

BİLGİ NOTU

Kimden : Av. Haşmet Ozan Güner, Av. Hatice Arabacı
Pehlivan & Güner Hukuk Bürosu

Tarih : 06.03.2023

Konu : Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) düzenlenmesiyle birlikte fesih süreçlerinde dikkat edilmesi gerekenler

A. GİRİŞ

Bu bilgi notunda, emeklilikte yaşa takılan çalışanların (EYT’li) fesih süreçleri, kıdem tazminatı hak edişleri ve yeniden işe alımlarına ilişkin yapılması gerekenler değerlendirilmektedir:

B. YÖNETİCİ ÖZETİ

1. İlk sigorta girişi 08.09.1999 tarihi ve öncesinde olan; en az 5.000 günlük prim ödemesi bulunan; kadınlar için en az 20 yıl, erkekler için en az 25 yıl toplam sigortalılık süresi bulunan kişiler yaş haddini beklemeksizin emekli olabilirler.
2. Emeklilik nedeniyle işten ayrılan çalışanlara kıdem tazminatı ödenmelidir.
3. İşten çıkışlar “08 - Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle” kodu kullanılarak yapılmalıdır.
4. Emeklilik nedeniyle işten ayrılan çalışanlar yeniden işe alınabilir. Ancak işveren açısından bu zorunlu değildir.
5. Yeniden işe alım 30 gün içinde yapılırsa, yüzde 5 oranında sosyal güvenlik destek primi indiriminden yararlanılabilir.
6. Fesih sonrası kıdem tazminatının ödenmesi halinde kıdem süresi tasfiye edilmiş olacaktır.
7. Fesih sonrası tekrar işe alım halinde yıllık izne esas süre, yıllık izin ücretleri tam ödense dahi tasfiye edilemeyecektir. Diğer bir deyişle, işe tekrar alınan EYT’linin yıllık izin hakediş hesaplamalarında tekrar işe alındığı tarih değil, işyerindeki toplam çalışma süresi dikkate alınır.

C. HUKUKİ KAPSAM VE DEĞERLENDİRME

İlk sigorta girişi 08.09.1999 tarihi ve öncesinde olan ve prim gününü tamamlayan çalışanlar herhangi bir yaş şartı olmaksızın emekli olabiliyordu. Sosyal Sigortalar Kanununda yapılan değişiklikle, bu iki kritere ayrıca yaş haddi şartı da eklenmişti. Emeklilik için kadınlarda 58 yaş ve 20 yıl sigortalılık süresi, erkeklerde ise 60 yaş ve 25 yıl sigortalılık süresi, ayrıca her iki cinsiyet için de 5.000 gün prim şartı aranmaktaydı.

03.03.2023 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 7438 Kanun ile, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda değişiklik yapılarak yaş şartı kaldırıldı. EYT düzenlenmesi olarak bilinen bu düzenleme ile yaş şartı olmaksızın emekli olmak için aşağıdaki şartların sağlanması gerekmektedir:

- 08.09.1999 tarihinden önce sigorta kaydının bulunması,
- 5.000 günlük prim ödemesinin tamamlanması,
- Kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresinin dolması.

1. EYT kapsamında çalışanın emeklilik talebi

Yukarıda sayılan şartları sağlayan çalışanlar öncelikle bu şartları sağladığını işverene beyan ederek işten ayrılmak istediklerini yazılı olarak bildirmeliler. Bu işlem, emeklilik nedeniyle istifa niteliğindedir. Bu istifa metninin bir örneği, bu bilgi notuna ekli **Ek-1**'de yer almaktadır.

Bunun için e-Devlet platformunda sunulan (i) “SGK Tescil ve Hizmet Dökümü”, (ii) “Sosyal Güvenlik Kayıt Belgesi” ve (iii) “Çalışma Hayatım” ayrıca www.sgk.gov.tr internet adresinde yer alan (iv) “Ne Zaman Emekli Olurum” uygulamalarında sigortalıların aylığı hak kazanmak için yerine getirmesi gereken şartlar, bu şartları yerine getirip getirmediikleri ve hangi tarihte yerine getirecekleri, sigortalı tescil ve hizmet bilgilerinin işverene ibraz yeterli olacaktır. Bunun dışında bizzat SGK'dan alınacak “Emekli Olur” yazısı da geçerli olmakla birlikte bu belgenin ibrazı zorunlu değildir. Sadece hizmetlerinde tereddüt olan sigortalılar için SGK'dan resmi yazı talep edilmesi gerekmektedir.

2. Emeklilik belgesine istinaden yapılacaklar

- Çalışanın emeklilik nedeniyle istifa etmesi ve emeklilik şartlarını taşıması halinde, “08 - Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle” işten çıkış yapılmalıdır.
- Emeklilik nedeniyle işten çıkış bildirgesi verilen çalışanlar kıdem tazminatına hak kazanacaklardır. Fesih nedeniyle varsa kullanılmayan yıllık izin alacakları da ücrete dönüşeceğinden bakiye yıllık izin ücretleri de, kural olarak, ödenmelidir. Ancak çalışan tekrar işe alınacaksa, bakiye yıllık izin ücretleri ödenmeyip bu hakları yeniden işe alma sonrasında da taşıması tercih edilebilir.
- Ancak bu fesih birlikte çalışan veya işveren ihbar süresi / tazminatı talep edemeyecektir.
- İşten çıkış bildirgesi verilen çalışanlar e-Devlet üzerinden “Gelir/Aylık/Ödenek Talep Belgesi” ile SGK'ya başvurarak yaşlılık aylığı bağlanmasını talep edebilirler.

3. EYT'li çalışanın yeniden istihdam edilmesi

- EYT kapsamında işten ayrılan personeller yeniden işe alınabilecektir. Ancak yeniden istihdam zorunluluğu bulunmamaktadır.
- İşveren ayrıca, işten ayrılış tarihinden itibaren 30 gün içinde yeniden işe alınan personeller için yüzde 5 oranında sosyal güvenlik destek primi indiriminden yararlanabilecektir.

4. Yeniden istihdam ile hizmet süresinin birleştirilmesi ve çalışma döneminin tasfiyesi

a. Kıdem tazminatı açısından

EYT'li çalışanın yeniden istihdam edilmesiyle birlikte hizmet süresinin birleştirilmesi risk olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmet süresinin birleşmesi halinde çalışanın işe ilk giriş tarihinden itibaren işyerinde çalıştığı kabul edilecektir. Bunun önüne geçebilmek için emeklilik öncesi çalışma döneminin tasfiye edilmesi gerekmektedir.

Emeklilik öncesi çalışma döneminin tasfiyesi için emeklilik nedeniyle fesihte ödenen kıdem tazminatı tam olarak ödenmelidir. Aksi halde çalışanın işe girdiği ilk andan son fesih anına dek çalıştığı kabul edilerek kıdem tazminatı hesaplanacaktır. Bu durumda emeklilik nedeniyle ödenen kıdem tazminatı da son tazminattan mahsup edilecektir.

b. Yıllık izin açısından

Emeklilik nedeniyle fesih sonrasında yıllık izin ücretleri ödense dahi yeniden istihdam ile yıllık izne esas çalışma süresi tasfiye edilememektedir. Örneğin; 3 yıl çalışıp emeklilik nedeniyle işten ayrılan çalışanın yeniden istihdam edilmesiyle yıllık izne esas hizmet süresi 3 yıl 1 gün olarak devam edecektir.

Fesih sonrasından yeniden işe alınacak personellere yıllık izin ücreti ödenmemesi halinde ise fesih öncesi ve sonrası tüm dönem birleştirilerek yıllık izne esas hizmet süresi hesaplanacaktır.

Saygılarımızla,

Pehlivan & Güner Hukuk Bürosu

EK: Emeklilik nedeniyle istifa örneği

[İşveren Unvanı],

[adres] adresli işyerinizde **[görev]** yapmaktayım.

Bilindiği üzere Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 3 Mart 2023 Tarihli ve 32121 Sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

İlk sigortalılık başlangıcımın 8 Eylül 1999 ve öncesi olması nedeniyle prim gün sayısı ile sigortalılık süresini doldurduğumdan emekliliğe hak kazanmaktayım.

SGK’dan yaşlılık aylığı almak için gereken şartları yerine getirdiğime ilişkin ekteki belgeyi ibraz eder, emekliye ayrılacağım için işten çıkışımın yapılmasını, kıdem tazminatımın ödenmesini talep ederim. **[tarih]**

[ad soyad]

[imza]