

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR

Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İşe İade Davası ile Yaşlılık Aylığı Talebinin Çakışması

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2007/37485
Karar No : 2008/12509
Tarihi : 26.05.2008

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirten davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin performansının yetersiz olması nedeni ile davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin performans düşüklüğü nedeni ile ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek feshedildiği, ancak davacının dava açmadan 5.10.2005 tarihinde emeklilik dilekçesi verdiği ve emekli olma iradesini öne çıkardığı, işe iadesinin mümkün olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir. İşverenin iş sözleşmesini feshettiğini bildirmesi, bozucu yenilik doğurucu bir irade beyanı olup karşı tarafa varması ile sonuçlarını doğurur. Ancak dairemizin kararlılık kaza-

nan uygulamasına göre “bildirim önellerine ilişkin ücret peşin ödenmeksizin işverence gerçekleştirilen fesihlerde, işçi emeklilik aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu kuruma başvurması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği sonucuna varılmaktadır. Zira bu durumda önel süresine ilişkin peşin ödeme yapılmadığı sürece iş sözleşmesinin önel sonuna kadar devam ettiği kabul edilmektedir.

Diğer taraftan, emeklilik işlemi tek taraflı bir irade beyanıdır. İş sözleşmesi feshedilen işçinin yaşlılık aylığına hak kazanmış ise, bu hakkı elde etmek için kurumuna başvurması tabiidir. İşe iade istemini ortadan kaldıran bir beyan olmadığı gibi, yasada bu yönde bir açık düzenleme de yoktur. İşçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna yaşlılık aylığı almak için başvurusu, ücretsiz kalan işçinin sosyal güvenliğini sağlamaya ilişkin bir hukuki işlem olarak kabulü gerekir. Emeklilik olgusu davacı işçi ile bağlı bulunduğu kurumu ilgilendiren bir Sosyal Güvenlik Hukuku işlemidir. Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin hukuki bir sonucun bireysel iş ilişkilerini doğrudan etkilemesinin kabulü uygun değildir. Birbirinden bağımsız hukuk dallarından olan Sosyal Güvenlik Hukukuna ait olgunun yasada açık hüküm olmadıkça diğer bir hukuk dalı olan iş hukukunu, kısaca bireysel iş hukukunu etkilemesi mümkün değildir.

Dosya içeriğine göre, davacının iş sözleşmesi ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek davalı işveren tarafından feshedilmiş ve fesih sonuçlarını doğurmuştur. Davacı bildirim öneline ilişkin ücreti ödendikten ve işveren fesih sonuçlarını doğurduktan sonra, bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna başvurarak emekli olmuştur. Davacının Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin bu işlemi işe iade isteğini ortadan kaldırmaz. Mahkemenin aksi yöndeki gerekçesi yerinde olmadığı gibi, Dairemizin uygulamasına da aykırıdır.

Diğer taraftan, 4857 İş Kanunu'nun 19'uncu maddesine göre: “Hakkındaki id-

dialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak işverenin 25'inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır”. Bu hükümle, işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörülmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, süreli feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir. İşverene savunma alma yükümlülüğünü, sadece iş sözleşmesini feshinden önce yüklemektedir. İşçiye ihtar verilirken ise bu şekilde bir yükümlülük yüklemektedir. Dolayısıyla, işçiye davranışı nedeniyle ihtar verilirken, savunmasının alınmaması ihtarını geçersiz kılmaz. İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağına kendisine hatırlatılması şarttır. Fesih bildiriyle birlikte veya fesihten sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur.

Dosya içeriğine göre davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesi uyarınca davranışlarından, verimsizliğinden kaynaklanan nedenlerle feshettiği, ancak davacı işçinin savunmasını almadığı anlaşılmaktadır. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hâlidir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE**,

3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE**,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE**,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yapmış olduğu 156.40 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tariφέye göre 500-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgilisine iadesine,

Kesin olarak 26.5.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2007/24490

Karar No : 2008/20203

Tarihi : 14.07.2008

DAVA

Davacı, ücret alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarıncaya temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için

Tetkik Hakimi S.Bıçaklı tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünöldü:

KARAR

1. Dosyadaki toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. İhbar tazminatı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur. İş sözleşmesi, taraflara sürekli borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasına ilişkin sona erdirmesi mümkündür.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, hak sahibine, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanıyla iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırılabilmek üzere veren bozucu yenilik doğuran bir haktır (Saymen, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.551).

Maddede düzenlenen bildirimli fesih belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez.

İşçinin, belirli süreli iş sözleşmesiyle tam süreli kısmi süreli olarak ya da çağrı üzerine hatta takım sözleşmesiyle çalışması arasında, bildirim öneli tanınması gerekliliği yönünden bir fark bulunmamaktadır. Ancak deneme süreli iş sözleşmesinde karşı tarafa bildirim öneli tanınmasına gerek yoktur.

Fesih bildirim, bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukuki alanını etkilediğinden açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirim geçerli değildir.

Fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam et-

meme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir, işçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden uygulama, işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir.

Mevsimlik ya da vizeli yönünden ise, askı süresinin bitiminde veya mevsim başlangıcında işçinin işe çağırılmaması Dairemizce işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir (Yargıtay 9.HD18.4.2006 gün 2006 /4823 E, 2006/10605 K.).

Fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanununun 109.maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır.

Fesih bildirimini önelli olsun veya olmasın karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğuracağından bundan dönülemez (Oğuzman, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955. s.194). Dairemizce, daha önce verilen kararlarda, derhal yapılan fesihlerde henüz ihbar tazminatı ödenmemişken ve yine ihbar önelli süresi içinde işçinin emeklilik başvurusu hali işçinin emeklilik suretiyle feshi olarak değerlendirilmekteydi. Bu halde işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz ise de, kamu kurumları bakımından kıdem tazminatı hesabında daha önce borçlanmış olduğu askerlik süresinin dikkate alınması gerekmekteydi. Kamu kurumu işyerleri bakımından askerlik borçlanmasının kıdem tazminatına yansıtılması noktasında işçi lehine olarak değerlendirilebilecek bu husus, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamaması sebebiyle de işçinin aleyhinedir. Dairemizin, derhal feshin ardından önel içinde işçinin emeklilik için dilekçe vermesi halinde feshin işçi tarafından gerçek-

leştirildiği görüşü, işe iadeyle ilgili iş güvenliği hükümleri de dikkate alındığında 4857 sayılı İş Kanununun sistematığına uygun düşmemektedir. Gerçekten açıklanan çözüm tarzında işveren feshi yerine işçinin emeklilik sebebiyle feshine değer verildiğinden, işçi iş güvencesinden de mahrum kalmaktadır. Bu nedenle, işverenin derhal feshinin ardından, işçinin ihbar tazminatı ödenmediği bir anda yaşlılık aylığı için tahsiste bulunmasının işveren feshini ortadan kaldırmayacağı düşünülmektedir. Dairemizce, konunun bütün yönleriyle ve yeniden değerlendirilmesi sonucu, işverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediği bir sırada işçinin emeklilik için başvurusunun işçinin emeklilik sebebiyle feshi anlamına gelmeyeceği sonucuna varılmıştır.

Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesindeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile arttırılabileceği Kanunda düzenlenmiştir.

Bildirim önellerinin arttırılabileceği yasa da belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hâkimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 21.3.2006 gün 2006/109 E. 2006/7052 K.). Üst sınırın en çok ihbar ve kötü niyet tazminatlarının toplamı kadar olabileceği belirtilmektedir.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim önelli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25. madde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanunun 17.maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar önelli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı söz konusu olacaktır. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde

karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin 1475 sayılı yasanın 14.maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır.

İhbar tazminatının miktarı “bildirim süresine ait ücret” olarak Kanunda belirtilmiştir. Buna göre ihbar tazminatı, yasadan doğan götürü tazminat olarak nitelendirilebilir. Bu niteliği itibarıyla B.K. 125.maddesine göre 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

İhbar tazminatının hesabında Kanununun 32.maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak

işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınır. Ücret dışında kalan parasal hakların bir yılda yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir günlük ücrete eklenmesi gereken tutar belirlenir.

Somut olayda sözleşmenin tazminat gerektirmeyecek şekilde son bulunduğunu kanıtlanamaması nedeniyle davalı işverene ait olup, yargılama sırasında bu yükümlülük yerine getirilmemiştir. Bu durumda ihbar tazminatı isteğinin kabulü gerekirken, yazılı şekilde reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.7.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. İşe İade Davası ile Yaşlılık Aylığı Talebinin Genel Bir Değerlendirmesi

4857 sayılı yeni İş Kanunumuzun (22.05.2003 t, RG. 10.06.2003, 25134) iki temel özelliği esneklik ve işe iade konularını ayrıca düzenlemiş oluşudur. Kanununun 18-22. maddelerinde düzenlenmiş olan geçerli nedenle fesih (işe iade) kurumu, gerek hükümlerin yetersizliği gerekse maddeler ve fıkralar arasındaki çelişkiler nedeniyle yasanın yürürlüğü ile birlikte çok renkli, yoğun tartışma ve gelişmelere neden olmuştur. Tartışılan konulardan biri de, işe iade davası ile yaşlılık aylığı talebinin birlikte gerçekleşmesi halinde (Bu birliktelik aynı anda olabileceği gibi, bunlardan birinin daha önce veya sonra olması halinde de söz konusu olabilmektedir.) doğacak hukuki sorunlara ilişkindir.

Bu karar incelememizde, değişik fesih türlerini ve yaşlılık aylığı talep tarihlerini esas alarak, konuyu aydınlatmaya çalışacağız. Ele alacağımız iki karar, Yargıtay 9. HD.'nin 26.05.2008 tarihli, E.2007/37485, K.2008/12509 sayılı kararı ile 14.07.2008 tarihli, E.2007/24490, K.2008/20203 sayılı kararlarıdır. Bu amaçla Yargıtay'ın konuya ilişkin önceki tarihli kararları, bu kararlara ilişkin karar incelemeleri ve doktrinde konuya değinen değişik görüşler de ele alınacaktır. Fesih türlerine ve bununla ilgili eski kararlara değindikten sonra, uygulamadaki iki temel görüşü dile getiren birbirinden farklı son iki kararı ele alacağız. Bunlardan ilki (26.05.2008 tarihli karar), işverenin iş sözleşmesini 17. maddeye göre feshinden sonra, işçinin yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini yine 17. maddeye göre feshi halinde, sözleşmeyi işçi tarafından feshedilmiş sayan ve işe iade davası açılmayacağını kabul eden karardır. Diğer kararda ise (14.07.2008 tarihli karar) daha sonra verilmiş olmasına rağmen farklı bir sonuç kabul edilmiştir. Bu son yorum, işçinin yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini

Sürelî fesih ve haklı nedenle fesih hem işçi, hem işveren tarafından kullanılabilir.

feshetmesinin, işverenin feshini ortadan kaldırmayacağını, aksi görüşün 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesine ilişkin düzenlemesi ile bağdaşmayacağını, bunun sosyal güvenliğe ilişkin bir hakkın kullanılması olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

4857 sayılı yeni İş Kanunumuzla getirilen işçiyi işverenin feshine karşı koruyan ve ona işe iade olanağı sağlayan sistemin temeli (m. 18-21) iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması, feshin işveren tarafından yapılması ve feshin geçerli bir nedene dayandırılmasıdır. Konumuz açısından burada bizi ilgilendiren iki koşuldan biri feshin işveren tarafından gerçekleştirilmesi, diğeri de işçinin yaşlılık aylığı başvurusu, bunun için de iş sözleşmesini feshidir. Bu iki koşul değişik biçimlerde bir araya gelebilir ve farklı sonuç ve yorumlara neden olabilir.

1. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

Genel olarak iş sözleşmesinin sona ermesi iki ana başlık altında ele alınır:

İş sözleşmesinin fesih dışında sona ermesi ve fesih beyanı ile sona ermesi.¹ Fesih dışında sona erme halleri, tarafların anlaşması (ikale), ölüm ve belirli sürenin bitimidir. Fesih beyanı ile sona erme ise süreli fesih, geçerli nedenle fesih ve haklı nedenle fesih olmak üzere üç ayrılmaktadır. Süreli fesih ve haklı nedenle fesih hem işçi, hem işveren tarafından kullanılabilir. Geçerli nedenle fesih ise sadece işveren tarafından gerçekleştirilebilmektedir. İşe iade davasını düzenleyen İş Kanunu'nun 18-21. maddelerinde sadece işverenin feshinden söz edilmektedir.² Bu durumda iş sözleşmesinin fesih dışında sona ermesi ile işçi tarafından sona erdirilmesi (İş K. m.17, İş K. m.24) inceleme konumuz dışında kalmaktadır. Ancak yaşlılık aylığı almak isteyen işçinin sözleşmeyi sona erdirmesi için 17. maddeyi kullanmak zorunda olması, konuyu bu açıdan ele almayı gerekli kılmaktadır. Doktrinde işe iade açısından

iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin şart olduğu açıkça vurgulanmaktadır.³ Bu durumda iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi, işe iade davasına konu olmaz. İşçinin yaptığı feshin 17. maddeye veya 24. maddeye dayanmasının bir önemi yoktur.⁴ Burada farklı bir durum, işçinin talebi ile iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halidir. Uygulamada işçi, kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için, işverene taahhütte bulunarak feshi itiraz etmeyeceğini beyan etmektedir. Ancak işçinin bu feragati geçerli olamayacağından, işçi feragata rağmen iade davası açabilecek ve geçerli nedenle tartışmaya konu olabilecektir.⁵ Yargıtay ise burada farklı bir sonuca ulaşmıştır. Yargıtay'a göre, ihbar ve kıdem tazminatları ve sosyal haklarının ödenmesi koşulu ile işten ayrılacağını dilekçe ile bildiren işçinin bu isteği üzerine sözleşme feshedilirse, işçi işe iade talebinde bulunamaz.⁶ Burada çıkacak kıdem tazminatı sorunu ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, geçici 6. maddesinin yaptığı atıf sonucu, kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar yürürlükte kalacak olan, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre çözülecektir.

İşçi ile işveren arasındaki sulh anlaşması, işverenin iş sözleşmesini feshinden sonra gerçekleşmişse durum farklıdır. Sonradan yapılan bu sulh anlaşması işverenin fesih işlemine geçerlik kazandırmaz ve işçinin açtığı iade davasını engellemez.⁷

İşverenin değişik fesih durumlarında verilmiş Yargıtay kararlarını ve doktrindeki görüşleri ele aldıktan sonra, ulaşılan sonuçları inceleme konumuz kararlar açısından değerlendirmeye çalışacağız.

2. İşveren Feshi-Önel Süresi İçinde İşçinin Aylık Başvurusu

Burada iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildikten sonra işçi önel süresi içinde yaşlılık aylığı almak için başvurmakta, bu başvuruya bağlı olarak da iş sözleşmesini feshetmektedir. Bu şıkta uygulamada değişik uyuşmazlıklar ortaya çıkmış, Yargıtay ve doktrin değişik görüşler ileri sürmüştür.

a) Yargıtay 9. HD. 21.06.2004 t., 15842/15334 sayılı karar.⁸ Karar Yargıtay'ın bu konuda-

İhbar tazminatı, 17. madde koşullarına uymadan, karşı tarafa önel tanımadan yapılan feshin doğurduğu bir haktır.

Bu hak hem işçi, hem de işveren tarafından kullanılabilir.

İş sözleşmesi önel sonunda değil, derhal sona erer, önele ilişkin ücret ise ücret olarak değil, tazminat olarak talep edilir.

ki eski görüşünü yansıtmaktadır. Bu görüşe göre, “ihbar tazminatı ödemediği işverence gerçekleştirilen fesihlerde, işçinin emeklilik aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu kuruma başvurması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği sonucuna varılmaktadır. Zira bu durumda ihbar tazminatı ödenmediği sürece iş sözleşmesinin bildirim sonuna kadar devam ettiği kabul edilmektedir.... Böyle olunca davacı işçi feshin geçersizliği ve işe iade isteyemez”. Kararı inceleyen *Uçum*, Yargıtayın ihbar tazminatı ödenmediği hallerde, iş sözleşmesinin İş K. 17. maddesinde öngörülen 2-8 haftalık önel sonunda sona ereceği görüşünü kabul etmemekte, bunu yasa hükmüne açıkça aykırı bulmakta, bildirim süresine uyulmaması halinde sözleşmenin bildirim süresi sonunda değil, hemen sona ereceğini ileri sürmekte, ancak işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü altına gireceğini ileri sürmektedir.⁹ *Uçum*’un işçiyi iş güvencesinden mahrum bırakmamak için yaptığı bu yorum, İş Kanunu’nun 17. maddesinin lafzı ile uyumlu değildir. Bu maddeye göre;

‘Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.’

İş sözleşmeleri işçilerin kıdemlerine göre 2, 4, 6, 8 hafta sonra feshedilmiş sayılır. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Yine aynı maddenin 6. fıkrasında işverenin bildirim şartına uymamasının veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi

feshetmesinin işçinin işe iade davası açmasını engellemeyeceği de vurgulanmaktadır. Burada temel sorun, bu sırada yaşlılık aylığı için başvuruda bulunan işçinin, ayrıca sözleşmeyi 17. maddeye göre feshine gerek olup olmadığıdır. İşçiyi bu yükümlülükten kurtarabilirsek, aylık talebi ile birlikte işçi feshine de gerek kalmayacak, aradaki çelişki de giderilmiş olacaktır.

b) Yargıtay 9. HD. 8.5.2006 t. 5958/12950 sayılı karar.¹⁰ Sözleşme ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek işveren tarafından feshedilmiş, aynı gün işçi de yaşlılık aylığı bağlanması için talepte bulunmuştur. Yargıtay burada işçi lehine yorum yaparak, sözleşmenin işçi tarafından emeklilik nedeniyle sona erdirildiğini kabul etmiştir. Bu karara konu olayda, işe iade davası açılmamış olduğundan bu açıdan tartışmaya girilmemiş, sadece askerlik borçlanması, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı konuları ele alınmıştır.

İşverenin bildirimli feshinden sonra, iş sözleşmesi önel sonunda sona ereceğinden, önel süresi içinde sözleşmeyi, yaşlılık aylığı almak amacıyla bu kez de işçi feshederse, işe iade davası açılmış olsa da, sözleşme aylık almak amacıyla sona erdirilmiş olduğundan, işe iade davası ile ihya edilecek bir iş sözleşmesi kalmadığından işe iade davası konusuz kalacaktır.¹¹

3. İşveren Feshi-Usulsüz Fesih-İhbar Tazminatı

İşveren iş sözleşmesini İş Kanunu’nun 17. maddesine göre feshetmiş, ancak bildirim öneli tanımamış veya bildirim süresine ilişkin ücreti peşin ödemişse ortada usulsüz bir fesih vardır. Usulsüz feshin yaptırımını ise “bildirim süresine ilişkin ücret” tutarında tazminat ödemektir. Bu tazminata “ihbar tazminatı” denmektedir. Bu durum Kanunun 17/III. maddesinde “...bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.” denerek, açıkça düzenlenmiştir. Ayrıca koşulları varsa maddi tazminat, manevi tazminat ve kıdem tazminatı da istenebilir.¹²

Usulsüz fesih hallerinde, ihbar öneline uyulmadığından, iş sözleşmesi, önelin sonunda değil, fesih beyanının yapıldığı anda sona erer. Önele uymama nedeniyle ödenen para ücret

Doktrin peşin ödemeye rağmen sözleşmenin önel sonunda sona ereceğini, Yargıtay ise sözleşmenin peşin ödeme tarihinde derhal sona ereceğini kabul etmektedir.

değil, tazminattır. Yargıtay burada iş sözleşmesinin devam ettiği görüşünden hareketle, usulsüz fesih hallerinde de, yaşlılık aylığı talebinde bulunan işçinin sözleşmeyi kendisinin feshetmiş olduğu varsayımından hareketle, işe iade davası açılmayacağı sonucuna varmaktadır.¹³

Yargıtay burada, ihbar süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesi yoluyla yapılan fesihle, ihbar öneline uyulmadan yapılan fesih (usulsüz) fesih kavramlarını birbirine karıştırmaktadır.¹⁴

Bu iki kavramın nitelikleri de, hukuki sonuçları da farklıdır. İhbar tazminatı, 17. madde koşullarına uymadan, karşı tarafa önel tanımadan yapılan feshin doğurduğu bir haktır.¹⁵ Bu hak hem işçi, hem de işveren tarafından kullanılabilir. İş sözleşmesi önel sonunda değil, derhal sona erer, önele ilişkin ücret ise ücret olarak değil, tazminat olarak (ihbar tazminatı) talep edilir. İşçinin işverenin usulsüz feshinden sonra yaşlılık aylığı talebinde bulunması, işçi feshi olarak yorumlanamaz, ortada işveren tarafından yapılmış usulsüz de olsa bir fesih söz konusudur. İş sözleşmesi sona ermiştir, ancak önele uyulmadığından işçinin ihbar tazminatı hakkı doğmuştur. Sözleşme sona ermiş olduğundan, işçi yaşlılık aylığı talebinde bulunabilir. Aylık talebi için önemli olan iş sözleşmesini işçinin feshetmiş olması değil, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasıdır.¹⁶

Bildirim süresini beklemeden peşin ödeme ile fesihte ise, işveren önel süresince işçiyi çalıştırmamakta, ücreti peşin vererek iş sözleşmesini sona erdirmektedir. Buradaki ödeme tazminat değil, ücret niteliğindedir. Burada iş sözleşmesinin sona ermesi konusu Yargıtay ve doktrin arasında tartışmalıdır. Doktrin sözleşmenin peşin ödemeye rağmen önel sonunda, Yargıtay ise peşin ödeme anında sona erdiği görüşündedir.¹⁷ Bu farklı yorum, önel süresi içindeki yaşlılık aylığı başvurusunun hukuki sonuçlarını da etkile-

yecektir. Bu konu ise ayrı bir başlık altında ele alınacaktır.

4. İşverenin İş Sözleşmesini Peşin Ödeme ile Feshi

Burada işveren iş sözleşmesini, önele ilişkin ücreti peşin ödeyerek feshetmektedir. Bu yetkiyi yasa sadece işverene tanımaktadır. İşçinin peşin ödeme ile fesih yetkisi yoktur. İş Kanunu madde 17/V'de "...işveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir." denmektedir. Yukarıda da değindiğimiz gibi burada doktrin ve Yargıtay farklı görüştedir. Doktrin peşin ödemeye rağmen sözleşmenin önel sonunda sona ereceğini, Yargıtay ise sözleşmenin peşin ödeme tarihinde derhal sona ereceğini kabul etmektedir. Bu durumda Yargıtay'a göre sözleşme, peşin ödeme ile sona ermiş olduğundan, işçinin yaşlılık aylığı başvurusu işçi feshi sayılmayacak ve işe iade davasını etkilemeyecektir.¹⁸

Doktrin ise, peşin ödemede de iş sözleşmesinin önel vererek fesihte olduğu gibi önel süresinin sonunda sona ereceğini iddia etmektedir. "...işverene peşin ödeme yoluyla iş akdine son verebilme yetkisi, işçinin bildirim süreleri içinde doğacak haklarından yoksun bırakılması amacıyla değil....işçinin bu dönem içinde moral bozukluğu sonucunda işe bağlılığının ve veriminin azalabileceği düşüncesiyle getirilmiştir. Süreli feshin hukuki sonucu iş akdinin bildirim süresinin bitiminde sona ermesidir. Bu hukuki durum, Yargıtay'ın görüşünün aksine, bildirim süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesi halinde de değişmez. İşverene bildirim süresine ait ücretin peşin ödenmesi suretiyle tanınan fesih yetkisi, iş akdinin süreli feshine ve bildirim süresine ilişkin hükümleri ortadan kaldıracak, işçiyi bu süre içinde gerçekleşecek haklarından yoksun bırakacak bir biçimde yorumlanamaz.¹⁹ Süreli feshin karakteristik yönü, bildirim süresi denilen belirli bir müddetin geçmesi ile feshin hüküm doğurmasıdır. İş K. md. 17, işte bu nitelikte bir fesih türünü düzenlemektedir ve peşin ödeme suretiyle fesih de bu maddede yer almaktadır. Kanunun işverene peşin ücret ödemeye fesih hakkı tanıyan hükmünün ruhu kadar anlatımı da süreli feshin bu karakteristik

yönünü dışlayarak iş sözleşmesinin, peşin ödemeyle derhal sona ereceği anlamını çıkarmaya elverişli değildir; peşin ödemeyle fesih, fesih beyanının hüküm doğurduğu, yani iş sözleşmesinin sona erdiği zamanı değiştirmemektedir.²⁰

Doktrindeki, peşin ödeme halinde de iş sözleşmesinin önel sonunda sona ereceği görüşü, işçiye önel süresi içindeki haklarını talep yetkisi vermekle birlikte, önel içinde yaşlılık aylığı talep etmesi halinde, feshin işçi feshine dönüşüp dönüşmediği konusunda bazı sorunlar çıkarmaktadır. İşverenin peşin ödeme ile feshi, önel vererek fesihte olduğu gibi, iş sözleşmesini önel sonunda sona erdirecekse, önel içinde yaşlılık aylığı talep eden ve bu amaçla iş sözleşmesine son veren işçinin feshi, işveren feshinden önce gerçekleşmiş, bunun sonucu olarak da, işverence yapılmış bir fesih olmadığından, iade davası yolu tıkanmış olmayacak mıdır?

Doktrin değişik yorumlarla bu yolu açmaya çalışmaktadır. Bir görüşe göre, "...iş akdi işveren tarafından ister önellere uymak suretiyle ister peşin ödeme yoluyla hatta usulsüz feshedilsin işçinin bildirim süresi içinde yaşlılık aylığı almak üzere SGK'ya başvurması feshin işveren tarafından yapıldığı gerçeğini değiştirmez. Çünkü her şeyden önce, bu durumda işçinin ne iş akdini fesih iradesinin ne de işverene yöneltilmiş feshine ilişkin bir irade beyanının varlığından söz edilebilir. Tam aksine işçi işe iade davası açmakla işyerinde çalışmaya devam iradesini ortaya koymuştur".²¹ Ayrıca yaşlılık aylığı talep hakkı, işçinin anayasal ve 5510 sayılı Yasa'da düzenlenmiş yasal bir hakkıdır. Yaşlılık aylığı talebinde bulunmak çalışmaktan vazgeçme anlamına da gelmez. Aylık bağlanan işçi ister çalışmaktan vazgeçer, isterse çalışmasına, aynı işyerinde veya başka bir işyerinde sosyal güvenlik destek primi ödeyerek devam eder.²² Ancak yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma konusunda 5754 sayılı Kanun'da farklı düzenlemeler getirilmiştir.²³ Bağımsız çalışanlar dışında, 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanların sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma olanağı kaldırılmıştır. Ancak yeni Yasaya göre ilk emekliler, ancak 7200 gün (20 yıl) veya 9000 gün (25 yıl) prim

ödedikten sonra ortaya çıkacağından, bu uygulamanın başlangıç tarihi 2028 (2008+20) yılı olacaktır.

Doktrinde başka bir görüş de, emeklilik hakkının bir sosyal güvenlik hakkı olduğu, yaşlılık aylığı bağlanması için başvurmanın, çalışmaktan yani iş güvencesinden yararlanma hakkından vazgeçme anlamına gelemeyeceği, emeklilik nedeniyle fesihte, feshin işverene yöneltilmesi gerekirken, işverenin feshinden sonraki yaşlılık aylığı başvurusunun, işverene yönelik bir fesih beyanı olarak alınamayacağı biçiminde dile getirilmiştir.²⁴

5. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İş sözleşmesinin işverence feshinin bir yolu da İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş olan "işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"dır. Sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüne alınması veya tutuklanması, başlıkları altında düzenlenmiş bu durumlarda, işveren iş sözleşmesini önel vermeden, ihbar tazminatı ödemediği derhal fesih hakkına sahiptir.²⁵

Yargıtay'ın 6.2.2006 tarihli kararına konu olan olayda²⁶ işveren iş sözleşmesini, işçinin diğer işçilere sataşması, şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi, iş arkadaşları ile işyerinin disiplin ve ahengini bozacak şekilde davranışlarda bulunması, amirlerine ve kendisi ile beraber çalışanlara zorluk göstermesi nedenleriyle, İş Kanunu'nun 25/b ve d bentlerine dayanarak haklı nedenle feshetmiş, işçi ise feshin geçersiz olduğunu ileri sürerek işe iade davası açmıştır.

İş Mahkemesi davayı reddetmiştir. Mahkeme, işverenin fesih nedeni olarak ileri sürdüğü iddiaları ispat edememesine rağmen, işçinin işverenin feshinden sonra yaşlılık aylığı başvurusunda bulunmasının, işe iade davası açmadaki yararını ortadan kaldırdığı gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Kararın temyizi üzerine Yargıtay, şu şekilde karar vermiştir:

"Davacının iş sözleşmesi davalı işverence ihbar öneli verilmeden ya da ihbar tazminatı ödenmeden feshedilmiştir. Başka bir

anlatımla iş sözleşmesi bildirimli fesih yoluyla değil, haklı nedene dayanılarak derhal fesih hakkı çerçevesinde sonlandırılmıştır. İşverenin İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshettikten sonra işçinin emeklilik talebinde bulunması feshin işçi tarafından yapıldığı sonucunu doğurmaz. Zira, işverenin derhal fesih hakkına ilişkin bildirim işçiye ulaşmakla hüküm ve sonuçlarını doğurmuştur. Bu nedenle, davacının fesih sonrası emeklilik talebinde bulunduğu gerekçesi ile işe iade isteğinin reddine karar verilmiş olması doğru değildir.”

Doktrin de bu görüşü paylaşmakta, haklı nedenle fesih halinin işe iade davasını etkilemeyeceği gibi, bu arada yaşlılık aylığı başvurusunun da işe iade davasını ve işverenin haklı feshini, etkilemeyeceğini kabul etmektedir.²⁷

II. İşe İade Davası ile Yaşlılık Aylığı Talebi Konusundaki Genel Değerlendirmeler Işığında Yargı Kararlarındaki Son Gelişmeler

Burada, yukarıdaki temel bilgilerin ışığında Yargıtay 9. HD.'nin birbiri ile çelişen iki kararını değerlendirmeye çalışacağız. Bunlardan 26.5.2008 tarihli Yargıtay 9. HD.'nin kararı, yaşlılık aylığı başvurusunun, işveren feshini işçi feshine dönüştüreceği, bu nedenle artık işe iade davası açılmayacağı görüşü, diğeri ise bu karardan 49 gün sonra verilmiş olan ve bu karardan farklı sonuçlara varan doktrindeki değerlendirmelere de uyan 14.7.2008 tarihli karardır.

1. Yargıtay 9. HD.'nin 26.5.2008, E.2007/37485, K.2008/12509 Sayılı Kararının İncelenmesi

Dava konusu olay: İşveren iş sözleşmesini, işçinin davranışlarına bağlı nedenlerle (performans düşüklüğü) feshetmiş, kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiştir. İşçi buna karşı geçerli neden olmadan iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iadenin sağlanması için dava açmıştır.

İş mahkemesi, davacı işçinin, davadan önce emeklilik dilekçesi vermiş olduğunu, bu nedenle emeklilik iradesinin ön plana çıktığını, bu durumda işe iadeye karar vermenin mümkün olmadığını ileri sürerek iade davasını reddetmiştir.

Yargıtay 9. HD. ise, iş mahkemesinin kararını bozarken iki ayrı konuya değinmiştir:

İş sözleşmesinin bildirim önellerine ilişkin ücretin peşin ödenerek sona erdirilmesi ve iş sözleşmesinin peşin ödeme olmaksızın önel vererek sona erdirilmesi:

a) İş sözleşmesi peşin ödeme olmaksızın önel verilerek sona erdirilmişse (m. 17), iş sözleşmesi önel sonunda sona erer.²⁸ Ancak işçi önel içinde yaşlılık aylığı talebinde bulunur ve bu amaçla iş sözleşmesini feshederse, işveren feshi işçi feshine dönüşür, bu durumda da işe iade hükümleri uygulanmaz. Zira işe iade davası açılabilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi gerekir (m. 18).

b) İş sözleşmesi önellere ilişkin ücret peşin ödenerek sona erdirilmişse, iş sözleşmesi bozucu yenilik doğuran bu fesih iradesi ile sona ermiştir. Emeklilik işlemi de tek yanlı bir irade beyanıdır. İş sözleşmesi işveren tarafından peşin ödeme ile feshedilen işçi, yaşlılık aylığına hak kazanmışsa Kuruma başvurarak aylık talebinde bulunabilir. Bu talep, işverenin feshini, işçi feshine dönüştürmediği gibi, açılmış veya açılacak işe iade davalarını da etkilemez. İşçi yaşlılık aylığına hak kazanmış ise, ilgili sosyal güvenlik kurumuna başvuracaktır. Bu başvuru işe iade talebini ortadan kaldıran bir beyan olmadığı gibi Yasada da bu yönde bir açıklık yoktur. İş sözleşmesi feshedilen işçi, yaşlılık aylığına hak kazanmış ise ilgili sosyal güvenlik kurumuna başvurması en doğal hakkıdır. Bu, işçi ile bağlı bulunduğu kurumu arasındaki, sosyal güvenlik hukukundan doğan bir ilişkidir, iş hukuku ile bir bağlantısı yoktur. Birbirinden bağımsız iki hukuk dalının (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku) yasada açık bir hüküm olmadıkça birbirini etkilemesi mümkün değildir.

Dosya içeriğine göre, iş sözleşmesi ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek davalı işveren tarafından sona erdirilmiş ve fesih sonuçlarını doğurmuştur. Bu sırada işçinin, bağlı bulunduğu

sosyal güvenlik kurumuna başvurarak emekli olması, işe iade talebini ve işe iade davasını etkilemez. Mahkemenin aksi yöndeki kararı bozulmalıdır.

Yargıtay 9. HD. kararda ayrıca feshin işçinin yetersizliğine veya davranış bozukluğuna dayandırılması halinde (m.18/I), fesih bildirimının yazılı olması ve fesih sebebinin açıkça bildirilmesi (m.19/I) yanında, işçinin savunmasının alınmasını da zorunlu görmektedir. İşçinin savunması fesihten önce alınmalıdır. Fesih bildirimi ile birlikte veya fesihten sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar.

Görüldüğü gibi Yargıtay peşin ödeme halinde iş sözleşmesinin derhal sona erdiğini, bu nedenle sona ermeden sonra aylık talebinin bu feshi ve işe iade davasını etkilemeyeceğini açıkça ifade etmektedir. Ancak peşin ödeme yoksa, önel süresi içinde yaşlılık aylığı başvurusu, işveren feshini işçi feshine dönüştürecek ve 18 vd. maddelerine göre işe iade davasına engel olacaktır.

Bu görüş doktrin tarafından eleştirilmiş,²⁹ bazı yazarlar açıkça öneli fesihle, peşin ödemeli fesih arasında farklılık gözetilemeyeceğini, iş sözleşmesi işveren tarafından, ister önelere uyarak, isterse peşin ödeme ile hatta usulsüz olarak feshedilsin, işçinin önel süresi içinde yaşlılık aylığı başvurusunda bulunmasının, feshin işveren tarafından yapıldığı gerçeğini değiştirmeyeceğini, yani işveren feshinin işçi feshine dönüşmeyeceğini ileri sürmüştür.³⁰

Ancak iş sözleşmesi işverence feshedilmeden önce (önel vererek veya peşin ödeme ile) işçi yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmişse, daha sonraki işveren feshine dayanarak işe iade davası açamaz.³¹ Fesih bozucu yenilik doğuran bir hak olduğundan işverene ulaşmakla iş sözleşmesi sona ermiştir.

2. Yargıtay 9. HD.'nin 14.7.2008, E.2007/24490, K.2008/20203 Sayılı Kararının İncelenmesi

Yargıtay bu kararı ile sürdürmekte olduğu ve son olarak da yukarıda ele aldığımız 26.5.2008 tarihli kararda dile getirdiği görüşünü terk etmiş, öneli fesihlerde de, yaşlılık aylığı almak

amacıyla işçinin, işverenin feshinden sonra, ilgili kuruma başvurmasını ve iş sözleşmesini sona erdirmesini, işveren feshi yerine geçen bir işçi feshi olarak kabul edilemeyeceğini dile getirmiştir.

Kararda bu konu dışında deneme süresi, şartlı fesih, askerlik borçlanması, önelin üst sınırı ve zamanaşımı konularına da değinilmiştir. Biz kararın sadece yaşlılık aylığı talebi ve işe iadeye etkisi ile ilgili kısmını ele alacağız.

Yargıtay'ın bu kararına göre, 'fesih bildiri mi öneli olsun veya olmasın karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğuracağından bundan dönülemez. Dairemizce daha önce verilen kararlarda, derhal yapılan fesihlerde henüz ihbar tazminatı ödenmemişken ve yine ihbar öneli içinde işçinin emeklilik başvurusu hali, işçinin emeklilik suretiyle feshi olarak değerlendirilmekteydi..... Dairemizin derhal feshin ardından önel içinde işçinin emeklilik için dilekçe vermesi halinde feshin işçi tarafından gerçekleştirildiği görüşü, işe iade ile ilgili iş güvencesi hükümleri de dikkate alındığında 4857 sayılı İş Kanunu'nun sistematiğine uygun düşmemektedir. Gerçekten açıklanan çözüm tarzında işveren feshi yerine işçinin emeklilik sebebiyle feshine değer verildiğinden, işçi iş güvencesinden de mahrum kalmaktadır. Bu nedenle, işverenin derhal feshinin ardından, işçinin ihbar tazminatı ödenmediği bir anda yaşlılık aylığı için tahsiste bulunmasının işveren feshini ortadan kaldırmayacağı düşünülmektedir. Dairemizce, konunun bütün yönleriyle ve yeniden değerlendirilmesi sonucu, işverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediği bir sırada işçinin emeklilik için başvurusunun işçinin emeklilik sebebiyle feshi anlamına gelmeyeceği sonucuna varılmıştır'.³²

3. Kararların Karşılaştırılması, Değerlendirilmesi ve Sonuç

A) Önel Vererek Peşin Ödemeli Fesih

Yargıtay'ın yaşlılık aylığı başvurusunun feshi ve işe iade davasına etkisi konusunda ele aldığımız kararlarındaki gelişimi değerlendirirsek, başlangıçta Yargıtay'ın işveren feshinden sonra gelen işçi fesihlerinin işveren feshini orta-

Peşin ödeme halinde iş sözleşmesi o anda sona ermiş olduğundan, işe iade davası da açılabilir. Yaşlılık aylığı talebi nedeniyle yapılan işçi feshi de işveren feshinin yerini alıp, işe iade davasına engel olmaz.

dan kaldırdığı görüşünde olduğunu görüyoruz. Yargıtay işverenin önel vererek, peşin ödeme ile veya usulsüz feshinden sonra, işçi sözleşmeyi yaşlılık aylığı almak amacıyla feshederse, bu feshin, işveren feshini işçi feshine dönüştürdüğünü ve artık işe iade davası açılmayacağını, zira iade davasının ancak işverenin feshine karşı açılabileceğini kabul ediyordu.

Daha sonra Yargıtay önelli fesihle, peşin ödemeli feshi birbirinden ayırdı. İşverenin önelli feshinde, sözleşmenin önelin sonunda sona ereceği gerekçesiyle, önelden önceki fesihlerin işveren feshini, işçi feshine dönüştüreceğini kabul etti. Yukarıdaki açıklamalarımızda yer verdiğimiz görüş değiştirdiğini ileri sürdüğü konularda da yine önele ilişkin ücretin ödenmiş olup olmadığına göre bir sonuca vardığını görüyoruz. Eğer işçi bildirim öneline ilişkin ücretini aldıktan sonra, yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini sona erdirmişse, bu fesih işveren feshini etkilemez ve işveren feshini işçi feshine dönüştürmez. Bu durumda sözleşmeyi işveren feshetmiş ve bu fesih sonuçlarını doğurmuştur. Bunlardan biri de işçinin açtığı veya açacağı işe iade davasıdır. Yaşlılık aylığı talebiyle birlikte veya bu talepten önce veya sonra açılan işe iade davası, yaşlılık aylığı başvurusundan etkilenmez. İşçi hem aylığını alabilir hem de işe iade davasını sürdürebilir. Davada feshin geçersizliğine karar verilirse işine dönüp çalışmasını sürdürebilir. Yeter ki 5510 sayılı Kanun'un 30. ve geçici 14. maddesinde düzenlenen Sosyal Güvenlik Destek Primi koşullarını ve ödemelerini yerine getirsin. Yargıtay görüş değiştirdiğini ileri sürdüğü 14.7.2008 tarihli kararında da "... işçinin ihbar tazminatı ödenmediği bir anda yaşlılık aylığı için tahsiste bulunmasının³³ işveren feshini ortadan kaldırmayacağı düşünülmektedir.....

işverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediği bir sırada işçinin emeklilik için başvurusunun işçinin emeklilik sebebiyle feshi anlamına gelmeyeceği sonucuna varılmıştır" demektedir. Bu sonuç, böyle bir feshin işe iade davasını da etkilemeyeceğini ortaya koymaktadır.

B) Yaşlılık Aylığı Talebi-İşe İade Davası

Yaşlılık aylığı sosyal güvenlik hukukunun, yaşlılığa karşı getirdiği bir güvencedir. Belli yaşı dolduran ve belli koşulları gerçekleştirenlere bağlanması öngörülen bir sürekli para yardımıdır. Bu koşullardan biri de işten ayrılma ve aylık talebinde bulunmadır. Bu koşul, eski 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 60/H maddesinde³⁴ '...yaşlılık aylıklarından yararlanabilmek için, sigortalının çalıştığı işten ayrılması ve yazılı istekte bulunması şarttır.' biçiminde yer almıştır.

5510 sayılı yeni Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda³⁵ ise işten ayrılma koşulu 28/VIII. maddede yer almıştır; '...yaşlılık aylığından yararlanabilmek için 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalının (işçiler) çalıştığı işten ayrıldıktan... sonra yazılı istekte bulunması şarttır.'³⁶

İşe iade davası ise iş hukukunda işçilerin işverenin feshine karşı korunmaları ve gerektiğinde işe iadelerinin sağlanması amacını güder. 4857 sayılı yeni İş Kanunu'muzun³⁷ 18, 19, 20, 21. maddelerinde düzenlenmiştir.³⁸

Yaşlılık aylığı talebi ve işe iade talebi birbirlerinden farklı amaçlar taşır. Birinde amaç yaşlılık aylığı alarak yaşamını sürdürmek, diğeri ise feshe engel olarak çalışmayı sürdürmektir. Bu hakkın kullanılmasını sağlayacak kurumlar da farklıdır. Yaşlılık aylığı ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan, işe iade ise İş Mahkemesi'nden istenecektir. Aylık talebi çalışmaya engel değildir. Her ne kadar yasa aylık bağlanması için işten ayrılma koşulunu arıyor ise de, bu iş sözleşmesinin feshi anlamında değil, iş ilişkisini sona erdirmeye anlamındadır. Eski 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 63. maddesinde "yaşlılık aylığı alanların yeniden çalışmalarını" açıkça düzenlemiş ve Sosyal Güvenlik Destek Primi

ödemek koşuluyla aylık olarak çalışmaya izin vermiştir. 5510 sayılı Kanun ise bunu 30. maddesinde düzenlemiştir. Maddenin III/a fıkrasında yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra, yurtiçinde veya yurtdışında çalışmaya başlayanların aylıklarının kesilmesini öngörmüştür. Ancak bu yasa, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğünden sonra (1.10.2008) çalışmaya başlayacak olanlar içindir. 1.10.2008 tarihinden önce sigortalı olanlar eski Kanun döneminde olduğu gibi (506 sayılı Kanun) Sosyal Güvenlik Destek Primi ödeyerek çalışabileceklerdir. 5510 sayılı Kanun bunu 30/III. maddesinde "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra... bu Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir" diyerek ifade etmiştir. Kanunun geçici 14. maddesi de "sosyal güvenlik destek primine ilişkin geçiş hükümleri" başlığı altında, bunlara "yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam" edileceğini belirtmektedir.

C) Yaşlılık Aylığı-Çalışma-Fesih

Yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için aranan temel koşul iş sözleşmesinin feshi değil, işten ayrılımdır. Hem çalışıp hem de aylık alma, ancak eski sigortalılar için,³⁹ sosyal güvenlik destek primi ödeyerek mümkündür. Sigortalı çalışma ancak 1.10.2008 tarihinden sonra çalışmaya başlayanlar için yasaklanmıştır. Bunun sonucu aylığın kesilmesidir. Bunların iade davası açıp feshi iptal ettirmeleri ve çalışmaya başlamaları, yaşlılık aylıklarının kesilmesine yol açacaktır. Bu yeni sigortalılar aylık almaya devam etmek istiyorlarsa, işe iade davası açamayacaklardır.

Çalışma ile aylık bağlanması arasındaki bir diğer bağlantı, yaşlılık aylığının, koşulların tamamlanmasını izleyen aybaşından itibaren başlamasıdır. Bu koşullardan biri de işten ayrılma olduğundan yaşlılık aylığı almak isteyen sigortalı işten ayrılacak, işverenin iş sözleşmesini feshi halinde de, işe iade davası açmayıp işi bırakacaktır. Bu nedenle yeni sigortalılar açısından işverenin feshine karşı iade davası açmak, yaşlılık aylığından vazgeçme anlamına gelecektir.

Burada aylık talebi işveren feshinin işçi feshine dönüşmesi nedeniyle değil, yaşlılık aylığı koşullarından, işten ayrılma koşulunu ortadan kaldıracığı için işe iade davasına engel olacaktır. Ancak bunun uygulamaya geçebilmesi için yeni sigortalıların 9.000 (25 yıl) veya 7200 gün (20 yıl) prim koşulunu doldurmaları gerektiğinden en erken 2008+20=2028 veya 2008+25=2033 yılında mümkün olacaktır.

D) Önel Vererek Fesih-Peşin Ödemeli Fesih-İşe İade

Yargıtay, önel ücreti peşin ödenmişse, sözleşmesinin derhal sona ereceğini, işçinin bildirim süresi içinde doğacak haklarını (prim, ikramiye, toplu sözleşme zammı) isteyemeyeceğini kabul etmektedir.⁴⁰ Yargıtay'ın bu görüşü doktrinde kabul görmemiş, geniş çapta eleştirilene neden olmuştur. Önel vererek fesihte olduğu gibi peşin ödemeli fesihte de, işçinin önel içinde doğacak tüm hakları ödenmeli ve önel süresi işçinin kıdemine eklenmelidir.⁴¹

Yargıtay'ın işe iade davası ile fesih ve yaşlılık aylığı talebi arasındaki bağlantıyı yorumlarken, bu görüşün etkisinde kaldığı görülmektedir. Peşin ödemeli fesihte iş sözleşmesi işverenin fesih ve peşin ödemesi anında sona erdiğinden işçinin daha sonra aylık talebi ve işe iade davası açması arasında bir engel yoktur. İş sözleşmesi sona ermiş olduğundan işçi işe iade davası da açabilir, aylık da talep edebilir. Burada iş sözleşmesi sona ermiş olduğundan işçi feshi, işveren feshinin yerine geçip onu ortadan kaldırmaz.

Yargıtay'ın bu yeni görüşü kendi içinde tutarlıdır. Peşin ödeme halinde iş sözleşmesi o anda sona ermiş olduğundan, işe iade davası da açılabilir. Yaşlılık aylığı talebi nedeniyle yapılan işçi feshi de işveren feshinin yerini alıp, işe iade davasına engel olmaz.

Doktrinde peşin ödeme halinde de sözleşmesinin önel sonunda sona ereceği kabul edildiğinden, işverenin feshi, önel süresi sonunda iş sözleşmesini sona erdirecektir. Önel süresi içinde işçinin aylık almak amacıyla iş sözleşmesini feshi durumunda iş sözleşmesi devam etmektedir. Hangi gerekçeyle işçi feshi işlevsiz kalacaktır? Burada işverenin feshinden sonra

gerçekleştirilen işçi feshi, yaşlılık aylığı açısından bir formaliteden ibarettir. Hatta Sosyal Güvenlik Kurumu'na ortada bir işveren feshi bulunduğu, işverenden alınacak bir belgeyle kanıtlanırsa, Kurumun, işçi feshini aramaması gerekir. Burada önemli olan, iş sözleşmesinin feshi değil, iş ilişkisinin sona erdirilmesi, yani işçinin çalışmamasıdır. Bu koşul da sözleşme ister peşin ödeme ile ister önel vererek feshedilmiş olsun, önel süresinin sonunda gerçekleşecektir. Zaten yaşlılık aylığı da tüm koşulların, bu arada işten ayrılma koşulunun, gerçekleşmesini izleyen ay-başında başlatılacaktır. Bu nedenle işçinin Kuruma karşı işten ayrıldığını veya iş sözleşmesini feshettiğini değil, iş ilişkisinin sona erdiğini, yani önel sonunda işten ayrılmanın gerçekleşeceğini bildirmesi yeterli olacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 22 Bası, İstanbul 2009, s.185 vd.; Süzek, Sarper, İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2009, 448 vd.; Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2008, 580 vd.
- 2 ".....işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren..".
- 3 Çelik bu konuda, '...iş güvencesi hükümlerinin iş sözleşmesinin işverence feshinde uygulanacağı kuşkusuzdur.'(s.235), Süzek, 'iş güvencesi, işçiyi işveren tarafından yapılan fesihlere karşı güvence altına almayı amaçlar. İşveren tarafından feshedilmesi dışında bir nedenle iş akdi sona ermişse, iş güvencesi kuralları uygulanamaz(s.502), Sarıbay, "...İş Kanunu m.18/1 'işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren..' diyerek açıkça iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için sözleşmenin işveren tarafından feshedilmiş olması gerektiğini ifade etmiştir (Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul 2007, s.39) demektedir. Uçum, s.57 ve Çankaya/Günay/Göktaş, s.167 aynı görüşü dile getirmiştir.
- 4 Bkz. Çelik, s. 299 vd.; Süzek, s. 685 vd.; Mollamahmutoğlu, s. 791 vd.
- 5 Çelik, s. 235 ve dn. 253'te anılan yazarlar.
- 6 Yarg. 9. HD. 27.12.2004, 32081- 29589, Çankaya, Osman Güven/Günay, Cevdet, İlhan/Göktaş, Seracettin; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s.168. Bu görüş doktrinde de taraftar bulmuştur. Bkz. Çelik, s. 235, dn. 254; Süzek, s. 503.
- 7 Yargıtay 9. HD. 17.4.2006, 6103/9953, TÜBA/İİÇB, 1621, 27.11.2006.
- 8 Legal, Yargı Kararları ve İnceleme Dergisi, 1/2006, s. 55-56. ve kararla ilgili Mehmet Uçum'un incelemesi, s. 57-65
- 9 Uçum, s. 61-62.
- 10 TÜBA/İİÇB, 1607, 21.7.2006.

- 11 YHGK, 23.11.2005, 9-631/643, Uçum, s. 59, dn. 7.
- 12 Ayrıntı için bkz. Süzek, s. 469 vd.; Çelik, s. 202 vd.; Mollamahmutoğlu, s. 675 vd.
- 13 Yargıtay 9. HD. 1.3.2004, 2003/13738, 2004/3888, Legal İSGHD 2004/3, S.1031; Yargıtay 9. HD. 12.9.2005, 24894/29256, Çalışma ve Toplum 7, 2005/4, s.181; Yargıtay 9. HD. 4.7.2005, 19873/25866, Legal İSGHD, 2006/9, s. 274.
- 14 Uçum, s. 61.
- 15 Uçum, s. 62.
- 16 Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 12. Bası, s. 476.
- 17 Süzek, s. 467; Çelik, s. 199 vd.; Mollamahmutoğlu, s. 684: Mollamahmutoğlu'na göre '... peşin ödemeyle fesih, fesih beyanının hüküm doğurduğu, yani iş sözleşmesinin sona erdiği zamanı değiştirmemektedir; sözleşme yine, bildirim süresinin geçmesiyle sona ermektedir; burada işverene, sözleşmeyi değil, iş ilişkisini fiilen derhal sona erdirme imkanı tanınmış olmaktadır; iş ilişkisinin fiilen sona ermesine rağmen iş sözleşmesi, bildirim süresinin bitimine kadar devam etmektedir; şu halde, peşin ödemeyle fesih, süreli feshin özel bir uygulama şeklidir.' (s. 686-687).
- 18 Yargıtay 9. HD ve HGK ise peşin ödeme halinde iş sözleşmesinin derhal sona erdiği görüşündedir: YHGK, 8.5.1991, 9-148/245;YHGK 24.6.1983, 9-256/747; Yarg. 9. HD. 21.6.1984, 5630/6804 (Mollamahmutoğlu, s. 685, dn. 435); Yarg. 9. HD. 6.11.1995, 13352/33432, Tekstil İşv. D, Şubat 1996; Yarg. 9. HD. 11.4.2000, 2616/5001, TÜHİS, Kasım 2000- Şubat 2001, s. 77-79; Yarg. 9. HD. 25.1.2001, 16671/1258, YKD, Ağustos 2001, 1187-1188; Yarg. 9. HD. 20.4.2005, 25001/13861, Çalışma ve Toplum, 2005, s. 241; Yarg. 9. HD. 1.4.2003, 21541/5474, İşveren, Haziran 2003, s. 20-21.
- 19 Yarg. 9. HD. 13.2.2006, 37555/3454, YKD. Temmuz 2006, 1084-1086; Yarg. 9. HD. 10.7.2006, 16037/20331, Çalışma ve Toplum, 11, s. 163-165. Kararlara konu olaylarda işveren iş sözleşmelerini peşin ödeme ile sona erdirmiş, işçi yaşlılık aylığı talebine bulunmuş, ancak Yargıtay bu şıkta, işçi feshini işveren feshinin yerine geçen bir fesih saymamış, işe iade davasının da açılabilceğini kabul etmiştir.
- 20 Süzek, s. 468.
- 21 Mollamahmutoğlu, s. 686.
- 22 Süzek, s. 504.
- 23 Süzek, s. 504; Uçum, s. 65.
- 24 17.4.2008 t., 5754 sayılı bu Kanunla (RG. 8.5.2008, 26870), 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, değişik boyutlarda tam 262 değişiklik yapılmıştır. Bu arada 30/III. maddede yapılan değişikliklerle 'Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan tarımsal faaliyette bulunanlar dışındakilerin yaşlılık aylıklarının, çalışmaya başladıkları tarihi izleyen ödeme döneminden itibaren kesilmesi öngörülmüştür. Çalışmanın 5510 sayılı Kanun kapsamında olmasının veya yabancı ülke mevzuatı kapsamında sürdürülmesinin bir önemi yoktur. Bu hüküm kapsamına 'Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olanlar' girecektir. Kanun'un (5510 sayılı Kanun) yürürlük tarihinden

- önce (1.10.2008) yaşlılık aylığı bağlananlara bu hüküm uygulanmayacaktır. Yine Kanun'un 30/IV. maddesinde 4. maddenin (b) bendine göre çalışanların almakta oldukları aylıkların %15'i oranında sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmalarını kabul edilmiştir.
- Kanun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanlarla ilgili sosyal güvenlik destek primi uygulaması 5510 sayılı Kanun'un geçici 14. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.
- 24 Mollamahmutoğlu, 758; Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, 3. Bası, c. 1, s. 877; Mustafa Alp, Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara 2009, s. 176.
- 25 Çelik, s. 262 vd.; Süzek, s. 632 vd.; Mollamahmutoğlu, s. 586 vd., 618 vd.
- 26 Yarg. 9. HD. 6.2.2006 tarihli, 2005/39001, 2006/2268 sayılı kararı, TÜBA, İİÇB, 1605, 7 Ağustos 2006.
- 27 Uçum, s. 65; Süzek, s. 504; Mollamahmutoğlu, s. 758.
- 28 Çelik, s. 193 vd., s. 206 vd.; Süzek, s. 456 vd.; Mollamahmutoğlu, s. 656 vd., 675 vd.; Mustafa Kılıçoğlu, İlke Kararları İşçinde İş Hukukunda Temel Kavramlar, s. 209 vd.; İşçinin süreli feshi açısından bir değerlendirme için bkz. Okur, Ali Rıza, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi, Sicil, Aralık 2008, sy.12 s. 106-111.
- 29 Fevzi Şahlanan, Tekstil İşveren, Ekim 2005, sy.310; Tekstil İşveren sy. 351, Haziran 2009, Hukuk 36, 14.7.2008, 2007/24490, 2008/20203, sayılı karar incelenmesi; Mollamahmutoğlu, s. 758; Akyiğit, 877; Süzek, s. 504; Kılıçoğlu, s. 212. Kılıçoğlu açıkça görüş belirtmemiş, bu konudaki 9. HD.'nin 26.6.2008, 2007/24004, 2008/17671 kararını vermekle yetinmiştir; Uçum, önel vererek fesihte, iş sözleşmesi önel sonunda sona ereceğinden, bu süre içinde işçinin emeklilik başvurusunun, önel sonunda sona erecek bir sözleşmeyi emeklilik nedeniyle daha önce feshetmiş sayılacağını ileri sürmektedir. Uçum'a göre ".....yapılan fesih işlemi bildirimli olup da, işçi bildirim süresi içinde emeklilik başvurusu yapar ise böyle bir durumda bildirim süresi sonuna kadar devam eden bir iş sözleşmesini (İş K. m. 17/II son cümle) işçinin emeklilik nedeniyle feshettiği sonucuna varmak zorunludur. Nitekim Yargıtay HGK'dan geçen yakın tarihli bir kararda da yüksek mahkeme aynı sonuca varmıştır. (YHGK, E.2005/9-631, K.2005/643, 23.11.2005). Bu nedenle bu tip durumlarda işe iade davası açılmış olsa bile iş sözleşmesi devam ederken, işçinin emeklilik başvurusu işten ayrılma koşuluna bağlı olduğundan (506, m. 63/B,5510, m. 30/8)..... işe iade kararı ile ihya edilecek bir iş sözleşmesi olmayacağından işe iade davası konusuz kalır" demekte, buna karşılık "peşin ödeme ile veya haklı nedenle yapılan fesihlerde fesih bildirimini hukuki sonucu hemen doğurduğundan yani iş sözleşmesi de sona erdiğinden işe iade davası açma süresi de bu tür durumlarda sözleşmenin fesih yoluyla sona erdiği tarihte başlar" sonucuna ulaşmaktadır.
- 30 Süzek, s. 504; Alp, s. 176; Şahlanan, 14.7.2008 tarihli karar incelemesi.
- 31 Yarg. 9. HD. 1.10.2007t, 14067/28540 sayılı kararı.
- 32 Yarg. 9. HD.'nin görüş değişikliğini değişik kararlarda, benzer klişelerle aynen tekrarladığını görüyoruz. Bkz. 23.6.2008t, 2007/39446, 2008/17066, Mollamahmutoğlu, s. 759, dn. 693; 26.6.2008, 2007/24004, 2008/17671, Kılıçoğlu, s. 212.
- 33 'tahsis talebinde bulunmasının' denmeliydi.
- 34 RG. 29.30.31.7-1.8.1964, 11766-11779.
- 35 RG. 16.6.2006, 26200.
- 36 Ayrıntı için bakınız. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 476 vd.
- 37 RG., 10.6.2003, 25134.
- 38 Ayrıntı için bkz. Çelik, s. 212 vd.; Süzek, s. 486 vd.; Mollamahmutoğlu, s. 703 vd.; Kılıçoğlu, s. 240vd.; Sarıbay, s.39
- 39 1.10.2008 tarihinden önce sigortalı olarak çalışmaya başlamış olanlar.
- 40 Süzek, s. 467 ve dn. 53'deki karar ve kaynaklar; Mollamahmutoğlu, s. 684 vd.; Çelik, s. 199 vd.
- 41 Süzek, s. 467.