına hak kazanmak için 506 sayılı Kanunun 60 ve Geçici 81 inci maddelerinde öngörülen prim ödeme gün sayısı ile sigortalılık süresini tamamlayan sigortalıya Kendi isteğiyle işten ayrılması halinde yaşını doldurmasını beklemeden kıdem tazminatı alma imkanı sağlanmıştı.

Düzenlemenin amacı, pirim 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.

08/09/1999 tarihinden önce çalışmaya başlayanlar için aylığa hak kazanma koşullarından yaş dışında en az 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısı koşullarını, 08/09/1999 tarihinden sonra çalışmaya başlayanlar için ise 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaş koşulu dışında kalan sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısı koşullarını en erken yerine getirdikleri tarihte, kıdem tazminatına ilişkin yazının verilmesi yönünde uygulamanın değiştirilmesi uygun görülmüştür.

Diğer bir deyişle 08 / 09 / 1999 tarihinden önce çalışmaya başlayan sigortalılar için aylığa hak kazanma koşullarından yaş dışında en az 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısı koşullarını tamamlayıp, emeklilik yaşını bekleyen sigortalılara 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre "Kıdem Tazminatı Alabilir" yazısı verilmektedir. Bu yazının alınması durumunda da kıdem tazminatının ödenmesi gerekmektedir.

Burada işçinin başka bir işe girmek için bu gerekçeyle işten ayrılması halinde kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği sorun olmaktadır. 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.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2006/2716, K. 2006/8549, T. 4.4.2006 sayılı kararına göre en az 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısı koşullarını tamamlayıp, emeklilik yaşını bekleyen işçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı takdirde kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmaz. Yani, sırf başka bir işe girmek için bu gerekçeyle kıdem tazminatı istendiğinde işveren tarafından ödenen kıdem tazminatının iadesi talep edilebilecektir.

Şüphesiz işçinin bu ayrılmasından sonra yeniden çalışması gündeme gelebilir ve Anayasal temeli olan çalışma hakkının ortadan kaldırılması beklenmemelidir. Çünkü Anayasa'nın 48'inci maddesindeki "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir" ve 49'uncu maddesindeki, "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" hükümleri de bireyin çalışma hürriyeti, hakkı ve ödevini açıkça düzenlemiş bulunmaktadır. Bireyin dilediği bir işte, dilediği zaman çalışması, anayasal bir hak ve hürriyettir. Diğer hak ve hürriyetlerde olduğu gibi, çalışma hak ve hürriyetlerine iş sağlığı ve güvenliği ile ulusal güvenlik dışında, herhangi bir şart ve sınır konulması mümkün değildir. Ancak burada işçinin başka bir işe girmek için bu gerekçeyle işten ayrılması halinde kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği sorun olmaktadır.

Bu itibarla işçinin ilk ayrıldığı anda iradesinin tespiti önem kazanmaktadır. En az 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısı koşullarını tamamlayıp, emeklilik yaşını bekleyen işçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı takdirde kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmayabilecektir (T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2006/2716, K. 2006/8549, T. 4.4.2006 sayılı kararında). Yani, sırf başka bir işe girmek için bu gerekçeyle kıdem tazminatı istendiğinde, işveren tarafından ödenen kıdem tazminatının iadesi talep edilebilecektir.

Ancak işçinin bu şekilde bir başka işyerinde işe girmek için irade beyanı olmadan kıdem tazminatı olarak ayrılması ve daha sonra aynı veya bir başka işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde kıdem tazminatının iadesinin istenmesi mümkün olmayacaktır.

T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2006/2716, K. 2006/8549, T. 4.4.2006 sayılı kararında; "**DAVA** : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma parası ile bayram, hafta, genel tatil gündelikleri ve ikramiye alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 4.4.2006 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat B. O. ile karşı taraf adına Avukat N. Y. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı işçi açmış olduğu bu davada, 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğinden söz ederek bu yönde istekte bulunmuştur. Davalı işveren, davacının başka bir işyerinde çalışmak için istifa etmek suretiyle işyerinden ayrıldığını savunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir.

1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bentte, “506 Sayılı Kanunun 60 inci maddesinin birinci fıkrasının (A)bendinin (a)ve (b)alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle” işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabileceği hükme bağlanmıştır. Düzenlemenin amacı, pirim 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. İşçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı taktirde 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmaz.

Davacı işçi, 24.1.2003 tarihinde işverene vermiş olduğu yazılı dilekçesinde özel nedenlerle aynı tarihte işyerinden ayrılmak istediğini bildirmiştir. Davalı işveren yetkilisi dilekçe altına, davacının 21.2.2003 tarihinde ayrılabilirliğine dair bir açıklama eklemiş ve tarafların bu yönde anlaşmaları üzerine davacı işçi bir süre daha çalışmıştır. Davacı 23.2.2003 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş, bu tarihte işyerinden ayrılmış ve bir gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmak üzere işe başlamıştır. Somut olayda davacı işçi iş sözleşmesini 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca feshetmiş değildir. Başka bir işyerinde çalışmaya başladıktan çok sonra Sosyal Sigortalar Kurumuna bu yönde bir yazı almak için başvuruda bulunmuştur. Bu durumda yasa ile korunan hukuki menfaatin teminine yönelik bir davranış içine girilmemiş ve davacı işçi olayların gelişimine göre başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrılmıştır. Davacı tanıkları da davacının 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshettiğinden söz etmemişlerdir.

Daha sonra davacı işçi, işverence kıdem tazminatı ödemesine esas olmak üzere Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yazı verilmediğinden bahisle bir dava açmış ve bu davada davacının pirim ödeme süresi ile sigorta primi yönünden emeklilik hakkını kazandığını tespit olunmuştur. Aynı kararda davacı işçiye 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca kıdem tazminatı yazısı verilmesi gerektiğinin tespitine

dair hüküm kurulmuştur. Belirtmek gerekir ki bu dava, işçiye Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yazı verilmesi ile ilgilidir. Davacı işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı noktasında bir sonucu içermemektedir.

Yapılan bu açıklamalara göre davacı işçi, 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshettiği kanıtlayamadığından kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Mahkemece anılan isteğin reddine karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 450 YTL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.4.2006 gününde oybirliği ile karar verildi." Hüküm verilmiştir.

III. SONUÇ

08/09/1999 tarihinden önce çalışmaya başlayanlar için yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle işten ayrılarak kıdem tazminatı alan işçi daha sonra tekrar işe girmesi halinde kıdem tazminatı ödeyen eski işvereniyle çeşitli sorunlar yaşanmaktadır.

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.

Bireyin dilediği bir işte, dilediği zaman çalışması, anayasal bir hak ve hürriyettir. Diğer hak ve hürriyetlerde olduğu gibi, çalışma hak ve hürriyetlerine iş sağlığı ve güvenliği ile ulusal güvenlik dışında, herhangi bir şart ve sınır konulması mümkün değildir.

Burada sorun çalışma yaşamını noktaladığını belirtip diğer koşulları da yerine getirmiş olan işçinin çalışmaya devam etme iradesini ortaya koyduğunda kıdem tazminatı hakkının ortadan kalkıp kalkmayacağı veya ödenmiş olan kıdem tazminatının iadesinin istenip istenemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

En az 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısı koşullarını tamamlayıp, emeklilik yaşını bekleyen işçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı takdirde kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmayabilecektir Yani, sırf başka bir işe girmek için bu gerekçeyle kıdem tazminatı istendiğinde, işveren

tarafından ödenen kıdem tazminatının iadesi talep edilebilecektir.

Ancak işçinin bu şekilde bir başka işyerinde işe girmek için irade beyanı olmadan kıdem tazminatı alarak ayrılması ve daha sonra aynı veya bir başka işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde kıdem tazminatının iadesinin istenmesi mümkün olmayacaktır.

<http://muhasebeden.com/>

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA