



SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR – HASAN ALMA

Yaş hariç emeklilik kriterlerini haiz olan işçinin bu yolla kıdem tazminatı alma hakkını kaç kez kullanabileceğine ilişkin Yargıtay İlke Kararı

No: 2021 – 47

Tarih: 22.03.2021

Bilindiği üzere iş hukukunda pek çok alanda Yargıtay'ın daireleri arasında görüş farklılıkları olabilmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılması sonrasında Başkan ve Üyelerinin Yargıtay 9.Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi üzerine her iki Daire kararlarında uyuşmazlık konusu hususlar görüşülmüş ve uygulamanın birleştirilmesine ilişkin kararlar verilmiştir. Konu bazlı şekilde bu önemli ilke kararları Sirküler dizisi olarak sizlerle paylaşılacaktır.

İş bu sirkülerde daha çok 15 yıl 3600 gün uygulaması ile bilinen kıdem tazminatının kaç kez alınabileceğine ilişkin Yargıtay ilke kararı yer almaktadır. Alınan karar ile;

- 1475 sayılı Kanun'un 14/5. bendi kapsamında yaş hariç emeklilik sebebiyle ayrılmalarda işçinin daha sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlaması ayrılmadan önce diğer işyeri ile görüşme ve hatta sözleşme yapması hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirilmeyeceği,

-Yaş hariç emeklilik kriterlerini haiz olan işçinin bu yolla kıdem tazminatı alma hakkını sadece bir kez kullanabileceği,

-İşçinin yeniden çalışması halinde yaş dahil emeklilik sebebiyle ayrılması halinde bir yıl çalışma şartı mevcutsa, son işverenin de kıdem tazminatı ödemesi gerekeceği kararı alınmıştır. (Eğer işçi yaşı gelip emekliliği hak etmişse ikinci defa da olsa son çalıştığı işyerinde de şartları varsa kıdem tazminatı alabilecektir).

Saygılarımızla.