

# KIDEM TAZMİNATIMI NASIL ALABİLİRİM?

Aydınlık Gazetesi, 23 Şubat 2019

Yıldırım Koç

Ekonomik kriz derinleştikçe, borçlarını ödeyebilmek için kıdem tazminatını almak isteyen işçi sayısı hızla artıyor.

Çalışma mevzuatımıza göre, işçinin kendi isteğiyle işten ayrılmasında normal olarak kıdem tazminatı ödenmez. Ancak bu genel kuralın bazı istisnaları vardır.

## ASKERLİK

İşçi, muvazzaf **askerlik hizmeti** nedeniyle işten ayrılıyorsa, başvurması halinde kıdem tazminatını alır. İşçi, işten ayrılmasının ardından “makul bir süre sonra” askere gitse de bu haktan yararlanabilir.

Bazı Yargıtay kararları şöyledir (Uğur Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, Ankara, 2015):

“Davacı özel sebeplerle ayrılıp bir hafta sonra askere gitmekle kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir.” (9.HD. 2008/32048 E. 2010/15570 K. 01.06.2010)

“Davacının askere gitmek üzere işyerinden ayrıldığı ve makul bir süre içerisinde de askere gittiği anlaşılmakta olup kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir.” (9.HD. 2006/9697 E. 2006/29675 K. 13.11.2006)

## KADIN İŞÇİNİN EVLENMESİ

İşyerinde çalışmakta olan **kadın işçinin evlenmesi** durumunda, bu tarihten sonraki bir yıllık süre içinde işten ayrılmak istemesi halinde, kıdem tazminatı kendisine ödenir.

Evlenerek kıdem tazminatını alan kadın işçi, hemen yeni bir işe girebilir. Yargıtay’ın bir kararı şöyledir: “Evlilik nedeniyle istifadan 21 gün sonra başka bir yerde çalışmaya başlaması olayında hakkın kötüye kullanılması yoktur.” (9.HD. 2010/10705 E. 2012/16586 K. 10.05.2012)

Kadının eşinden boşanıp tekrar aynı kişiyle evlenerek tazminat alabilmesinde iyiniyet sorgulanmaktadır. Yargıtay’ın iki kararı şöyledir:

“Eşinden boşanıp tekrar evlenerek evlilik nedeniyle sözleşmeyi fesih nedeniyle hakkın kötüye kullanıldığı kabul edilmelidir.” (9.HD. 2010/4176 E. 2010/5420 K. 01.03.2010)

“Muvazaa yoksa eşinden boşanıp tekrar evlenmesi halinde kıdem tazminatı alır.” (22.HD. 2012/28134 E. 2013/24416 K. 14.11.2013)

Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan **yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı almak veya toptan ödeme almak** amacıyla işten ayrılanlara kıdem tazminatları verilir.

**İşçinin ölümü** halinde, kıdem tazminatı varislerine verilir.

## 15 YIL 3600 PRİM GÜNÜ

1999 yılında getirilen bir düzenlemeyle, ilk sigortalılık girişi 8 Eylül 1999 tarihinden önce olan, **sigortalılıkta 15 yılını dolduran ve en az 3600 gün prim ödemiş bulunan işçi**, bu durumunu Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan alacağı bir belgeyle kanıtladığında, kendi isteğiyle işten ayrılabilir ve kıdem tazminatını alabilir. İşçi işyerinden istifa ederek ayrılrsa ve bu durumu işverene daha sonra bildirirse de, kıdem tazminatına hak kazanabilir. Ancak tedbirli davranıp, önce bildirerek ayrılmak daha doğrudur. Yargıtay’ın bu konudaki bazı kararlarının özetleri aşağıda sunulmaktadır:

“15 yıl ve 3600 prim günü şartını sağladığı anlaşıldığından kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.” (9.HD. 2010/18760 E. 2012/24393 K. 25.06.2012)

“İstifa tarihinde 15 yıl 3600 prim gününü doldurmakla istifa dilekçesinde emeklilikten bahsetmese de kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekir.” (9.HD. 2007/34563 E. 2008/34121 K. 18.12.2008)

“Önce sebepsiz feshedip sonradan kuruma başvursa da fesih tarihinde emeklilik hakkının bulunması yeterlidir.” (9.HD. 2011/20988 E. 2013/21537 K. 09.09.2013)

“Emeklilik nedeniyle istifa ettiğini yazmasa da emekliliğe o tarihte hak kazandığı anlaşılmakla kıdem tazminatına hak kazanmıştır.” (22.HD. 2012/27126 E. 2013/23889 K. 11.11.2013)

Yargıtay’ın yerleşmiş kararlarına göre, bu koşulu yerine getiren işçi, işyerinden kıdem tazminatını alıp ayrıldıktan hemen sonra yeni bir işe girebilir ve ücretli olarak çalışmaya başlayabilir. Bu hakkın kaç kez kullanılabilceği konusunda bir kısıtlama yoktur.

Yargıtay’ın bazı kararları şöyledir:

“15 yıl 3600 prim gününü doldurmuşsa kısa süre sonra başka yerde çalışması hakkın kötüye kullanılması niteliğinde değildir.” (9.HD. 2012/28162 E. 2014/21189 K. 23.06.2014)

Yeni bir işe “Bir gün sonra başlasa bile 15 yıl 3600 prim gününü doldurmuşsa kıdem tazminatına hak kazanır.” (9.HD. 2012/36153 E. 2014/20592 K. 19.06.2014)

İşçi, iş sözleşmesini haklı nedenle (4857/24/II) feshederse de kıdem tazminatına hak kazanır.