

KONU: 15 YIL 3600 GÜNLE YARGITAY KARARLARI DOĞRULTUSUNDA ÖDENECEK KIDEM TAZMİNATI ŞARTLARI.

15 yıl 3600 gününü dolduranların kıdem tazminatı işçi ve işverenin zaman zaman anlaşmazlığa düştüğü ve yargıya taşıdığı konularından başında geliyor.

Yargıtay kararında 15 yıl 3600 günü dolduranların kıdem tazminatı hakkı Medeni Kanun'un 2.inci maddesi "*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*" hükmü gereğince **hakkın kullanımı mutlaka dürüstlük kuralları çerçevesinde olmalıdır.**

1-) DÜRÜSTLÜK KURALLARINA UYULMASINDA HAKKIN KULLANIMI.

Kıdem tazminatının, yasadaki şartların oluşmuş olması halinde, tüm haklarda olduğu gibi, dürüstlük kurallarına uyarak hak talep edilmelidir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/5. maddesine göre "506 Sayılı Kanun'un 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**" kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır. Yaş şartının tamamlanması ve yaşlılık aylığı bağlanması SGK mevzuatıyla ilgili olup 15 yıl 3600 prim gününü tamamlanmış olsun ve isterse yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılmış olsun her iki halde de işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

İlk defa 08.09.1999 öncesinde sigortalı olmuş kişiler 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim gününü doldurmaları halinde, yaş dışındaki şartlar tamamlanmış olacak ve kişi emeklilik için işten kıdem tazminatı talep ederek ayrılacaktır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, yaş koşulunun dışında sigortalılık süresini ve prim gün sayısını dolduran işçinin emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshedebileceğine, fesih sonrası işçinin bir başka işte çalışmasının hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilemeyeceğine hükmetmiştir.

2-) DÜRÜSTLÜK KURALLARINA UYULMAMASINDA HAKKIN KULLANIMI.

Yargıtay dürüstlük kurallarına aykırı olarak, **işten ayrılmadan başka bir kurumla sözleşme yapan çalışanın tüm koşulları sağlasa bile "dürüstlük ihlalinden" dolayı istifa edince tazminat alamayacağına** hükmetmiştir.

İlk defa 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olan 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 prim gününü dolduranların tazminat haklarını isterse, daha evvel iş bulup, bulmadığı konusunun tetkiki tavsiye ederiz.

Bilgilerinize sunarız.

Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.