

## YAŞ DIŞINDAKİ EMEKLİLİK ŞARTLARINI DOLDURARAK KIDEM TAZMİNATI ALMA HAKKI KAÇ KEZ KULLANILABİLİR?

Fatih Rüştü TAŞKIN\*

### ÖZ

Kıdem tazminatını alabilme şartlarından biri işçilerin emeklilik için gerekli prim gün sayılarını ve sigortalılık sürelerini doldurmalarıdır. Yaşı bekleyen bu işçiler kendi istekleri ile işten ayrılırsalar bile kıdem tazminatı alabilmektedirler. Ancak bu hakkı bir kez kullandıktan sonra emeklilik değil de belli bir süre sonra tekrar başka bir işyerinde çalışmaya başlama söz konusu olabilmektedir. Sonraki işyerinde çalışırken bu hakkın tekrar kullanılıp kullanılmayacağı sık sık sorulmaktadır. Mevzuatta bu konuyla ilgili net hükümler yoktur. Hem doktrin hem yargı kararları doğrultusunda bu hakkın işçinin içinde bulunduğu şartlara ve iyiniyetine bağlı olarak değişebileceği sonucu ortaya çıkmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** prim gün sayısı ve sigortalılık süresinin doldurulması, emeklilik nedeniyle kıdem tazminatı, kıdem tazminatının ikinci kez alınma hakkı

### 1. GİRİŞ

Kıdem tazminatı çalışma hayatında en çok tartışılan uygulamalardan biridir. Kıdem tazminatının ödenmemesi, ayrı bir fon kurulması, hesaplanması, haklı veya geçerli fesihlerde sıklıkla anlaşmazlık konusu olması, vb. birçok tartışma kıdem tazminatı uygulamasının sadece birer alt başlıklarındandır. Kıdem tazminatının tartışmalı alt başlıklarından biri de emeklilik için yaş dışındaki şartları sağlayanlara verilen kıdem tazminatı alma hakkının birden çok kez kullanılıp kullanılmayacağıdır.

Emeklilik sistemimizde genel olarak emekli olmak 3 şartın yerine getirilmesinden oluşmaktadır. Bunlar prim gün sayısı, sigortalılık süresi ve emeklilik yaşı şartlarıdır. Bu şartlar 3 kritik zaman diliminde değişkenlik göstermekle beraber gitgide daha da zorlaşmaktadır. Bu zaman dilimleri 08.09.1999 tarihinden önce ilk kez çalışmaya başlayanlar, 08.09.1999 ve 30.04.2008 tarihi arasında ilk kez çalışmaya başlayanlar ve 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez çalışmaya başlayanlar şeklinde sınıflandırılabilir. İlk

\* SGK Müfettişi

kez çalışmaya başlayanlardan kasıt ilk kez uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak sigortalı olanlardır.

Emeklilik için gerekli gün şartları zaman dilimlerine göre 3600 gün, 5000 gün, 7000 gün veya 7200 gün olabilmektedir. Diğer bir şart olan sigortalılık süresi şartı ise 15 yıl, kadınlarda 20 yıl, erkeklerde ise 25 yıla kadar çıkabilmektedir. Emeklilik şartları ise genel olarak 50 yaşından başlamakta ve kademeli olarak 65 yaşına kadar çıkmaktadır. Şartlar içinde genel olarak önce prim gün sayısı ve sigortalılık süreleri doldurulmakta, geriye yaş şartı kalmaktadır. İşte emeklilik için yaşını bekleyenlere kendi istekleriyle işten ayrılırsalar dahi kıdem tazminatı alma hakkı verilmiştir. Ancak çalışma hayatı dinamiktir. İşçiler emekliliklerine kadar birçok işyerinde çalışabilmektedirler. İşyerleri arasındaki mobilite giderek artmaktadır. Çalıştığı işyerinden emeklilik için yaş dışındaki şartları yerine getirerek kendi isteğiyle ayrılan işçiye ilk başta genel olarak sorunsuz bir şekilde kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. Ancak bu işçilerin emekliliklerine kadar herhangi bir işyerinde çalışma olmaksızın yaşlarını beklemeleri her zaman gerçekleşmemektedir. Öyle öngörülme veya planlanmasa bile tekrar çalışmaya başlama söz konusu olabilmektedir. Tekrar çalışmaya başladıktan sonra yine emeklilik dışındaki şartların doldurulduğu gerekçesiyle tekrar kıdem tazminatının istenmesi sorununda cevap işçinin iyi niyetinde ve içinde bulunduğu objektif şartlara bağlı olmaktadır. Çalışmamızda anılan şartlar ve iyi niyet durumu ışığında bu sorunun cevabı aranacaktır.

## 2. KIDEM TAZMİNATININ ŞARTLARI

Kıdem tazminatı mevzuatımızda ilk kez 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu'nda kendine yer bulmuştur. Ancak toplumda hayata geçme anlamında kıdem tazminatının özellikle 1475 sayılı İş Kanunu ile uygulanırlılığı artmıştır. 1475 sayılı Kanunun neredeyse bütün hükümleri mülga olsa da 14 üncü maddesi halen yasal olarak geçerliliğini korumaktadır. Kıdem tazminatı da 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde yer almıştır. Adı geçen maddede kıdem tazminatı işverence çalışma kıdemi ve ücretine göre işçiye ödenen parasal bir tutar olarak kısaca tanımlanmıştır. Yine aynı maddede kıdem tazminatının şartları da sayılmıştır. Bu şartlar; işçinin haklı olarak işten ayrılma durumunda kalması, işverenin haksız olarak işçiyi çıkarması, işçinin askere gitmesi, işçinin emeklilik veya malullük aylığına veya toptan ödemeye hak kazanması, emeklilik için yaş dışındaki şartların doldurulması ve son olarak

en az 1 yıl işveren ve işçi arasındaki hizmet sözleşmesinin devam etmesi şartlarından oluşmaktadır. Bu şartlar arasından çalışmamıza konu olan prim gün sayısı ve sigortalılık süresini dolduran işçilerin durumu öne çıkmaktadır.

### **3. PRİM GÜNÜ VE/VEYA SİGORTALILIK SÜRESİNİ TAMAMLAYARAK KIDEM TAZMİNATI ALINMASI**

Kıdem tazminatı iş kanunlarında düzenlendiği için iş kanunlarına tabi olanlara tanınan bir haktır. Bu kişiler işveren bünyesinde hizmet akdiyle çalışan işçilerdir. İşveren bünyesinde hizmet akdiyle çalışan işçiler sosyal güvenlik mevzuatında sigortalı olarak anılmaktadırlar. Hizmet akdiyle işverence çalıştırılan işçiler son geçerli sosyal güvenlik kanunu olan 5510 sayılı kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. 4/1-(a)'lılar olarak anılan bu işçiler daha önce de 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda düzenlenmişlerdir. Ayrıca belirtmek gerekir ki bahse konu durumda kıdem tazminatı alma hakkı sadece normal bir şekilde emekli olacaklar için tanınmış bir hak olup erken yaşlananlar, yeraltı maden işyerlerinde çalışanlar veya engelliler gibi dezavantajlı durumda olan işçiler için geçerli bir hak değildir. Zaten dezavantajlı kesimde bulunan bahse konu işçiler için ya yaş şartı öngörülmemekte ya da büyük oranda azaltılmaktadır.

Sigortalı işçilerin emeklilik şartları 3 ayrı dönemde ilk kez sigortalı olanlar için 3 ayrı kanun hükümünde sayılmıştır. 08.09.1999 öncesi ilk kez işe girenlerin emeklilik şartları 506 sayılı Kanun'da, 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez işe girenlerin emeklilik şartları 4447 sayılı Kanun'da, 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez işe girenlerin emeklilik şartları ise 5510 sayılı Kanunda düzenlenmiştir.

#### **3.1. 08.09.1999 Öncesi İşe Girenlerin Emeklilik Şartları**

08.09.1999 tarihi öncesinde ilk kez işe giren işçilerin emeklilik şartları 506 sayılı Kanunun 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt benlerinde ve geçici 81 inci maddesinde sayılmıştır. Adı geçen maddelerde hem normal emeklilik şartları hem yaştan emeklilik şartları yer almaktadır.

506 sayılı Kanunun 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt benlerinde hem normal hem yaştan emeklilik şartları bulunmaktadır. Normal emeklilik şartı adı geçen (a) alt bendinde, yaştan emeklilik şartı (b) alt bendinde yer almaktadır. Adı geçen (a) bendinde normal emeklilik şartı 7000

prim günü ve kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşının doldurulmasıdır. Adı geçen (b) bendinde yaştan emeklilik şartları ise 4500 prim günü, 25 yıl sigortalılık süresi ve kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşının doldurulmasıdır.

506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinde de yine normal emeklilik ve yaştan emeklilik şartları bulunmaktadır. Normal emeklilik şartları adı geçen maddenin birinci fıkrasının (A) ve (B) bentlerinde sayılmaktadır. Bu şartlar arasında; prim gün sayısı 5000 prim gününden başlayıp 5975 prim gününe kadar çıkmaktadır. Sigortalılık süresi kadınlarda 20 yıl ve erkeklerde 25 yıldır. Yaş şartı ise kadınlarda 40 ile 56 yıl arasında, erkeklerde ise 44 ile 58 yıl arasında değişmektedir. Bu şartlar ilk işe giriş tarihine göre kademeli olarak belirlenmektedir. Yaştan emeklilik şartları ise adı geçen maddenin birinci fıkrasının (C) bendinde sayılmaktadır. Bu şartlar; 3600 prim gününü ve 15 yıl sigortalılık süresini doldurmak ve kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşının tamamlamaktır. Prim gün sayısı şartının görüleceği üzere 3600 gün gibi bir rakamda tutulması, çalışmamızın konusunu oluşturan kesim içinde en çok kıdem tazminatı alma hakkını kullanan grubu oluşturmuştur.

### **3.2. 08.09.1999-30.04.2008 Arası İşe Girenlerin Emeklilik Şartları**

08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez çalışmaya başlayan işçilerin emeklilik şartları 4447 sayılı Kanunla getirilmiştir. Adı geçen kanun aslında bir torba kanun olup bahse konu emeklilik şartları 5510 sayılı Kanunun geçici 9 uncu maddesine 4447 sayılı Kanun tarafından eklenmiştir. Bu kapsamda normal emeklilik şartı 7000 prim günü ve kadınlarda 58 yaşının, erkeklerde 60 yaşının doldurulmasıdır. Yaştan emeklilik şartı ise 4500 prim günü, 25 yıl sigortalılık süresi ve kadınlarda 58 yaşının, erkeklerde 60 yaşının doldurulmasıdır. Aslında burada 4447 sayılı Kanunla, 506 sayılı Kanun'un 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) bendindeki emeklilik şartları aynen devam ettirilmiştir.

### **3.3. 30.04.2008 Sonrası İşe Girenlerin Emeklilik Şartları**

30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez çalışmaya başlayanların emeklilik şartları ise 5510 sayılı Kanununun 28 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında sayılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak normal emeklilik şartı 7200 prim günü olup kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaştır. 7200 prim gününün doldurulacağı tarihe göre kademeli bir şekilde 01.01.2036 tarihinden itibaren birer yıl artmakta, 01.01.2048 yılı itibariyle de 65 yaşında sabitlenmektedir.

Yaştan emeklilik koşulları ise aslında 5400 prim günü ve normal emeklilik yaşına 65 yaşını geçmemek üzere 3'e yıl eklenmesiyle bulunan yaştan oluşmaktadır. Bu arada yaştan emeklilikte 30.04.2008 – 01.01.2016 tarihleri arasında 4600 prim gününden başlayarak her yıl 100'er gün artarak 01.01.2016 tarihinden itibaren 5400 prim gününe çıkan bir kademeli geçiş şartı da bulunmaktadır. Dikkat edileceği üzere 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez çalışmaya başlayan işçilerde emeklilik için sigortalılık süresi şartı kaldırılmıştır.

#### **4. PRİM GÜNÜ VE/VEYA SİGORTALILIK SÜRESİNİ TAMAMLAYARAK KIDEM TAZMİNATI ALMA HAKKININ BİRDEN FAZLA KULLANILIP KULLANILAMAYACAĞI**

Kıdem tazminatının asıl düzenlendiği yer olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde çalışmamıza konu olan hakkın kaç kez kullanılabilceği ile ilgili bir hüküm yer almamaktadır. Bu nedenle diğer genel hükümlere bakılması gerekmektedir. Medeni Kanun'da konuyla ilgili hukuki ilkeler bulunmaktadır. yine bu konuda her işçinin içinde bulunduğu şartlar ayrı ayrı objektif olarak değerlendirilmelidir. Uygulamada bu hakkın bir kez kullanılabilceği veya birden çok kullanılabilceği şeklinde ikiye ayrılmış görüşler bulunmaktadır.

##### **4.1. Kıdem Tazminatı Alma Hakkının Bir Kez Kullanılabilceği Görüşü**

Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Kanun'da çalışmamıza konu olan hak belirtilmiştir. ancak bu hakkın birden fazla kullanılabilceği ile ilgili hüküm bulunmamaktadır. Bu hakkın bir kez kullanılabilceğini esas alan görüş Kanun maddesindeki hükme sıkı sıkıya sarılmaktadır. Buna göre işçi çalışma hayatında çalışmaktan yorgun düşmüştür. Artık dinlenmeye geçmek istemektedir. Ancak emeklilik için yaş dışındaki şartları doldurmasına rağmen emeklilik yaşını henüz doldurmamıştır. Bu işçi işyerinden “artık yorulduğu ve emeklilik yaşını bekleyeceği” gerekçesiyle kendi isteğiyle ayrılmaktadır. İşçi bu şekilde işten ayrılmış ve kıdem tazminatını almıştır. Ancak işçinin sonradan başka bir işyerinde çalışmaya başlaması ilk belirttiği duruma zıtlık arz etmektedir. Bu işçinin yaşı beklemek gerekçesiyle kıdem tazminatı alma hakkı artık kalkmıştır. Bu görüş dürüstlük ilkesine de sıkı sıkıya bağlıdır ve dar bir çerçevede meseleyi yorumlamaktadır.

Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, “Normal tahsis amaçlı emeklilik ya da yaş hariç emeklilik koşullarının oluşması halinde ayrılmalardan doğan kıdem tazminatı hakkı bir kez kullanılabilir haklardandır. İşçi bu hakkı bir kez kullandığında bir sonraki çalışma dönemi için bu düzenlemelere dayanarak tekrar kıdem tazminatı isteyemez. Bu itibarla Mahkemece yapılacak iş, dava dışı şirketin 21/5/2013 tarihli yazısı hakkında davacının beyanını alıp önceki çalıştığı bu şirketten ayrılış şekli ve tazminat alıp almadığı açıklattırılıp gerekirse ilgili şirketten ödeme belgeleri isteyip davacının 1475 sayılı Kanununun 14/5. maddesinde belirtilen hakkı daha önce kullanıp kullanmadığını netleştirip sonuca göre karar vermektir” denilmektedir.( <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml>, Erişim 24.01.2022) Görüldüğü üzere yaş dışındaki şartların sağlanmasıyla kıdem tazminatı alma hakkının sadece tek seferlik bir hak olduğu açıkça belirtilmiştir.

#### **4.2. Kıdem Tazminatı Alma Hakkının Birden Çok Kez Kullanılabileceği Görüşü**

Sanayi devrimi zamanlarında aynı işyerinden emekli olmak sıkça görülmekteydi. Hatta büyük fabrikaların işyeri bünyesi içinde kendi emeklilik sistemleri mevcuttu. Sıklıkla çalışmaya başlanan işyerinden emekli olunmaktaydı. Ancak çalışma hayatında çok şey değişmiştir. Sektörler çeşitlenmiş, ulaşım ve haberleşme gelişmiş, işyerleri de eski büyük fabrikalardan, daha küçük sayısız organizasyonlara dönmüştür. İşyerlerinin sayısının artması ile işyerleri ve mekanlar arasındaki mobilite de artmıştır. Yapılan araştırmalar çalışanların neredeyse 3/4'ünün çalışırken iş değiştirmeyi düşündüğünü, bir işyerinde genç işçilerin ortalama 3 yıl, ileri yaşlara sahip işçilerin ise ortalama 11 yıl çalıştığını göstermektedir.( Career Builder, Aday Araştırması, 2012) Kısaca işyeri değiştirmek çalışma hayatının bir gerçeği haline gelmiştir.

Kıdem tazminatını düzenleyen kanun maddesinde emeklilik için yaş dışındaki şartları doldurma halinde kıdem tazminatı alma hakkının sayısı ile ilgili hüküm yer almamaktadır. Ancak bilindiği üzere iş hukukunda işçiyi koruma ilkesi yer almaktadır. Çalışmamıza konu olan bu hakkın birden çok kullanılabilirliği görüşü bu noktada işçiyi koruma ilkesine dayanmakta ve meseleyi geniş bir çerçevede ele almaktadır. Anılan görüşe göre birden çok kez bahse konu hak kullanılabilir. Önemli olan şekli kuralların

sağlanmasıdır. İşçi SGK'dan "emeklilik için yaşı beklediği" şeklindeki yazıyı işverene ibraz edip istifa ettikten sonra işveren kıdem tazminatını işçiye ödemek zorundadır.

### 4.3. Dürüstlük İlkesi

Dikkate alınması gereken hukuki kriter dürüstlük ilkesidir. Dürüstlük ilkesinin diğer adı hakkın kötüye kullanılmamasıdır. Bu ilke halen yürürlükteki 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2 nci maddesinde yer almaktadır. "Dürüst Davranma" başlıklı adı geçen maddede "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz" denilmektedir. Konuyla ilgili olarak aynı kanunun "İyiniyet" başlıklı 3 üncü maddesinde ise "Kanunun iyiniyete hukukî bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyiniyetin varlığıdır. Ancak durumun gereklerine göre kendisinden beklenen özeni göstermeyen kimse iyiniyet iddiasında bulunamaz." hükmü bulunmaktadır. Bu iki hukuki ilke iş kanunundaki uygulamalarda da geçerlidir.

İş kanunundaki şartları dolanma amacı sadece işverenlere has değildir. İşçilerin de kendi aleyhlerine sonuç doğuracak durumlarda kanuni hükümleri dolanmaya çalıştıkları sıklıkla yargı süreçlerinde görülmektedir. İşçinin aslında başka işyerinde çalışmak amacındayken mevcut işinden istifa etmesi gerekirken bu durumunu "emeklilik için yaş dışındaki şartları doldurarak kıdem tazminatı alma" kapsamına sokmaya çalışması buna örnektir. Yine işyerinde yaptığı hırsızlığın sonraki ay yapılacak sayımda ortaya çıkacağını anlayan işçinin "emeklilik için yaş dışındaki şartları doldurarak" istifa edip kıdem tazminatı alması dürüstlük ilkesine aykırılığa örnektir.

## 5. SONUÇ

Kayıtlı istihdamın 2000'li yıllara girerken hiç olmadığı kadar artışıyla beraber günümüzde artık emeklilik için gerekli prim günü ve sigortalılık süresini dolduranların sayısı bir hayli artmıştır. Bu kesim emeklilik için yaş şartını beklemektedir. İşte tam da bu nedenle halen çalışırken işten ayrılan işçiler için kıdem tazminatı alma hakkı bulunmaktadır. Bu hakkın bir kez kullanılarak kıdem tazminatı alındıktan sonra, işçinin tekrar girdiği başka bir işyerinden de emeklilik yaşını beklemek için istifa ettikten sonra kıdem tazminatı hak edip edemeyeceği çalışma hayatında tartışmalı konulardandır. Meseleyi dar bir bakış açısıyla ele alan görüş bu hakkın sadece bir kez kullanılabileceğini

savunmaktadır. Bu görüş işçinin samimiyetinin olması gerektiğini, işten ayrılışın emekliliği beklemek için yapıldığını esas almaktadır. Diğer görüş ise işçinin bu hakkı sonradan çalıştığı işyerlerinde de kullanabileceği yönündedir. İş hukukundaki işçinin korunması ilkesine sırtını yaslayan bu görüşe göre işçinin emeklilik için gerekli prim günü ve sigortalılık süresini doldurduktan sonra istifa ederek kıdem tazminatı istemesinde sayısal bir engel olmamalıdır. Burada işçinin niyetini sorgulamaktan ziyade şekli gerekliliklerin sağlanması yeterli olmalıdır. Bu iki farklı görüş karşısında katıldığımız kendi görüşümüz ise dürüstlük ilkesine uygunluk olup dürüstlük ilkesine aykırı bir durum olmaması kaydıyla bu hakkın birden fazla kez kullanılabilmesi şeklindedir. Burada işçinin amacı irdelenmeli, samimiyeti sorgulanmalı, dürüstlük kuralına sıkı sıkıya riayet edilmelidir. İşçinin gerçekten emeklilik için gerekli prim gününü ve sigortalılık süresini doldurduktan sonra işten ayrılmadan önce en azından dinlenmek için olmasa bile bir müddet de olsa çalışmayı amaçlamamış olması gerekmektedir. Aksi takdirde çalıştığı işyerinde 1 yılı dolduran işçiler için bu hak alışkanlık haline gelecek, işyerindeki oturmuş çalışma düzenine ve çalışma barışına da olumsuz etki yapacaktır. Yine niyeti farklı olan işçilerin sonradan aleyhlerine oluşacak durumdan önce kıdem tazminatı almalarıyla İş Kanunu'nu dolandırdıkları durumlar olacaktır.

### KAYNAKÇA

*1475 Sayılı İş Kanunu* (1971,25 Ağustos). Ankara: Resmî Gazete (Sayı: 13943)

*4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu* (1999, 25 Ağustos). Ankara: Resmî Gazete (Sayı: 23810)

*506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu* (1964, 17 Temmuz). Ankara: Resmî Gazete (Sayı: 11766)

*5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu* (2006, 31 Mayıs). Ankara: Resmî Gazete (Sayı: 26200)

Career Builder, Aday Araştırması, 2012

Dursun Ateş, S.(2021). 25 Yıl Sigortalılık Süresi ve 4500 Prim Ödeme Gününü veya 7000 Prim Ödeme Gününü Tamamlayarak İş Sözleşmesini Fesheden İşçilerin Kıdem Tazminatı Almak Sureti ile İşten Ayrılması. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 29( 1), 537-579



Yargıtay 9.HD. (07.03.2016). E. 2014/33390, K. 2016/4940.Erişim Adresi:  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> Erişim Tarihi: 24.01.2022

Mülayim, Baki Oğuz(2018). 15 Yıl Sigortalılık Süresi Ve 3600 Prim Ödeme Gününü Dolduranların İşten Ayrılmalarında Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 13, ( 1), 37-70

Subaşı, İ. ve Kabakçı, M. (2018). 15 YIL + 3600 Gün = Kıdem Tazminatı?. *İş ve Hayat Dergisi*. 4(8), 118-134