

## YAŞLILIK AYLIĞINA HAK KAZANAN VE BU NEDENLE İŞTEN AYRILMAK İSTEYEN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI

Sigortalı işçi, gerekli gün sayısını doldurduğu halde emeklilik yaşına gelmemişse ne olacak? Sözleşmeyi fesih ve kıdem tazminatı hakkı var mı? Yoksa iki şartı da doldurması mı gerekli ?

1) 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte 1475 sayılı (eski) İş Kanunu yürürlükten kalkmış ise de, kıdem tazminatına ilişkin 14.maddesi yürürlükte kalmıştır. Söz konusu maddenin 1. fıkrası'nın (25.08.1999 gün 4447 sayılı Yasa ile değişik) 5.fıkrasına göre :

“Yasada öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak,yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı almak amacıyla ve kendi istekleri ile işten ayrılan ve bu nedenle iş sözleşmesini fesheden (henüz belli yaşa gelme koşulu gerçekleşmemiş) sigortalı işçilere işverence KIDEM TAZMİNATI ödenmek zorundadır.”

2) Yasada öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlamasına karşın, henüz belli yaşa gelmemiş olmak, iş sözleşmesini fezhetmeye ve kıdem tazminatı istemeye engel değildir. Çünkü :

Yürürlükten kalkan 506 sayılı Yasanın 60.maddesi A-a/b bentlerindeki ve Geçici 80.maddesindeki yaşlar doldurulmamış olsa bile ve 5510 sayılı yeni Sosyal Güvenlik Yasası'nın 28.maddesindeki yaşlara gelinmemiş olsa dahi kıdem tazminatı ödenmek zorundadır.

3) Kıdem tazminatını ödeyecek olan son işveren olup işyerinde en az bir yılın doldurulmuş olması zorunludur. Aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışılmış olması durumunda, hizmetlerin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenir. Aynı işyeri bir veya birkaç kez işveren değiştirmiş ise, tüm hizmet süresinin kıdem tazminatı son işveren tarafından ödenir. Değişik kamu kurumlarında çalışmış olan, askerliğini de borçlanmış olan işçinin tüm hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son çalıştığı Kurumca kıdem tazminatı ödenir.