

15 YIL SİGORTALILIK SÜRESİNİ VE 3600 GÜN PRİM ÖDEME GÜN SAYISINI TAMAMLAYAN İŞÇİNİN KENDİ İSTEĞİ İLE İŞTEN AYRILMASI VE KIDEM TAZMİNATININ TARAFINA ÖDENMESİNİ İSTEMESİ

Selahattin BAYRAM*

I- GİRİŞ:

Gerek idari mercilere yapılan başvurular gerekse dostlar aracılığıyla bizlere intikal eden sorulara bakıldığında işçinin 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamlaması halinde işten kendi isteği ile ayrılarak kıdem tazminatının tarafına ödenmesini istediği, işverenlerimizden bazıları sorgu sual sormaksızın işçiye kıdem tazminatını hesaplayarak öderken bazılarının ise özellikle yaşının genç olması ve işyerinden ayrılan işçinin derhal komşusunda işe başlaması gibi nedenlerle kıdem tazminatını ödemekten kaçındığı görülmektedir. Anlaşılır olması açısından değerlendirme yapılmasının yerinde olacağı düşüncesiyle yazımızda bu konudan bahsedilecektir.

II- KIDEM TAZMİNATININ HUKUKİ DURUMU

A- Hukuki Niteliği

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120'nci maddesi "25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır." hükmü uyarınca 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14'üncü maddesi hariç yürürlükten kaldırılmıştır.(T.C. Yasalar, 10.06.2003) Kıdem tazminatının hukuki niteliği ile ilgili olarak, bu tazminatın ek bir ücret olduğunu belirten ücret görüşü, işverenin kusuru olmasa da işçinin çalıştığı işyerinden ayrılırken yıpranmış olması ve işini kaybetmiş bulunması nedeniyle karşılaştığı zarar nedeniyle ödenmesi gereken tazminat olduğunu belirten tazminat görüşü, aynı işyerinde uzun süre sadakat ve doğrulukla çalışan işçiyi işverenin bir nevi ödüllendirmesi

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

amacına yönelik ikramiye olduğunu belirten ikramiye görüşü, Yrg. 9. HD. 19.02.1980, 1980/1075-1278 sayılı kararında da belirttiği üzere işçinin işyerinde sadakatle çalışarak hizmet etmesi ve yıpranması karşılığı geleceğini güvence altına almaya yönelik kendine özgü bir tazminat olduğunu belirten kendine özgü bir kurum olduğu görüşü bulunmaktadır.

B- Özetle Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6'ncı maddeleri uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesi “ (Değişik fıkra: 29/07/1983 - 2869/3 md.) Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17'nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16'ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
5. 506 Sayılı Kanunun 60'ncü 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 veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. ...” hükmünü öngörmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun geçici 1'inci maddesinin 2'nci fıkrasında; “ Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, Bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır.” hükmü öngörülmüştür.

İşçinin yasada öngörülen bir tam yıl kıdeminden sonra yine yasada yer alan sebeplerle iş sözleşmesini feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanılır. Kıdem tazminatına hak kazandıran en önemli sebepler işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 24'ncü maddesi hükümleri gereği haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshi, işverenin ise aynı Kanununun 25/II bendi hükümleri hariç iş sözleşmesini feshetmesidir. Kıdem tazminatına hak kazanmak için yukarıda sayılan koşulların gerçekleşmesi halinde işçiye işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince (iş sözleşmesi veya TİS ile aksi kararlaştırılmamışsa) kıstelyum esasıyla son brüt ücreti üzerinden (kıdem tazminatı tavanı dikkate alınmak suretiyle) hesaplanarak işçiye veya kanuni mirasçılara ödenen tazminattır.

C- Ana Başlıklar Halinde Kıdem Tazminatına Esas Ücret

1- Son Ücret Kavramı

Kıdem tazminatı mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesinin IX. fıkrası uyarınca işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı tavanı dikkate alınmak suretiyle hesaplanır. Son ücret asıl ücret ve ücret eklerinden hesaplanır. Son ücret öğretide ve uygulamada öteden beri kabul edildiği gibi brüt ücrettir. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret tazminatın hesabına esas tutulur.

2- Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınacak Ücret Ekleri

- a) İlave Tediye
- b) Akdi İkramiyeler,
- c) Bahşişler,
- d) Sosyal Yardımlar: Yemek bedeli, yakacak bedeli, yiyecek bedeli, temizlik bedeli.
- e) Konut yardımı,
- f) Toplu taşıma kartı bedeli,
- g) Aile ve çocuk yardımı ve zammı,
- h) Bayram harçlığı,
- i) Benzin parası : işe gidip gelme amacıyla ve düzenli olarak veriliyorsa.

3- Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınmayacak Ücret Ekleri:

- a) Kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi,
- b) Primler,
- c) Hafta tatili ücretleri,
- d) Ulusal bayram ve genel tatil ücreti,
- e) Harcırahlar,
- f) Seyyar görev tazminatı,
- g) Fazla çalışma ücreti,
- h) Tahsil yardımı,
- i) Yıllık İzin Ücreti,

III- 506 SAYILI KANUNUN GEÇİCİ 81'İNCİ MADDESİ

“Geçici Madde 81 – (Ek: 25/8/1999 - 4447/17 md.)

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte;

... C) (Yeniden düzenleme: 23/5/2002-4759/3 md.) a) 23.5.2002 tarihinde 15 yıllık sigortalılık süresini kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş ve 3600 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunanlara istekleri halinde yaşlılık aylığı bağlanır.

b) 23.5.2002 tarihinde (a) bendinde öngörülen şartları yerine getiremeyenlerden bu şartları;

ba) 24.5.2002 ile 23.5.2005 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olmaları,

bb) 24.5.2005 ile 23.5.2008 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 54, erkek ise 57 yaşını doldurmuş olmaları,

bc) 24.5.2008 ile 23.5.2011 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 56, erkek ise 58 yaşını doldurmuş olmaları,

bd) 24.5.2011 tarihinden sonra yerine getiren kadınlar 58, 24.5.2011 ile 23.5.2014 tarihleri arasında yerine getiren erkekler 59 yaşını doldurmuş olmaları,

be) 24.5.2014 tarihinden sonra yerine getiren erkekler 60 yaşını doldurmuş olmaları,

şartı ile yaşlılık aylığından yararlanabilirler.” hükmü öngörülmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Yürürlükten kaldırılan hükümler başlıklı 106'ncı maddesinde 506 sayılı

Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 81'inci maddesinin yürürlüğünün devam ettiği öngörülmüştür.

IV- 15 YIL SİGORTALILIK SÜRESİNİ VE 3600 GÜN PRIM ÖDEME GÜN SAYISINI TAMAMLAYAN İŞÇİNİN KENDİ İSTEĞİ İLE İŞTEN AYRILMASI VE KIDEM TAZMİNATININ TARAFINA ÖDENMESİNİ İSTEMESİ

Kıdem tazminatı, işçinin işyerindeki toplam hizmet süresi dikkate alınarak (daha önceden kıdem tazminatı alarak işyerinden ayrılmamışsa veya daha önceden kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek bir şekilde iş sözleşmesi sona ermemişse) her hizmet yılı için 30 günlük ücreti tutarında (iş sözleşmesi veya TİS ile aksi kararlaştırılmamışsa) kistelyum esasıyla son brüt ücreti üzerinden (kıdem tazminatı tavanı dikkate alınmak suretiyle) hesaplanarak işçiye veya kanuni mirasçılara ödenen tazminattır. İş Kanununun işçi hakları ile ilgili konularda zamanaşımına ilişkin hükümlere yer vermemesi nedeniyle Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerinin esas alındığı ve kıdem tazminatının 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu bilinmelidir.

506 sayılı Kanunun Geçici 81'inci maddesinin C bendi incelendiği zaman işçinin 15 yıllık hizmet süresini ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamlaması ve maddede belirtilen yaş şartını (kadınlar için en düşük 50 ve en yüksek 58 iken erkekler için en düşük 55 ve en yüksek 60 yaş doldurması) taşıması halinde ilgiliye yaşlılık aylığı bağlanacağı belirtilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6'ncı maddeleri uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinin 5'inci bendi olan; “ 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,...” hükmü değerlendirildiğinde çalışana kıdem tazminatı ödenebilmesi için;

1- 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartlara haiz olması,

2- Aynı kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlama şartına haiz olması, gerekmektedir.

Dolayısıyla, işçinin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun yürürlüğü devam eden geçici 81'inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteği ile işten ayrılması halinde diğer şartlara da haizse işverenlikçe kıdem tazminatı hesaplanarak yasal kesinti olan damga vergisi kesildikten sonra işçiye ödenmesi gerekmektedir.

Burada işçiye yasal anlamda kıdem tazminatı ödenebilmesi için kıdem tazminatı ödemeyi düzenleyen mülga 1475 sayılı İş Kanununun yürürlüğü devam eden 14'üncü maddesinin 5'inci bendinde yer alan; 506 Sayılı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlama şartına haiz olduğunu gösterir belgenin Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü ya da Merkez Müdürlüğü'nden alınarak işverenliğe ibraz edilmesi gerekmektedir.

Konu ile ilgili olarak;

1- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

“ ... ÖZÜ : Başka bir işyerinde çalışmak üzere işyerinden ayrılan ve 1475 sayılı kanunun 14. maddesine eklenen 5. bent hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshettiğini kanıtlayamayan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. ... 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 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer

şartları veya aynı Kanun'un 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, 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.

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, 24.01.2003 tarihinde işverene vermiş olduğu yazılı dilekçesinde özel nedenlerle aynı tarihte işyerinden ayrılmak istediğini bildirmiştir. Davalı işveren yetkilisi dilekçe altına, davacının 21.02.2003 tarihinde ayrılabilmesine dair bir açıklama eklemiş ve tarafların bu yönde anlaşmaları üzerine davacı işçi bir süre daha çalışmıştır. Davacı 23.02.2003 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 Kurumu'na 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 etmişlerdir. 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 prim ödeme süresi ile sigorta primi yönünden emeklilik hakkını kazandığı 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 feshettiğini kanıtlayamadığından kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Mahkemece anılan isteğin reddine karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.” (Yargıtay 9. H.D.,04.04.2006)

2- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

“...Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra inkar tazminatının tahsiline, karşı davacı işe fazla çalışma ve ücretli izin ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. ...

Davacı işveren, davalının iş akdini evlilik nedeni ile feshettiğini, başka işyerinde çalışmaya başladığını, bu nedenle haksız yere ödenen kıdem tazminatının iadesi ve ayrıca ihbar tazminatının ödenmesi için icraya başvurduğunu, ancak davalının itiraz ettiğini belirterek icra takibine itirazın iptali ve inkar tazminatına karar verilmesini talep etmiştir. Davalı işçi ise karşı dava açarak bir kısım işçilik alacaklarını talep ederek açılan davanın reddini savunmuştur. Mahkemece ihbar tazminatı ile işlemiş faiz alacağı hakkında itirazın iptaline, kıdem tazminatının iadesi talebinin reddine karar verilmiştir. **Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının süresinde evlilik nedeniyle iş akdini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu husus mahkemenin de kabulündedir. Davalı yasadan doğan hakkını kullandığından, işverene ihbar öneli vermek zorunda değildir.** Bu nedenle mahkemenin davacı işverenin ihbar tazminatı talebini kabulü hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir. ...” (Yargıtay 9. H.D., 20.06.2006)

İki yargı kararı değerlendirildiğinde;

Birincisinde; İşçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı takdirde, 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılmasının söz konusu olmadığı, davacı işçinin 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshettiğini kanıtlaması gerektiği,

İkincisinde; Süresinde evlilik nedeniyle iş akdini feshetmesinin yasadan doğan hakkın kullanılması olması nedeniyle işverene ihbar öneli vermek zorunda olmadığı,

belirtilmektedir.

Yargı kararında belirtilen işçinin yasal hakkı olan evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesinde ihbar öneli verilmesine gerek olmadığı hususu benzer şekilde 506 sayılı Kanunun Geçici 81'inci maddesi hükmünde öngörülen yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlaması nedeniyle kendi isteği ile işten ayrılması halinde ihbar önel süresi verilmesine gerek olmadığı değerlendirilebilir. Ancak, bu karara ve değerlendirmeye katılmadığımı belirtmek isterim. İşyerinde yedeği olmayan, yetmiş elemanın bir sabah işyerine gelerek SGK İl Müdürlüğü ya da Merkez Müdürlüğü'nden aldığı belgeyi işverene vererek kıdem tazminatının hesaplanarak ödenmesini istemesi ve işyerinden çıkıp gitmesi çalışma barışı ve hakkaniyet ilkesiyle ne kadar bağdaşacaktır. Bu nedenle, yasal hakkın kullanımını olsa dahi işçi ihbar önel sürelerine riayet etmeli ve işverene önceden durumu haber vermelidir. Aksi halde, işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi hükümlerine aykırılık teşkil etmesi nedeniyle ihbar önel süresi kadar ücretin tarafına ödenmesini işçiden isteyebilecektir.

506 sayılı Kanunun Geçici 81'inci maddesi uyarınca 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamlayan herkesin kendi isteği ile işten ayrılması halinde kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağına gelince, gerek 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14'üncü maddesi gerekse 506 sayılı Kanunun yürürlüğü devam eden geçici 81'inci maddesi hükümlerinde maddenin mahiyeti ve çalışma barışı göz önüne alınmaksızın sadece ibarelerden hareket edildiğinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını engelleyici bir husus bulunmamaktadır. Ancak, unutulmaması gereken bu düzenleme ile getirilen kolaylık 15 yıllık hizmet süresini ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamlamasına rağmen, maddede aranan yaşa kadar çalışamayacağını düşünen işçilerin mağdur olmalarını ortadan kaldırmak için getirilmiş olan bir düzenleme olduğudur. Uygulamada olduğu gibi çoğu işçinin başka bir işyerinde aynı gün ya da kısa süre içinde işe başlamasına imkan veren bir düzenleme değildir.

Örneğin, 35 yaşında 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamlayan erkek işçi 506 sayılı Kanunun Geçici 81'inci maddesinin C/bc hükmü gereği 58 yaşı doldurması şartını da sağlaması halinde yaşlılık aylığına hak kazanacakken yaş dışındaki diğer şartları taşıdığı için 35 yaşında işyerinden ayrılarak aynı gün veya birkaç gün içerisinde başka bir işyerinde işe başlaması halinde kıdem tazminatı hesaplanarak ödendiğinde maddenin içeriği ile ne kadar uyumlu bir durum olacaktır. Kalan 23 yıllık sürede işçinin daha kaç defa bu hakkı ileri sürerek işten ayrılacağı ve kıdem tazminatının tarafına ödenmesini isteyeceğini ise okuyucuların taktirine bırakıyorum. Örnekten de anlaşılacağı üzere, işçi yasa hükmünü kötüye kullanarak başka bir işyerinde çalışmak için iş sözleşmesini fesih yoluna gitmemelidir. Gerçekten artık çalışmaktan yorulmuş ve yaş şartını taşımaya dahi sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamladığı için işten ayrılması ve alacağı kıdem tazminatı ile teselli bulması gerçeğini gözetmelidir.

V- SONUÇ:

Kıdem tazminatı, işçinin işyerindeki toplam hizmet süresi dikkate alınarak (daha önceden kıdem tazminatı alarak işyerinden ayrılmamışsa veya daha önceden kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek bir şekilde iş sözleşmesi sona ermemişse) her hizmet yılı için 30 günlük ücreti tutarında (iş sözleşmesi veya TİS ile aksi kararlaştırılmamışsa) kıstelyum esasıyla son brüt ücreti üzerinden (kıdem tazminatı tavanı dikkate alınmak suretiyle) hesaplanarak işçiye veya kanuni mirasçılara ödenen tazminattır.

Söz konusu tazminata hak kazama koşulları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6'ncı maddeleri uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup, 5'inci bendinde belirtilen; " 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,..." hüküm doğrultusunda 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar

dışında kalan diğer şartlara haiz olması ya da aynı kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlama şartına haiz olması halinde en az bir yıl hizmet süresi olan ve İş Kanunu anlamında işçi olan kişiye aksi kararlaştırılmadıkça her yıl için 30 gün ücreti tutarında tazminatının kıstelyum esasıyla hesaplanarak yasal kesintisi olan damga vergisi kesildikten sonra ödenmesi gerekmektedir. Elbette işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü ya da Merkez Müdürlüğü'nden alacağı belgeyle 506 sayılı Kanunun geçici 81'inci maddesinde öngörülen yaş dışındaki diğer şartlara haiz olduğunu belgelemesi gerekmektedir.

İşçilerin uygulamada 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödemesi şartını gerçekleştirdiğini gösterir belgeyi işverene ibraz ederek kıdem tazminatının tarafına ödenmesini istediği, aynı gün ya da birkaç gün içinde başka bir işyerinde işe başladığı görülmektedir.

1475 sayılı Kanunun yürürlüğü devam eden 14'üncü maddesinin 5. bendinde öngörülen 506 sayılı Kanunun geçici 81'inci maddesinde öngörülen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan ve kendi isteği ile işten ayrılana diğer şartlara da haizse kıdem tazminatı ödeneceği düzenlemesinin; artık çalışmaktan yorulmuş ve yaş şartını taşımaya dahi sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamladığı için işten ayrılması ve alacağı kıdem tazminatı ile teselli bulması için getirilmiş bir düzenleme olması nedeniyle işçinin başka bir işyerinde işe başlamak için getirilmiş bir düzenleme olmadığı unutulmamalıdır.

Öngörülen yasa hükmünden yararlanmak isteyen işçinin de durumu ihbar önel sürelerine uygun olarak önceden işverene bildirmesi ve SGK'nın ilgili biriminden alacağı belgeyi işverene ibraz ettikten sonra işyerinden ayrılması, işverenin de bu usullere uyan işçiye kıdem tazminatını hesaplayarak yasal kesintileri yaptıktan sonra ödemesi gerekmektedir.

Aksi uygulamalar ne çalışma barışı ne de hakkaniyet ilkeleriyle bağdaşmayacaktır.

KAYNAKÇA:

T.C. Yasalar (01.09.1971). **Mülga 1475 sayılı İş Kanunu**, Ankara: Resmi Gazete (13943 sayılı)

T.C. Yasalar (29,30,31/7/1964-1/8/1964), **Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu**. Ankara: Resmi Gazete (11766-11779 sayılı)

T.C. Yasalar (10.06.2003). **4857 sayılı İş Kanunu**. Ankara:Resmi Gazete (25134 sayılı)

T.C. Yasalar (16.06.2006). **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**. Ankara:Resmi Gazete (26200 sayılı)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (04.04.2006). **T. E. 2006/2716 ve K. 2006/8549**.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (20.06.2006). **T. E.2005/38639 ve K.2006/18186**