

Emeklilikte yaşa takılanlar ile ilgili yasal düzenleme yürürlüğe girdi

Mart 2023



Değerli Meslektaşlarımız, Müvekkillerimiz ve Çalışma Arkadaşlarımız,

Bir yandan ülkece yaşadığımız deprem felaketinin yaralarını sarmaya çalışırken, bir yandan da çalışma hayatını ilgilendiren önemli gelişmeler yaşandı. Bunların en önemlilerinden biri olan ve emeklilikte yaşa takılanlar ("EYT") olarak nitelendirilen çalışanlara ilişkin yeni düzenleme, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ("EYT Kanunu") ile 3 Mart 2023 tarih ve 32121 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. EYT Kanunu ile yapılan değişiklikle, tabi oldukları mevzuata göre emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için yaş dışında kalan şartları yerine getirmiş çalışanların, emekli olabilmeye ve emeklilik aylığı bağlanmasını talep edebilmelerinin önü açılmıştır. Söz konusu değişiklikle, 4/1-(a) statüsünde çalışanlardan, genel olarak 8 Eylül 1999 tarihi ve öncesinde sigorta girişi mevcut olup, kadınlarda 20 yıl ve erkeklerde 25 yıl sigortalılık süresini ve sigorta başlangıç tarihi gözetilerek 5000 ila 5975 gün arası sosyal güvenlik prim ödeme gün sayısını tamamlamış olanlar emekli veya yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdir.

Tabi oldukları mevzuata göre emekli veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için, öncelikle çalışanların mevcut iş ilişkilerini emeklilik sebebiyle sona erdirmek üzere işverenlerine başvurmaları gerekmektedir. İşverenler açısından bu durum, söz konusu çalışanların mevcut iş ilişkileri tahtında birikmiş işçilik hakları bakımından birtakım soruları gündeme getirmektedir.

İhbar Verme Yükümlülüğü/ İhbar Tazminatı: EYT Kanunu kapsamında iş ilişkilerini sona erdirmek üzere işverenlerine başvuran çalışanlar bakımından, işveren veya çalışanın herhangi bir ihbar süresi gözetme yükümlülüğü olmadığı gibi, böyle bir durumda herhangi bir tarafın diğer tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü de bulunmamaktadır. EYT Kanunu'ndan faydalanarak iş ilişkilerini sona erdiren çalışanların yeniden işe başlayacak olmaları halinde ise, ikinci çalışma döneminde uygulanacak ihbar süresi, sadece ikinci çalışma döneminde geçen çalışma süresi dikkate alınarak hesap edilmelidir.

Kıdem Tazminatı: 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan 14. maddesi uyarınca, EYT Kanunu kapsamında, çalışanların iş ilişkilerini sona erdirdikleri işveren nezdinde çalıştıkları döneme ilişkin olarak kıdem tazminatı talep etme hakkı doğabilecektir. Bununla birlikte, EYT Kanunu tahtında iş ilişkisi sona erdikten sonra tekrar aynı işveren nezdinde çalışmaya devam eden çalışanlara kıdem tazminatı ödenmediği durumlarda, emeklilik sonrası ikinci çalışma döneminde iş ilişkisinin sona erme nedenine bağlı olarak iki farklı duruma çıkabilecektir:

- (i) İkinci çalışma döneminin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi halinde, çalışanın kıdem tazminatının hesabında ikinci dönem çalışmasında aldığı son ücret dikkate alınacak ve birinci dönem ile ikinci dönem çalışma süreleri birleştirilerek hesaplama yapılacaktır.
- (ii) İkinci çalışma döneminin kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona ermesi halinde ise, ilk dönemdeki kıdem tazminatı hak edişi zayi olmayacak, çalışanın EYT Kanunu kapsamında iş ilişkisinin emeklilik sebebiyle sona erdiği tarihte aldığı ücreti üzerinden ve salt birinci dönemdeki çalışma süresi gözetilerek çalışana kıdem tazminatı ödemesi yapılması gerekecektir. Ancak bu durumda, ilk dönem için hesaplanan kıdem tazminatına mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanarak çalışana ödeme yapılacaktır.

Yıllık Ücretli İzin: EYT Kanunu kapsamında iş ilişkilerini sona erdiren çalışanların, kullanılmamış yıllık izinlerinin ücretini de talep hakkı bulunmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu çalışanların aynı işveren nezdinde yeniden işe alımlarının yapılması halinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, çalışanların aynı işverenin bir veya farklı işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınacaktır. İlk çalışma döneminin sona erdiği sırada kullanılmamış yıllık ücretli izin sürelerine karşılık gelen ücretlerin ödenerek izin sürelerinin tasfiye edilmiş olmasının, bu birleştirme kuralına bir etkisi bulunmamaktadır.

Yeni İş Akdi İmzalanması: EYT Kanunu'ndan yararlanarak emekli olmuş çalışanların, aynı işveren nezdinde tekrar işe başlamaları durumunda, bu çalışanlar ile işverenler arasında yeni iş sözleşmeleri akdedilmesi ve yeni akdedilecek bu iş sözleşmelerinde, varsa kıdem tazminatı ve kullanılmamış yıllık izin ücreti ödenerek tasfiye edilmiş olan önceki çalışma dönemine ilişkin detaylara ve önceki çalışma döneminin yeni çalışma dönemindeki haklara etkisine ilişkin hükümlere yer verilmesi faydalı olacaktır.

Sosyal Güvenlik Destek Primi Teşviki: EYT Kanunu'ndan yararlanarak emekli olmuş çalışanların aynı işveren nezdinde yeniden istihdamını özendirmek amacıyla, sosyal güvenlik destek primi teşviki de uygulamaya konulmuştur. Buna göre ilk defa emekli veya yaşlılık aylığı bağlanmış olanların, bu sebep belirtilerek verilen işten ayrılış bildirelerinde gösterilen işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içerisinde emekli oldukları işyerinde tekrar çalışmaya başlamaları durumunda, işveren tarafından ödenecek olan sosyal güvenlik destek priminin beş puanı hazine tarafından karşılanacaktır.

EYT Kanunu'nun mevcut yahut ileride tesis edilecek iş ilişkilerine etkisi ve uygulaması hakkındaki sorularınız ile ilgili olarak arzu ettiğiniz zaman bizlerle iletişime geçebilirsiniz.

Saygılarımızla,



Elvan Aziz

Ortak Avukat

eaziz@paksoy.av.tr



Gülce Saydam Pehlivan

Counsel

gsaydam@paksoy.av.tr



Simge Ergin

Kıdemli Avukat

sergin@paksoy.av.tr

Bu not sadece bilgilendirme amaçlı olup hukuki görüş içermemektedir. Bu bilgi notundaki konulara ilişkin bir sorunuz olması halinde lütfen bizi arayınız. Tüm hakları saklıdır.

Paksoy Ortak Avukat Bürosu, yerli ve yabancı yatırımcılara Türkiye'de hukuki danışmanlık ve avukatlık hizmeti sağlamak üzere ortak girişimler, şirket birleşme ve satın almaları, rekabet hukuku, gayrimenkul yatırımları, banka ve finans hukuku, enerji mevzuatı, alt yapı yatırımları, ticari ve idari davalar, iş davaları ve vergi uyumsuzlukları gibi geniş bir yelpazede faaliyet gösteren yerel avukatlık firmasıdır.